

แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็ก
และเยาวชนด้านกีฬา

โดย

นายปัญญา หาญลำยวง

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาก
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๒๖

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นายปัญญา หาญลำยวง

หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ ๒๖

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการศึกษาจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน และเจ้าหน้าที่พลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา รวม ๒๘๔ คน

จากผลการวิจัยข้อมูลในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬามีทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอมีจำนวน ๑ คน แต่ภารกิจงานที่ต้องส่งเสริมและสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่มวัยในอำเภอนั้นๆ ยังขาดความรู้และความชำนาญทางด้านพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา และหลักการออกกำลังกาย นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมถึงความมั่นคงในวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ด้านงบประมาณ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ควรตั้งงบประมาณประจำปี ส่งเสริมด้านการกีฬาโดยเฉพาะ และแยกออกมาอย่างชัดเจน มีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาจำนวน ๕๕๔ ศูนย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดหาอุปกรณ์กีฬา โดยคำนึงถึงปริมาณ ชนิด และความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ การสร้างสนามกีฬา และคู่มือกีฬาทุกชนิด ด้านการบริหารจัดการ จัดตั้งชมรมกีฬาชนิดต่างๆ จัดตั้งกลุ่มเครือข่าย จัดการแข่งขันกีฬาระดับอำเภอให้มากขึ้น จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายสำหรับเด็กและเยาวชน จัดการอบรมให้กับผู้นำท้องถิ่น จัดทำสารวจ จัดเก็บ รวบรวมและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนและบริหารจัดการ เผยแพร่ข้อมูลสถิติและองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา และการพัฒนาบุคลากร จัดโครงการอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง กีฬาพื้นบ้าน จัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษาและการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

คำนำ

การเล่นกีฬามีความจำเป็นจำเป็นสำหรับเด็กในปัจจุบัน มีแนวโน้มว่าเด็กในทุกๆ ช่วงวัย จะมีการเคลื่อนไหวลดลง เป็นผลมาจากการเลี้ยงดู เช่น การใช้รถเข็น การอุ้มมาก จากการเคลื่อนไหวที่น้อยลง ย่อมส่งผลให้พัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กช้าลงเช่นกัน ส่วนเด็กในวัยเรียน และวัยรุ่น ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่มีโทรทัศน์รายการเด็กตลอดทั้งวัน เกมคอมพิวเตอร์ รวมถึงการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้เด็กคร่ำเคร่งกับการเรียนมากขึ้น

การเล่นอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับวัยจะช่วย การพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพจิตของเด็กได้อีกด้วย

การศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมาและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา ต่อไป

(นายปัญญา หาญลำยวง)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ ๒๖

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๒
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชนกับการกีฬา	๗
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรมนุษย์	๘
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๑๖
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๒
บทที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา	๒๖
สถานการณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาในปัจจุบันและความมั่นคงในวิชาชีพ	๒๘
เจ้าหน้าที่พลศึกษา	
สรุป	๓๔
บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อส่งเสริมกีฬา	๓๖
ในเด็กและเยาวชน	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ สรุป และข้อเสนอแนะ	๓๕
สรุป	๓๕
ข้อเสนอแนะ	๔๒
บรรณานุกรม	๔๔
ภาคผนวก	๔๖
ภาคผนวก ก	๔๗
ภาคผนวก ข	๖๑
ภาคผนวก ค	๘๔
ภาคผนวก ง	๘๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	๙๑

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๑ - ๑ โครงสร้างการดำเนินงานของกรมพลศึกษา

๒๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเป็นสิ่งกำหนดและนำทิศทางความมั่นคงของประเทศชาติ ความก้าวหน้าของประเทศชาติ สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างเด็กและเยาวชนของชาติ ให้มีคุณภาพเป็นการเตรียมความพร้อมในการวางรากฐานของประเทศไทยให้เกิดความมั่นคงไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน

เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่ออนาคตของชาติจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตั้งแต่แรกเกิด เด็กและเยาวชนจะสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพได้ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมครบทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม

กีฬาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน เพราะกิจกรรมกีฬาสามารถ ช่วยพัฒนาความเจริญเติบโตของเด็กและเยาวชนในองค์รวม (Total Development) ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพและสมรรถภาพทางกาย การพัฒนาอารมณ์สุขและสุขภาพจิต การพัฒนา ทางด้านสังคม การพัฒนาทางด้านสติปัญญา และการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณหรือสุขภาวะที่ดี ของเด็กและเยาวชน

ประเทศไทยมีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติให้ตรงกับช่วง ระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนเริ่มกำเนิดขึ้นครั้งแรก ในช่วงระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙) จากนั้นประเทศไทยได้มีนโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางการ พัฒนาเด็กและเยาวชน ทิศทางของแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนจึงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เนื่องจากแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติเป็นแผนชี้นำมีจุดเน้น เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนป้องกันแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ตามสภาวะการณ์ คำนึงจุดเน้นของแผนจะแตกต่างกันไปแต่ละช่วงสมัย เช่น ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้หลักการคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดด้านการจดทะเบียนรับรอง การพัฒนา การยอมรับ การคุ้มครอง และโอกาสในการมีส่วนร่วมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมมีสิทธิ ด้านการศึกษาโดยเฉพาะเด็กพิการหรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษมีสิทธิได้รับการศึกษาพิเศษที่เหมาะสมกับคนได้รับบริการสาธารณสุขการเล่น การพักผ่อน การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ วัฒนธรรมและศิลปะ ส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อครอบครัวภูมิใจในชาติไทยและวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยมีสุขภาพแข็งแรง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สมควรแก่วัยรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีเจตคติและทักษะที่ดีต่อการทำงานมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัครรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม มีส่วนร่วมในการแสดงออกในรูปของสภาเด็กและเยาวชนในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศโดยการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณลักษณะคนให้มีจิตสาธารณะ ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) จิตแห่งวิทยาการ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตคิดเป็นทำเป็น ๒) จิตแห่งการสังเคราะห์ คือ การสังสมต่อยอดและสร้างนวัตกรรมความรู้ ๓) จิตแห่งการสร้างสรรค์ที่เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างได้ด้วยการหมั่นฝึกฝน ๔) จิตแห่งความเคารพ หมายถึง การเปิดใจกว้างพร้อมรับฟังทุกความคิดเห็นและ ๕) จิตแห่งคุณธรรม คือ มีความรู้คู่คุณธรรมนำการพัฒนา

กรมพลศึกษา ได้รับการสถาปนา เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๑๖ ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๑๖ โดยมีหน้าที่จัดการพลศึกษาของชาติซึ่งตั้งอยู่ในกระทรวงวัฒนธรรม รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะให้บุคคลแม้ว่าได้จริยศึกษาและพุทธศึกษามาแล้ว ให้ได้รับการพลศึกษาด้วยซึ่งจะทำให้เรามีร่างกายแข็งแรง ใจคอหนักแน่น อันเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติได้สมบูรณ์เต็มที่

กรมพลศึกษา มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์และการกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศ

และต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา ดำเนินการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา ซึ่งในการปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา มีกลุ่มพัฒนาการพลศึกษา กีฬา และนันทนาการภูมิภาค ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาในส่วนภูมิภาค ดำเนินการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา ของกรมพลศึกษา โดยทางกรมพลศึกษาได้ดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัดและประจำอำเภอปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ทั้งหมด ๕๕๔ คน

เจ้าหน้าที่พลศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบเล่นกีฬา ออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การกีฬา ดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ทางด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับสถานศึกษาทุกสังกัด จัดการแข่งขันกีฬานักเรียน จัดทำทะเบียนประวัติผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำนันทนาการ และนักบริหารจัดการกีฬา จัดทำทะเบียนข้อมูล จัดเก็บรวบรวมสถิติ จำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชนชาย - หญิง ที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่พลศึกษามีบทบาทหน้าที่และเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ภารกิจของกรมพลศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นตัวกำหนดผลกักดันความสำเร็จให้กับองค์กร โดยองค์กรใดๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้อย่างดี องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องของคน ความต้องการ แรงจูงใจ เพราะการดำเนินงานภายในองค์กรอาจต้องมี

การปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การรู้ถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีค่าในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต หากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬามีความรู้ความสามารถที่ถูกต้อง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา เพื่อจะได้นำไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการวางนโยบายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา
๒. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษา ในสังกัดกรมพลศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ทั้ง ๔ ภาค รวม ๒๘๔ คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาทั่วประเทศ จำนวน ๕๕๔ คน

- ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก ตาก แม่ฮ่องสอน และจังหวัดน่าน จำนวน ๖๕ คน

- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี สกลนคร บึงกาฬ ขอนแก่น และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๕๔ คน

- ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ปราจีนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ กาญจนบุรี ชัยนาท และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๖๒ คน

- ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี และจังหวัดพังงา จำนวน ๕๕ คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑. ใช้แบบสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่พลศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน ๒๘๔ คน

๒. ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้น ตามแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

๓. การรวบรวมข้อมูลโดยทั่วไปจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล การเปรียบเทียบเหตุการณ์ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์แบบอุปนัย และการวิเคราะห์ ข้อมูลที่เป็นเอกสาร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา
๒. ได้รับทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคลากรภายในองค์กร กลุ่ม หรือธุรกิจใดๆ ที่มีการใช้มนุษย์เข้ามามีส่วนในการดำเนินงาน กิจกรรมหรือกิจกรรมใดๆ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานนั้นๆ ให้สำเร็จตามกรอบที่กำหนด โดยมีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญ ในกิจกรรมหรืองานนั้นๆ โดยดำเนินงานภายใต้กรอบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กรหรือ กิจกรรมใดๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เด็ก เป็นบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

เยาวชน เป็นบุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์

ระดับการศึกษา เป็นวุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบัน ได้แก่ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เข้าไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เจ้าหน้าที่พลศึกษา เป็นผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบเล่นกีฬา ออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การกีฬา ดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ทางด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับสถานศึกษาทุกสังกัด จัดการแข่งขันกีฬานักเรียน จัดทำทะเบียนประวัติผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำนันทนาการ และนักบริหารจัดการการกีฬา จัดทำทะเบียนข้อมูล จัดเก็บรวบรวมสถิติจำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชนชาย - หญิงที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่พลศึกษามีบทบาทหน้าที่และเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ภารกิจของกรมพลศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศที่สามารถนำมาสนับสนุนแนวทางการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ เด็ก เยาวชนกับการกีฬา

สุชา จันทร์หอม (๒๕๓๕: ๔๗) กล่าวว่าตามปกติเรามักจัดลำดับการพัฒนากายของมนุษย์ตามวัย ตั้งแต่ระยะหลังเกิด ช่วงชีวิตของชีวิตมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น ๕ ระยะใหญ่ๆ คือ วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา โดยถือว่าแต่ละวัยเหล่านี้มีลักษณะการพัฒนากายเฉพาะวัยแตกต่างกัน ดังนี้

วัยทารก (Infancy) ตั้งแต่เกิด ถึง ๒ ปี

เด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการอย่างรวดเร็วทางด้านร่างกาย ในปีแรกพัฒนาการทางด้านร่างกาย จะเพิ่มเป็นสองเท่าจากเด็กแรกเกิด และในปีที่ ๒ จะเพิ่มเพียง ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ในระยะนี้เด็กจะเจริญเติบโตขึ้นตามลำดับและตามแบบแผนของพัฒนาการจะแตกต่างกัน เฉพาะความเร็วเท่านั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าถูกต้องและเหมาะสมแค่ไหน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับเชื้อชาติ กรรมพันธุ์ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของเด็ก

วัยเด็ก (Childhood) ตั้งแต่ ๓ ปี ถึง ๑๒ ปี

ในวัยนี้ความเจริญเติบโตส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระดูก กล้ามเนื้อ และการทำงานของประสานกันของระบบต่างๆ ในร่างกาย ความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างเพศจะปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ เด็กหญิงจะมีวุฒิภาวะการใช้ร่างกายเร็วกว่าชาย และเด็กชายจะมีพลังกำลังสูงกว่าเด็กหญิงในปลายระยะนี้

๑. วัยเด็กตอนต้น (๓ ถึง ๕ ปี) เป็นวัยที่เด็กเริ่มสนใจและทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว รู้จักใช้ภาษา หัดพูด แต่งตัว รู้จักสังเกต ทดลอง

๒. วัยเด็กตอนกลาง (๖ ถึง ๙ ปี) เด็กไปโรงเรียนอยู่ในหมวดหมู่พวกสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนจากบ้านไปโรงเรียน เด็กต้องปรับตัวให้เข้ากับคนแปลกหน้าและระเบียบทางโรงเรียนเป็นวัย

แห่งความสนุกสนาน การเล่น การออกกำลังกาย ความสามารถ ความสนใจขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น รู้จักเลือก รู้จักตัดสินใจ และรับผิดชอบการทำงานของตัวเองได้

๓. วัยเด็กตอนปลาย (๑๐ ถึง ๑๒ ปี) เป็นระยะที่เด็กชายและหญิงจะแสดงความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในด้านพฤติกรรมและความสนใจ เด็กหญิงโตกว่าเด็กชาย ในตอนปลายของวัยนี้ ลักษณะความเจริญเติบโตทางด้านต่างๆ ที่เห็นได้ชัด คือมีทักษะในการใช้ภาษาดีขึ้นสามารถใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในระดับความสามารถของตนเองได้จะเล่นแต่กลุ่มที่เพศเดียวกัน

วัยย่างเข้าสู่วัยรุ่น (Puberty) ตั้งแต่ ๑๒ ถึง ๑๔ ปี

วัยนี้เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะร่างกายเตรียมเข้าสู่วัยรุ่น ส่วนต่างๆ ของร่างกายเจริญเติบโตไม่พร้อมกัน และความเจริญเติบโตของกระดูกและกล้ามเนื้อไม่เป็นสัดส่วนกันจึงดูเก้งก้าง ทางด้านภาษา มีลักษณะเริ่มจะเป็นผู้ใหญ่ น้ำเสียงก็เปลี่ยนไป อารมณ์ก็เปลี่ยนแปลงง่ายและหงุดหงิด วิตกกังวลซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงง่ายและหงุดหงิด วิตกกังวลซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายชอบเล่นกีฬาเป็นทีมหรือเป็นพวกแก้ปัญหาเด็กหญิงจะเข้าสู่ระยะวัยรุ่นเร็วกว่าเด็กชาย ประมาณ ๑ - ๒ ปี

วัยรุ่น (Adolescence) ตั้งแต่ ๑๓ ถึง ๒๐ ปี

เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดระยะหนึ่งของชีวิต เป็นระยะที่เด็กมีปัญหาและต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เด็กวัยรุ่นก่อนอายุที่กำหนดบางคนอาจถึงวัยรุ่นหลังที่กำหนด

สมบัติ กาญจนกิจ กล่าวว่กีฬาและนันทนาการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเด็กและประชาชน

๑. กิจกรรมกีฬาช่วยสร้างสุขภาพและสมรรถภาพทางกาย (Health & Physical Fitness Development) กีฬารวมทั้งกีฬาสากลและกีฬาพื้นฐานช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ให้แก่เด็กและเยาวชนช่วยสร้างระบบแอโรบิก (Aerobic Fitness) ปอด - กล้ามเนื้อเยื่อ - ทางเดินหายใจ สร้างความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ (Muscle Strength & Endurance) ความอ่อนตัว (Flexibility) ตลอดจนความเร็ว (Speed) การประสานงานมือ - สายตา (Eye Hand Coordination) และเปอร์เซ็นต์ไขมันในร่างกาย (Percent Body Fat) ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งการสร้างเสริมสุขภาพและสมรรถภาพทางกาย

๒. กิจกรรมกีฬาช่วยสร้างอารมณ์สุข (Emotional Development) และสุขภาพจิตที่ดี
 ในปัจจุบันการพัฒนาอารมณ์ดีและสุขภาพจิตที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกีฬานั้นทนทานการเป็นอารมณ์ที่พึงประสงค์เป็นอารมณ์สุขสนุกสนานรื่นเริงตื่นเต้นเร้าใจและอารมณ์สุขสงบสันติภาพได้จากหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เมื่อได้ออกกำลังกายในช่วงระยะเวลาหนึ่งร่างกายจะหลั่งฮอร์โมน Endorphin ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีอารมณ์สุขเกิดขึ้นการพัฒนาอารมณ์สุขนี้กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากโดยอย่างยิ่งในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีความเครียดสุขภาพจิตกำลังเป็นประเด็นที่ทำให้เด็กและเยาวชนเพิ่มความวิตกกังวลเกิดอารมณ์เบื่อเหงา เศร้าซึม

๓. กิจกรรมกีฬาช่วยสร้างเสริมสังคมที่ดี (Social Development) คุณค่าของกีฬาส่งผลให้เกิดความร่วมมือ (Cooperation) และการแข่งขัน (Competition) รายงานการวิจัยได้ยืนยันและสนับสนุนว่ากีฬาส่งเสริมคุณค่าทางสังคมในระบบประชาธิปไตยหลายประการเช่น กีฬาส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ในกลุ่มส่งเสริมความสามัคคี (Unity) ความซื่อสัตย์ความมีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยในผู้อื่น รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่เกมส์กีฬาและกิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาสังคมได้เป็นอย่างดี

๔. กิจกรรมกีฬาช่วยสร้างเสริมพัฒนาสติปัญญา (Intellectual Development)
 กีฬานอกจากช่วยพัฒนาร่างกายอารมณ์สังคมแล้วยังมีส่วนช่วยกระตุ้นระบบสมองด้านสติปัญญาให้ดีขึ้นเกมส์และกีฬามีส่วนช่วยให้นักกีฬาเรียนรู้ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าแก้ไขสถานการณ์และควบคุมสติปัญญาสมาธิที่ดี

๕. กิจกรรมกีฬาช่วยเสริมสร้างพัฒนาจิตวิญญาณหรือสภาวะที่ดี (Spiritual Development)
 กีฬาช่วยเพิ่มคุณค่าการเรียนรู้การเข้าถึงสังคมการเข้าใจบุคคลอื่น ความแตกต่างระหว่างบุคคลการช่วยเหลือเอื้ออาทรมีน้ำใจแบ่งปันต่อกัน ดังนั้นกิจกรรมกีฬาและนันทนาการจะช่วยส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเกิดทัศนคติเกิดความตระหนักและมีความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนๆ ก่อให้เกิดความสุขสงบสันติภาพในกลุ่มในชุมชนนี้ดี ซึ่งกล่าวโดยสรุปกิจกรรมกีฬาช่วยพัฒนาองค์รวม (Total Development) ของบุคคลอันเป็นคุณค่าสูงสุดของการพัฒนาเด็กและเยาวชนในอนาคต

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้างบุคลากรให้มีความเจริญด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมที่สมบูรณ์ โดยประมวล

ความหมายนี้ได้จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๘๕ สมาคมเพื่อการบริหารงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society for Personnel Administration: ASPA) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อจากเดิมเป็น “สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management: HRM) ในวงการบริหารและได้แพร่หลายเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เซอร์ริงตัน (Cherrington, ๑๙๕๕: ๕) ถึงแม้ว่าทั้งสองคำจะกล่าวถึงกระบวนการเดียวกัน และยอมรับว่าพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนเป็นทรัพยากร ที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กร แต่แนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การจัดระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่จำกัดอยู่ในกรอบของหน่วยงานเดียวเท่านั้น แต่เป็นการกิจกรรมร่วมกันของทั้งองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบการสรรหาการพัฒนา และการธำรงรักษาภายใต้กรอบของแผนกลยุทธ์ส่วนผู้บริหารระดับปฏิบัติการจะรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ภารกิจต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะมวลรวมที่เป็นระบบ ในขณะที่เดียวกันบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น แต่เป็นทุนทางสังคม (social capital) และสินทรัพย์ขององค์กร (organizational assets) ที่มีผลต่อการสร้างโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะรับรององค์กรให้สามารถโต้ตอบกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจ

ผลที่ตามมาจากการยอมรับแนวคิดใหม่นี้ทำให้ตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็เปลี่ยนชื่อตามไปด้วยเช่น ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ได้แปรเปลี่ยนเป็นผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงจำกัดอยู่แต่ชื่อหากยังรวมไปถึงการขยายบทบาทอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและการแข่งขันในโลกธุรกิจยุคไร้พรมแดนของศตวรรษที่ ๒๑ ในปัจจุบันนี้จึงได้มีการใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” กันทั่วไป

อาร์มสตรอง (Armstrong, ๑๙๙๔: ๑๓) ได้สรุปอย่างกะทัดรัดว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มอนดี้ และ โน (Mondy & Noe, ๑๙๙๖: ๔ - ๖) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีภารกิจหลัก ๖ ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพ และความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และ
แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เดสเลอร์ (Dessler, ๑๙๕๗: ๒) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์
หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร
ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และ
ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องการประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

ศิวาพร มั่นทุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และนภาพร ชันธนากร (๒๕๓๐: ๑)
ได้นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธี
ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสม
และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในอันที่จะปฏิบัติงาน
ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎ์ สิมะโชคดี (๒๕๓๗: ๓) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าปัจจุบันคำว่า การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางแทนคำว่า การบริหารงานบุคคล และได้นิยามว่า การบริหาร
ทรัพยากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการนำไปประยุกต์ใช้งานตลอดจนการประเมิน
นโยบายการดำเนินการวิธีปฏิบัติและ โปรแกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันแต่ละบุคคลในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๓๘: ๑๘) ได้อธิบายกรอบแนวคิดว่าการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการวางแผนการจัดองค์กรการอำนวยการและการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา
การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของ
ทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุตามประสงค์ของทั้งส่วนบุคคลองค์กรและสังคม
โดยส่วนรวมหลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการจัดบุคลากรเข้าทำงาน
ให้เหมาะสมกับงานโดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลักคือการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๘: ๕) ได้เรียบเรียงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ
กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากร
ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษา
ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีความสุขดีทั้งกายและจิตพร้อมที่จะทำงาน
และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุสุขภาพเกษียณอายุ
หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้
 แนคเลอร์ (Nadler, ๑๙๘๐: ๔-๕) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนคเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรม (training) เท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของ แนคเลอร์ ยังหมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ (learning experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับการออกแบบที่จะไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เพส และคณะ (Pace et al.; ๑๙๕๑: ๓) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องใช้ครอบคลุมทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านบุคคลจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้าง และการจัดการ เพื่อนำไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้น และเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และสมาชิกในองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมายคือ คุณภาพสูงสุดของพนักงาน ความสามารถในการผลิต บริการอย่างมีคุณภาพ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กรเพส และคณะ (Pace et al., ๑๙๕๑: ๖-๗) สมาคมอเมริกันเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา (Marquand & Engel, ๑๙๕๓: ๖ อ้างถึงใน ดนัย เทียนพูน, ๒๕๔๑: ๑๕๐-๑๕๑) ยังได้อธิบายไว้ตรงกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) เป็นการบูรณาการของการพัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) สำหรับปรับปรุงบุคคล กลุ่มหรือทีม และประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายกว้างไปจากเดิม โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่จำกัด แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาทั้งหมดทั้งในระดับองค์กร ระดับสายงานอาชีพ และการพัฒนาในระดับบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร

มัลลี เวชชาชีวะ (๒๕๒๔: ๑๖) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีความหมายครอบคลุมถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพ และปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรม ในที่ทำงาน จนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่นๆ และยังได้อธิบายต่อไปว่าการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคนตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิจกรรมของ ตลาดแรงงานโดยตรงเท่านั้น นอกจากจะรวมถึงกิจกรรมการตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึง การฝึกอบรมครั้งแล้วครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งครั้งแล้วครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งต่างๆ เมื่อบรรจุ เข้ามาแล้ว

เนาวรัตน์ พลายน้อย (๒๕๒๗: ๕๓) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกาย กำลังความคิดมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น ในทุกๆ ด้าน อันจะยังประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมาย ที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติ ภารกิจต่างๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๔: ๑๕๓) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่ตน รับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร สำหรับบุคลากรในภาครัฐซึ่งมีอยู่ ทั้งในกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ เป็นกลไกสำคัญของรัฐบาล ในการบริหารราชการแผ่นดิน และพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จทุกรัฐบาลจึงขอเป็น นโยบายสำคัญที่จะหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติ ที่ถูกต้องในการทำงานด้วยด้วยแนวคิดและผลการค้นคว้าวิจัยข้างต้น สรุปความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า เป็นการส่งเสริม ปรับปรุงความรู้ความสามารถของบุคคล ให้มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในกลุ่ม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

เจมส์ (James, ๑๙๔๐: ๔ อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, ๒๕๓๐: ๑๐๘) ได้สรุป แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว จะเป็นผลมาจากประสบการณ์ ที่เกิดจากการทำงาน

๒. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่สามประการด้วยกัน ได้แก่ กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับ

ความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องมีการป้อนข้อมูลกลับให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด

๓. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง ให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้

๔. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นที่งานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้

๖. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของมนุษย์ พบว่ามีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล เนื่องจากผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมสร้างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ประกอบการ และคนในโรงงานทำให้มีการเริ่มให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานภายในโรงงาน และคุณภาพชีวิตของคนงาน แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมยังไม่เห็นความสำคัญในแนวคิดนี้ เนื่องจากช่วงนั้นมีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่ระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ช่วงระยะเริ่มแรกของการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นช่วงเวลาที่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนงาน โดยพยายามหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือวิธีการที่ดีที่สุด (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, ๒๕๔๑: ๒๕ - ๓๐)

ด้านการสร้างความมีมนุษย์สัมพันธ์ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรแรงจูงใจในเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวกลุ่มสัมพันธ์ และภาวะผู้นำจนกระทั่งปัจจุบันที่เน้นในเรื่องทรัพยากรมนุษย์โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าซึ่งที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาลองค์กรจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีผู้บริหารยุคปัจจุบันเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร(พะยอมวงศ์สารศรี, ๒๕๑๘: ๑; ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, ๒๕๔๑: ๓๐)

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการค้นคว้าของไมล์ส (Miles, ๑๙๗๕: ๓๐) ซึ่งแนวคิดของไมล์สนั้น ถือว่าทรัพยากรมนุษย์ คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กร การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพราะทรัพยากรมนุษย์ต่างจากทรัพยากรชนิดอื่นมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งไมล์สได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (a duel - model theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมายเทคนิควิทยาการและโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถทัศนคติค่านิยมความต้องการและลักษณะทางประชากรเช่นเพศอายุ ฯลฯ) ซึ่งไมล์สได้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับปัจจัยมนุษย์เป็น ๓ ทฤษฎี คือ

๑. ทฤษฎีแบบดั้งเดิม (traditional model)
๒. ทฤษฎีเน้นมนุษย์สัมพันธ์ (human relation model)
๓. ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์ (human resource model)

แนดเลอร์ (Nadler, ๑๙๘๐: ๔-๕) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ คือ

๑. การฝึกอบรม (training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงานเพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากจนมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

๒. การศึกษา (education) แนดเลอร์ อธิบายว่าจุดเน้นของการศึกษาก็เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจหรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กร ในอนาคตแต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

๓. การพัฒนา (development) จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้อง

กับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กรเพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ มากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม ๒ แนวคิด (ฟีโลวอร์ธ อินทรักษา, ๒๕๕๐) คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม

เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่องค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใดองค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชา ควบคุมให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรนขวนขวายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้ แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ ดังนั้นองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒. แนวความคิดแบบสมัยใหม่

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรก กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย ๒ ประการ

๒.๑ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลการที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๒.๒ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่ มาใช้ในการบริหาร ด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้อง ปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือ ล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่ รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

Seiler (๑๙๗๐ อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) ได้นำความคิดของ การวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้าการปรับเปลี่ยนและผลผลิต ประกอบด้วย

๑. ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยอยู่ ๔ ปัจจัย คือ โครงสร้างสังคมขององค์กร หมายถึง ปทัสถานขององค์กร วิธีการทำงานขององค์กร บุคลากรขององค์กร และปัจจัยสุดท้าย คือ องค์กรเป็นที่รวมของโครงสร้างสังคม บุคลากร เทคนิค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

๒. การปรับเปลี่ยน (Transforming System) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดในการพัฒนา บุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งความเข้าใจในความรู้ทักษะต่าง ๆ

๓. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้ ความพึงพอใจ ตลอดจนได้รับการพัฒนา ในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ

Szilagyi (๑๙๘๔) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยได้ให้ ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

ขั้นแรก เป็นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่

๑. การวิเคราะห์องค์กร คือการวิเคราะห์องค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

๒. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ

๓. การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล

ขั้นที่สอง กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว และเกณฑ์ที่จะต้องใช้ประเมิน

ขั้นที่สาม เลือกวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและ ได้ทำงานไปแล้ว

คณินิจ กองผาพา (๒๕๔๓: ๑๓) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติกของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการสรุป ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อ หน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และ ลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติกของบุคลากร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

๑. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

Nadler (๑๙๗๐ อ้างถึงในพิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและ ส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากร มนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของ ทั้งทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกิจกรรมสำคัญๆ ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ ประการ คือการศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และ การพัฒนา (Development)

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒: ๘๐) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือกระบวนการในการฝึกฝน และการให้การศึกษ ซึ่งการฝึกฝนมีความหมายไปในเชิงการเพิ่ม ความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนการศึกษามีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับ งานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่ จะต้องไปปรับตำแหน่งใหม่ที่มีธรรมชาติของการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

สุริยา มนตรีภักดิ์ (๒๕๕๐) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

Sherman and Bohlander (๑๙๕๒ อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์การ ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์การ ช่วยให้กิจการขององค์การดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์การ ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์การด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบ ตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทัศนคติ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการยอมรับ

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกประเภทต่างๆ ได้หลายอย่าง (พิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) ได้กล่าวถึงกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกได้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

๑. กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน
 - ๑.๑ การฝึกอบรม Training
 - ๑.๒ การสอนงาน Job Instruction & Coaching
๒. กิจกรรมการบริหาร
 - ๒.๑ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
 - ๒.๒ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - ๒.๓ การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
 - ๒.๔ การรักษาการแทน (Acting)
 - ๒.๕ การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
 - ๒.๖ การดูงาน (Study Tour/Visit)
 - ๒.๗ การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
 - ๒.๘ การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
 - ๒.๙ การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ (Q.C. Cycle)
 - ๒.๑๐ การจัดเปลี่ยนรูปแบบองค์กร

๒.๑๑ การให้ร่วมคณะทำงาน (Working Group)

๓. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง

๓.๑ การให้ทุนการศึกษา

๓.๒ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

๔. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่

๔.๑ การจัดโปรแกรมการศึกษา

๔.๒ การให้มือคู่มือในการปฏิบัติงาน

๔.๓ การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

๔.๔ การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน

๔.๕ การส่งเอกสารให้ทำรายงานสรุปส่งอยู่เสมอ

๔.๖ การส่งเข้าประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

คณีย์ เทียนพุ่ม (๒๕๔๐: ๒๕) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือ Human Resource Development: HRD หมายถึง การบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับการปรับปรุง บุคคล ทีมและประสิทธิภาพขององค์การ คำว่า “บูรณาการ” ขยายความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เพียงผลรวมของกิจกรรมบางส่วนข้างต้น แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานแต่ละคน และเกิดประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าที่จะใช้ด้วยวิธีการที่จำกัดในวิธีใดวิธีหนึ่งเท่าที่จะกระทำได้การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เป็นการบูรณาการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) เข้าด้วยกันคือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development: ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิมๆ ในความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development: CD) เป็นการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าในองค์การ การพัฒนาองค์การ (Organizational Development: OD) คือการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่

๒. การบูรณาการดังกล่าว จะต้องมุ่งเน้นที่บุคคล ทีม และองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคล ไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องทำควบทั้ง ๓ เรื่องคือ ID, CD, OD องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกไร้พรมแดนได้

วิจิตร อวະกุล (๒๕๔๐: ๒๕-๒๗) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ว่าบุคลากรใหม่ที่เข้าทำงานจะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงานซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันทางการศึกษาแต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์การได้ต้องมีการสอนงานอบรมเพื่อปรับปรุงความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์การได้ขณะเดียวกันก็เป็นการ

เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเดิมให้เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน

ปริศนา เสร์บาง (๒๕๕๑: ๑๖) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังส่งผลให้หน่วยงานได้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๕๐: ๕๓๑) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือนักบริหารทุกท่านที่ต้องเอาใจใส่และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วถึงและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร และองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหาร

ประสาธ พิมพ์สุข (๒๕๕๗) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระบวนการที่สำคัญ คือ ควรมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการตามแผน การติดตามและการประเมินผล การหาความจำเป็นในการพัฒนาและวิธีการ ได้แก่ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมวิชาการควรมีการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เกษม หล้ากวนวัน (๒๕๓๕) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา ๕ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการมากที่สุด คือ การฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความหมายชัดเจนของนโยบายการพัฒนาบุคลากรและการขาดงบประมาณ ความต้องการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาและเทคนิคในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มูอนเซาว์ (Muenchow. ๑๙๕๐: ๑๙๕๑) ได้ศึกษาถึงผลของการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่มีต่อแนวโน้มของการเกิดความวิตกกังวลของผู้ที่ไม่เคยออกกำลังกายในระดับวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาที่เรียนเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา มีอายุระหว่าง ๑๘-๒๕ ปี ไม่มีประสบการณ์ในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา นอกจากนั้นต้องเข้าเรียนกลุ่มที่เรียนพลศึกษาด้วย เป็นนักศึกษาชาย ๒๔ คน และหญิง ๖๖ คน กำหนดให้มี ๕ กลุ่ม คือกลุ่มควบคุม กลุ่มที่ออกกำลังกายเป็นรายบุคคล กลุ่มผู้ที่ชอบออกกำลังกาย กลุ่มเล่นกีฬาสมัครเล่น และกลุ่มที่เล่นกีฬาเป็นประจำวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสองทาง ที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัยพบว่าการออกกำลังกายเป็นรายบุคคล กลุ่มที่เล่นกีฬาสมัครเล่นและกลุ่มที่เล่นกีฬาเป็นประจำ ไม่มีนัยสำคัญต่อความแปรปรวนทางจิตใจและร่างกายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนในนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมการทดลอง (๑) เกิดกับเพศชายและหญิงและมีความคิดทางบวก (๒) เกิดขึ้นกับการไม่เอาใจใส่ต่อรูปแบบของกิจกรรมทางกาย (การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา) (๓) สังเกตได้ง่ายในช่วงเวลาสั้นๆ ๓ สัปดาห์ (๔) เกิดกับการไม่เปลี่ยนแปลงสภาวะทางกาย (๕) เกิดการละเอียดเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมทางกาย

ปัทมา รอดทั้ง (๒๕๔๐: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้เวลาวางด้วยการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างประชาชนชาย ๒๐๐ คน และประชาชนหญิง ๒๐๐ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่าที (T-test independent) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method) ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนส่วนมากใช้เวลาว่างด้วยการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายมีอายุระหว่าง ๑๕-๒๕ ปี มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น ไม่ได้ประกอบวิชาชีพและยังไม่มีรายได้

๒. ประชาชนส่วนมากได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายจากโทรทัศน์ เล่นกีฬาและออกกำลังกายทั้งในวันธรรมดาและวันหยุดมากที่สุด ใช้เวลา ๑-๒ วันต่อสัปดาห์ และใช้เวลาในแต่ละครั้ง ๑๕-๓๐ นาที ในช่วงเวลา ๑๖.๐๐ น. - ๑๙.๐๐ น. ใช้สนามของโรงเรียนหรือของหมู่บ้านเป็นที่เล่นกีฬา

๓. ประชากรมีจุดมุ่งหมายของการเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพดีที่สุด

๔. ประชาชนมีปัญหาการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ด้านสถานที่ คือสถานที่ ไม่เพียงพอต่อการออกกำลังกาย ด้านวัสดุอุปกรณ์ คืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ ปัญหาส่วนตัวของประชาชนที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือเวลาว่างไม่เพียงพอที่จะใช้ในการเล่นและออกกำลังกาย

๕. ความต้องการรับบริการในการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและด้านบุคลากรผู้ให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๒ ด้าน

๖. จากการทดสอบค่าที พบว่าความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ระหว่างประชาชนชายและประชาชนหญิงมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน และความต้องการด้านบุคลากร ผู้ให้บริการโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ความต้องการให้มีบุคลากรคอยให้คำแนะนำในการเล่นกีฬาและออกกำลังกายและให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในบริเวณสนามกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายประชาชนหญิงมีความต้องการมากกว่าประชาชนชาย

๗. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า

๗.๑ ความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคลากร ผู้ให้บริการระหว่างอายุทุกข้อไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยวิธี เชฟเฟ่ พบว่าประชาชนกลุ่มอายุ ๑๕-๒๕ ปี กับประชาชนอายุ ๒๖-๓๕ ปี และประชาชนกลุ่มอายุ ๕๖ ปีขึ้นไป มีความต้องการให้มีห้องเก็บและยืมอุปกรณ์ โดยเฉพาะมีความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๗.๒ ความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและด้านบุคลากร ผู้ให้บริการระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน ความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านบุคลากร ผู้ให้บริการระหว่างกลุ่มอาชีพไม่มีความแตกต่างกัน

ทวีศักดิ์ สุขสวัสดิ์ (๒๕๔๓, บทคัดย่อ) การทำวิจัย เรื่อง กีฬาไทยกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าชาวจังหวัดสุพรรณบุรี มีความคิดเห็น่ากีฬาไทยมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ความเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมและไม่ร่วมกิจกรรมกีฬาไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทของการออกกำลังกายและกีฬา

แลมปี (Lamp. ๑๙๘๔: ๑๖๕) ได้แบ่งประเภทของการออกกำลังกายตามชนิดของการหดตัวของกล้ามเนื้อได้เป็น ๕ ชนิด คือ

๑. การหดตัวแบบไอโซเมตริก (Isometric Contraction) เป็นการออกกำลังกายโดยการหดตัวของกล้ามเนื้อชนิดไม่มีการเปลี่ยนแปลงมุมมองของข้อต่อที่เกี่ยวข้องตลอดจนไม่มีการเปลี่ยนแปลงความยาวของกล้ามเนื้อจึงไม่ทำให้ร่างกายเกิดความเคลื่อนไหว เช่น ระหว่างช่วงต่อการกระโดดค้ำถ่อหรือในขณะที่นักยิมนาสติกอยู่บนราวคู้ เป็นต้น

๒. การหดตัวแบบไอโซโทนิค (Isotonic Contraction) เป็นการออกกำลังกายโดยการหดตัวของกล้ามเนื้อที่มีการเปลี่ยนมุมในข้อต่อที่เกี่ยวข้อง โดยกล้ามเนื้อที่มีการหดตัวและการคลายตัว เช่น การยกน้ำหนักขึ้น-ลง

๓. การหดตัวแบบไอโซคิเนติก (Isokinetic Contraction) คือ การออกกำลังกายที่มีพื้นฐานที่ออกแบบโดยคอมพิวเตอร์ คือ การดึงหรือปล่อย หรือยกขึ้นลงจะมีแรงต้านทานเท่ากันตลอด สามารถที่จะปฏิบัติได้โดยการใช้เครื่องมือที่มีราคาแพงมาก เช่น เครื่องมือที่เรียกว่าไซเบคซ์ ไดนาโมมิเตอร์ (Cybex Dynamometer) ซึ่งสามารถตั้งความเร็วของการเคลื่อนไหวคงที่ตลอดมุมของข้อต่อที่เกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหว โดยการปรับเพิ่มหรือลดลงน้ำหนักของงานได้ตลอดมุมต่างๆ ของข้อต่อ

๔. การหดตัวแบบคอนเซนตริก (Concentric Contraction) คือ การหดตัวที่เกิดขึ้นเมื่อความยาวของกล้ามเนื้อสั้นเข้า เช่น ในขณะที่ยกน้ำหนักขึ้นหรือในการดึงข้อในลักษณะงอข้อศอก เป็นต้น

๕. การหดตัวแบบแอกเซนตริก (Eccentric Contraction) คือ การหดตัวที่เกิดขึ้นในขณะที่กล้ามเนื้อยาวออกไป เป็นการหดตัวเพื่อช่วยพยุงน้ำหนักถ่วงที่เคลื่อนออกไป จึงไม่ได้งานที่เห็นภายนอก เช่น ในขณะที่ปล่อยน้ำหนักลงหรือการปล่อยน้ำหนักลงจากการดึงข้อ

ฟอกซ์ (Fox. ๑๙๘๔: ๔๕) ได้แบ่งกีฬาประเภทต่างๆ และระบบพลังงาน ดังนี้

๑. กิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาที่ใช้ปฏิบัติน้อยกว่า ๓๐ วินาที ใช้พลังงานหลังจากระบบเอทีพี - ซีพี (ATP-PC System) ได้แก่ การขว้างจักร วิ่ง ๑๐๐ เมตร

๒. กิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาที่ใช้ปฏิบัติระหว่าง ๓๐ วินาที ถึง ๑ $\frac{๑}{๒}$ นาที ใช้พลังงานจากระบบเอทีพี - ซีพี (ATP-PC System) และระบบกรดแล็กติก (Lactic Acid System) ได้แก่ การว่ายน้ำฟรีสไตล์ ๑๐๐ เมตร วิ่ง ๒๐๐ เมตร และวิ่ง ๔๐๐ เมตร เป็นต้น

๓. กิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาใช้เวลาปฏิบัติระหว่าง ๑ $\frac{๑}{๒}$ ถึง ๓ นาที ใช้พลังงานหลังจากระบบกรดแล็กติก (Lactic Acid System) และระบบแอโรบิก (Aerobic System) ได้แก่ การวิ่ง ๘๐๐ เมตร ว่ายน้ำฟรีสไตล์ ๒๐๐ เมตร ยิมนาสติก มวย (ยกละ ๓ นาที) เป็นต้น

๔. กิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาใช้เวลาปฏิบัติตั้งแต่ ๓ นาทีขึ้นไป ใช้พลังงานหลักจากระบบแอโรบิก (Aerobic System) ได้แก่ การวิ่ง ๓,๐๐๐ เมตร

บทที่ ๓

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา

กรมพลศึกษา ได้จัดทำโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชนขึ้น เพื่อส่งเสริมและสร้าง โอกาสให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มวัยได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนของการส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการอย่างทั่วถึง ทุกพื้นที่ของประเทศโดยเป็นการช่วยเหลือและการใช้ประโยชน์จาก โรงเรียนและชุมชนในการ ขยายเครือข่ายการให้บริการด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา มากขึ้น และดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เด็ก เยาวชนและประชาชนตระหนักถึง ความสำคัญของการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และประกอบกิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่องผสม กลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากหลักการดังกล่าว กรมพลศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวุฒิทางการศึกษาด้านพลศึกษา นันทนาการและวิทยาศาสตร์ การกีฬา เพื่อดำเนินงาน จัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา กีฬา นันทนาการอย่างถูกต้อง ครอบคลุมทั่วถึง ทุกพื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๔.๓.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสออกกำลังกายและ เล่นกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและพละนาถมายที่ดี สร้างนิสัยความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ เพื่อหลีกเลี่ยงการหมกมุ่นมั่วสุมกับอบายมุขและยาเสพติด สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการพลศึกษา กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการและ วิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชน มีสุขภาพและพละนาถมายที่แข็งแรง สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรมพลศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและการพัฒนาการพลศึกษา กีฬา สุขภาพ นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา

แผนภาพที่ ๓ - ๑ : โครงสร้างการดำเนินงานของกรมพลศึกษา



ที่มา : <http://www.dpe.go.th/๒๐๑๔/about/?content=structure>

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา ดำเนินโครงการการพัฒนากีฬาและนันทนาการมวลชน ด้วยการจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษา โดยโครงการที่กรมพลศึกษา มอบหมายให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาดำเนินการมีดังนี้

สำนักการกีฬา

๑. โครงการ खेलเลนจ์เดย์
๒. โครงการส่งเสริมพลศึกษา
๓. โครงการกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนภูมิภาค
๔. โครงการฟุตบอลอำเภอกัฬ
๕. โครงการฟุตบอล P.M.Cup
๖. โครงการร้อนนี้มีกีฬาเพื่อลูกรัก
๗. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มบุคคลพิเศษพิการและผู้ด้อยโอกาส

สำนักนันทนาการ

๑. โครงการสร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายนันทนาการ
๒. โครงการนันทนาการเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต
๓. โครงการร่อนนี้มีนันทนาการเพื่อลูกรัก

สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

๑. โครงการแอโรบิครวมพลคนรักแม่ ๑๒ สิงหาคมหาราชินี
๒. โครงการวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพทางกายผู้สูงอายุ
๓. โครงการสร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายทางวิทยาศาสตร์การกีฬา

สถาบันอนุรักษ์ศิลปะมวยไทย

- โครงการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปะมวยไทย

จากการศึกษาพบว่า ในแต่ละปีงบประมาณเจ้าหน้าที่พลศึกษา ๑ คน มีโครงการที่ได้รับมอบหมายจาก ส่วนกลาง (กรมพลศึกษา) ประมาณ ๑๔ โครงการ แต่มีเพียงโครงการร่อนนี้มีกีฬาเพื่อลูกรักเท่านั้น ที่เป็นโครงการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬา อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาทางสถาบันพัฒนาบุคลากร โดยกลุ่มพัฒนาการพลศึกษา กีฬาและนันทนาการภูมิภาค ได้มอบให้ ท้องที่ที่ยวและกีฬาจังหวัด และนายอำเภอ ซึ่งเป็นส่วนราชการอื่นเป็นผู้ดูแลและประเมินบ้างกรณีถ้าเกิดปัญหาในการบริการจัดการ โครงการต่างๆผู้ดูแลไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจได้เนื่องจากมิได้ในความรับผิดชอบโดยตรง รวมถึงในเรื่องการบังคับบัญชา เนื่องจากผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมิได้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน

สถานการณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาในปัจจุบันและความมั่นคงในวิชาชีพเจ้าหน้าที่พลศึกษา

กรมพลศึกษา มีการดำเนินการจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษา โดยผู้ที่จะมาเป็นผู้ทำหน้าที่พลศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเอกพลศึกษา นันทนาการหรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไปปฏิบัติงานในระดับจังหวัด ๗๖ คน ระดับอำเภอ ๘๘๘ คน เพื่อทำหน้าที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ในทุกจังหวัด อำเภอ และตำบลได้เล่นกีฬา ออกกำลังกายและประกอบกิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๑. ภารกิจงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ดังนี้

- ๑.๑ ดำเนินการปฏิบัติงาน โครงการที่กรมพลศึกษา จัดสรรงบประมาณ ให้ดำเนินการในระดับอำเภอตามระยะเวลาที่กำหนด
 - ๑.๒ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแบบรายงานที่กำหนดส่งกรมพลศึกษา
 - ๑.๓ ปฏิบัติงานส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั้งภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบให้เล่นกีฬา ออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการ
 - ๑.๔ เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์ การกีฬา ในพื้นที่อำเภอที่ปฏิบัติงาน
 - ๑.๕ ดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา อย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๖ ประสานงานกับสถานศึกษาทุกสังกัดจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนระดับอำเภอ
 - ๑.๗ จัดทำทะเบียน ประวัติ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาทุกชนิดกีฬา รวมทั้งผู้นำ กิจกรรมนันทนาการ และผู้บริหารกิจกรรมนันทนาการภายในอำเภอ
 - ๑.๘ จัดทำทะเบียน ข้อมูล สถานการกีฬาและสนามกีฬาทุกชนิดกีฬาในพื้นที่อำเภอ
 - ๑.๙ จัดเก็บและทำทะเบียนสถิติ จำนวนเด็ก เยาวชนและประชาชนทั้งชายและหญิงที่ออกกำลังกายเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอโดยแยกกลุ่มอายุ ๕ - ๒๐ ปี ๒๑ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๖๐ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป พร้อมทั้งแยกชนิดกิจกรรมกีฬาในพื้นที่อำเภอโดยแยกเป็นในเขตเทศบาล และ ใน อบต.
 - ๑.๑๐ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย
๒. กำหนดเวลาจ้างเหมาแบบสัญญาปีต่อปี
๑. ผู้ว่าจ้างตกลงค่าจ้างเหมาทำงาน
 ๔. เมื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างเหมาตามข้อ ๑ เรียบร้อยแล้วผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างแก่ผู้รับจ้างตามข้อ ๑ โดยแบ่งจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างเป็นรายเดือนเมื่อผู้รับจ้างได้ทำงานในหน้าที่ครบถ้วน
 ๕. ผู้รับจ้างต้องเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. จนถึงเวลา ๑๖.๓๐ น. รวมแล้วไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมงใน ๑ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - วันศุกร์ หากเหตุจำเป็นกรมพลศึกษาสามารถให้ผู้รับจ้างมาทำงาน ในวันหยุดราชการหรือวันนักขัตฤกษ์ได้
 ๖. หากผู้รับจ้างปฏิบัติงานในวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ จะคิดค่าจ้างเพิ่มให้ในอัตราชั่วโมงละ ๖๐ บาท ไม่เกิน ๖ ชั่วโมงต่อวัน

๗. ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ ทุกจังหวัด ตามที่กรมพลศึกษาได้มอบหมายให้ปฏิบัติโดยไม่มีเงื่อนไข ในกรณีที่ปฏิบัติงานต่างจังหวัดและจำเป็นต้องพักค้างคืน ผู้รับจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามอัตราค่าสุดของทางราชการ

๘. ในขณะที่ปฏิบัติงาน ผู้รับจ้างต้องแต่งกายชุดสุภาพ หรือตามแบบที่ผู้ว่าจ้างกำหนด

๙. ผู้รับจ้างต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีด้านพลศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์ การกีฬา สำหรับผู้จบปริญญาตรี สาขาอื่น ต้องมีหน่วยการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา นันทนาการ หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่น้อยกว่า ๔๕ หน่วยการเรียนรู้

๑๐. ผู้รับจ้างต้องทำงานดังกล่าวในข้อ ๑ ด้วยตนเอง โดยต้องลงเวลาไปและกลับด้วยตนเองทุกครั้งที่มาทำงาน พร้อมทั้งลงลายมือชื่อ

๑๑. หากมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถทำงานดังกล่าวด้วยตนเองได้ ผู้รับจ้างต้องจัดให้มีผู้ทำงานดังกล่าวแทนตามความเหมาะสมและด้วยค่าใช้จ่ายของผู้รับจ้างทั้งสิ้น โดยผู้รับจ้างต้องแจ้งและรายงานเป็นหนังสือให้ผู้ว่าจ้างทราบและได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของผู้ว่าจ้างหรือผู้แทนของผู้ว่าจ้างก่อนทุกครั้งที่มีเหตุจำเป็นดังกล่าว ทั้งนี้ จะต้องแนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาวุฒิการศึกษาของผู้ทำงานแทน พร้อมทั้งรับรองสำเนาถูกต้อง

การกระทำการใดๆ ของผู้ทำงานแทนผู้รับจ้างดังกล่าว ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นการกระทำของผู้รับจ้างทุกประการ และผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบด้วยตนเองในความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้ทำงานแทนด้วย

๑๒. ในกรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างหรือทรัพย์สินที่ผู้รับจ้างมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ ได้รับความเสียหายถูกทำลาย หรือสูญหาย โดยความประมาทเลินเล่อของผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายนั้นเว้นแต่ ผู้รับจ้างจะพิสูจน์ได้ว่าความเสียหายหรือสูญหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย

๑๓. ในระหว่างทำงาน ถ้าผู้รับจ้างได้กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดต่อผู้อื่นหรือทรัพย์สินของผู้อื่นผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบในบรรดาความเสียหายที่ได้กระทำขึ้นนั้นด้วยตนเอง

๑๔. ในกรณีที่ผู้รับจ้างมาแต่ไม่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานผิดพลาด บกพร่อง หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขการจ้าง เมื่อผู้ว่าจ้างหรือผู้แทนของผู้ว่าจ้างแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบแล้ว ผู้รับจ้างจะต้องรีบปฏิบัติงานหรือแก้ไขงานที่บกพร่อง ผิดพลาดให้เรียบร้อยโดยเร็ว โดยไม่คิดค่าจ้างหรือค่าใช้จ่ายอื่นใดจากผู้ว่าจ้างอีก ถ้าผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติหรือไม่รับดำเนินการแก้ไขงานภายใน ๓ วัน ตามที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้แทนของผู้ว่าจ้างแจ้งให้ทราบ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างทำงานและเรียกค่าเสียหายจากผู้รับจ้าง

๑๕. หากผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างทำงาน ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างทำงานได้ทันทีหากผู้ว่าจ้างไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกการจ้าง ผู้รับจ้างยินยอมให้ผู้ว่าจ้างดำเนินการ ดังนี้

๑๕.๑ ระวังการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๔๐๐ บาท นับแต่วันที่ผู้รับจ้างได้ทำผิดเงื่อนไขการจ้างทำงานจนถึงวันที่ผู้รับจ้างได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามเงื่อนไขการจ้างทำงานหรือจนถึงวันที่ผู้ว่าจ้างได้บอกเลิกการจ้างทำงาน

๑๕.๒ เรียกค่าเสียหายอื่นๆ (ถ้ามี)

๑๖. หากผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างทำงาน ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างทำงานได้ทันทีหากผู้ว่าจ้างได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญา ผู้รับจ้างยินยอมดำเนินการ ดังนี้

๑๖.๑ ชำระค่าปรับหรือค่าเสียหายตามจำนวนดังกล่าวในข้อ ๑๕ ทั้งสิ้นให้แก่ผู้ว่าจ้าง

๑๖.๒ ชำระค่าจ้างเหมาที่ผู้รับจ้างต้องไปจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทนผู้รับจ้างจนเต็มจำนวนตามที่ผู้ว่าจ้างได้จ่ายไปจริง

๑๖.๓ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ยังไม่ได้จ่ายแก่ผู้รับจ้างเพื่อชำระหนี้หรือค่าเสียหายที่ผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบ

๑๖.๔ ชำระค่าเสียหายอื่นๆ (ถ้ามี)

๑๗. การชำระค่าเสียหายดังกล่าวในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ผู้รับจ้างตกลงยินยอมมาชำระให้แก่ผู้ว่าจ้างภายในกำหนด ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของผู้ว่าจ้างหรือผู้แทนของผู้ว่าจ้าง หากผู้รับจ้างไม่ชำระภายในกำหนดดังกล่าว ผู้รับจ้างยินยอมชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาดังกล่าวจนถึงวันที่ผู้รับจ้างได้นำเงินมาชำระจนเต็มจำนวน

จากการศึกษา พบว่าปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา มีดังนี้

๑. ปัญหาด้านบุคลากร

๑.๑ จำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอ มีจำนวน ๑ คน แต่ภารกิจงานที่ต้องส่งเสริมและสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มวัยในอำเภอนั้นๆ ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการส่งเสริมกิจกรรม พลศึกษา กีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ โดยเป็นการช่วยเหลือและการใช้ประโยชน์จากโรงเรียนและชุมชนในการขยายเครือข่ายการให้บริการด้านการพลศึกษา กีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา มากขึ้นและดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้

เด็ก เยาวชนและประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และประกอบกิจกรรมนันทนาการ อย่างต่อเนื่องผสมกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑.๒ ความรู้ความสามารถ จากการศึกษ พบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทางการศึกษาด้านพลศึกษา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อดำเนินงานจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนากีฬา กีฬา นันทนาการแต่ขาดซึ่งความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

๒. ปัญหาด้านงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายงบเงินอุดหนุน โครงการพัฒนากีฬาและนันทนาการมวลชน จำนวน ๑๘๒,๕๘๘,๓๐๐ บาท แต่จากการศึกษา พบว่าจากงบประมาณ จำนวน ๑๘๒,๕๘๘,๓๐๐ บาท นั้น เป็นงบประมาณจ้างเหมาเจ้าหน้าที่พลศึกษาจำนวน ๑๖๓,๕๖๓,๖๐๐ บาท งบประมาณในการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประมาณ ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่อยู่ทั่วประเทศ จำนวน ๕๕๔ คน ซึ่งการประชุมสัมมนาจะเป็นการชี้แจงนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงานและซักถามปัญหาต่างๆ ซึ่งไม่ได้มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

๓. ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์

กรมพลศึกษาได้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการประสานงานให้การจัดกิจกรรมด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยการจัดตั้ง ทางกรมพลศึกษาได้มีสนับสนุนครุภัณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. จัดซื้อคอมพิวเตอร์ | จำนวน ๑ เครื่อง |
| ๒. เครื่องพิมพ์แบบเลเซอร์ ขาว - ดำ | จำนวน ๑ เครื่อง |
| ๓. ตู้เหล็กใส่เอกสารจำนวน | จำนวน ๑ ตู้ |
| ๔. โต๊ะวางคอมพิวเตอร์และวางเครื่องพิมพ์พร้อมเก้าอี้ | จำนวน ๑ ตัว |
| ๕. โต๊ะทำงานพร้อมเก้าอี้ | จำนวน ๑ ชุด |

กรมพลศึกษา ขอมอบอุปกรณ์กีฬา ให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัดและประจำอำเภอทั่วประเทศ จำนวน ๖ รายการ ดังนี้

- | | |
|---------------|--------------|
| ๑. ฟุตบอล | จำนวน ๑๐ ลูก |
| ๒. วอลเลย์บอล | จำนวน ๕ ลูก |

- | | | | |
|--------------|-------|----|-----|
| ๓. ฟุตบอล | จำนวน | ๕ | ลูก |
| ๔. ตะกร้อ | จำนวน | ๑๐ | ลูก |
| ๕. เปตอง | จำนวน | ๒ | ชุด |
| ๖. บาสเกตบอล | จำนวน | ๕ | ลูก |

จากการศึกษาพบว่า กรมพลศึกษาได้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาแล้วจำนวน ๕๕๔ ศูนย์ แต่มีการมอบครุภัณฑ์ให้กับศูนย์การเรียนรู้ได้เพียงประมาณ ๓๐๐ แห่งเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานในส่วนของการด้านธุรการ ด้านอุปกรณ์กีฬา เนื่องจาก กรมพลศึกษามีการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา แต่มีการสนับสนุนปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง แต่เมื่อมีการใช้งานไปในระยะหนึ่งอุปกรณ์จะมีการชำรุด สูญหาย ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

๔. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

กรมพลศึกษา มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากีฬา สุขภาพ การกีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการด้านการกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน
๒. ดำเนินการด้านนันทนาการ
๓. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
๔. พัฒนากีฬาและสาขาที่เกี่ยวข้อง
๕. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา สุขภาพ การกีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๖. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๗. จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

๕. ศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนางานด้านวิชาการ การพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สรุป

จากการศึกษาสถานการณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นเพียงลูกจ้างโครงการ โดยผู้จ้าง คือกรมพลศึกษาซึ่งการจ้างงานแบบสัญญาปีต่อปี รวมถึงเงื่อนไขการจ้างที่ว่า หากเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงาน กรมพลศึกษามีสิทธิบอกเลิกการจ้างงานได้ทันทีหากกรมพลศึกษาไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกการจ้าง เจ้าหน้าที่พลศึกษายินยอมให้ผู้ว่าจ้างดำเนินการระงับการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๔๐๐ บาท นับแต่วันที่ผู้รับจ้างได้ทำผิดเงื่อนไขการจ้างทำงานจนถึงวันที่ผู้รับจ้างได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามเงื่อนไขการจ้างทำงานหรือจนถึงวันที่ผู้ว่าจ้างได้บอกเลิกการจ้างทำงาน โดยเงื่อนไขดังกล่าว จึงทำให้สถานการณ์ในปัจจุบันและความมั่นคงในวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ อีกทั้งเจ้าหน้าที่พลศึกษาก็สามารถบอกเลิกปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งจะเกิดปัญหา ในการจัดหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานแทนซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานต่อไป

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในด้านการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ พบว่าโดยส่วนใหญ่จะมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานหลักและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการภายใต้กิจกรรม ๕ โครงการหลักที่ได้รับมอบหมายจากกรมพลศึกษา ประกอบด้วย ๑) กีฬาไทคัพ, ๒) กีฬาฟุตบอลระดับอำเภอ, ๓) กิจกรรมร่อนนี้มีกีฬาเพื่อลูกรัก, ๔) กิจกรรมนันทนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ ๕) ส่งเสริมทักษะทางด้านกีฬาและพลศึกษาให้กับเยาวชน โดยเจ้าหน้าที่พลศึกษาจะมีหน้าที่ในการเขียนโครงการเสนอต่อกรมพลศึกษาว่าในปีนีแต่ละโครงการจะจัดกิจกรรมอย่างไรบ้าง ซึ่งในกิจกรรมไทคัพและกีฬาฟุตบอลอำเภอนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจะเป็นผู้จัดหาตัวแทน ฝึกซ้อมทักษะกีฬาให้กับคนในชุมชนและพาไปแข่งขันระดับต่างๆ ซึ่งกีฬาฟุตบอลอำเภอคัพจะเริ่มคัดเลือกและแข่งขันตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล จนมาถึงระดับอำเภอ ซึ่งจะต่อยอดไปสู่การแข่งขันระดับจังหวัดและระดับภูมิภาคซึ่งก็คือกีฬาไทคัพ ส่วนกิจกรรมร่อนนี้มีกีฬาเพื่อลูกรักนั้น เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นช่วงปิดเทอมใหญ่ คือประมาณเดือนเมษายน - พฤษภาคม

ของทุกปี เจ้าหน้าที่พลศึกษาจะจัดหากิจกรรมให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้ออกกำลังกาย เช่น การจัดให้มีการเรียนการสอนว่ายน้ำให้กับเด็กหรือการสอนทักษะการเล่นฟุตบอลที่ถูกต้องให้กับเด็กและเยาวชน เป็นต้น ส่วนโครงการกิจกรรมนันทนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและส่งเสริมทักษะทางด้านกีฬาและพลศึกษาให้กับเยาวชนนั้น เจ้าหน้าที่พลศึกษาจะใช้กิจกรรมกีฬานันทนาการสอดแทรกเข้าไปในกีฬาประจำโรงเรียน กีฬาประจำตำบล หรือในช่วงงานเทศกาลต่างๆ ตามแต่ละชุมชนนั้นๆ จะจัดขึ้น โดยเจ้าหน้าที่พลศึกษามีส่วนช่วยเหลือต่างๆ ตั้งแต่จัดหาสถานที่ของรางวัล การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานให้คำปรึกษาในด้านการกีฬา รวมไปถึงเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

เจ้าหน้าที่พลศึกษายังมีหน้าที่อื่นๆ ที่สำคัญและได้ปฏิบัติในพื้นที่ซึ่งมิได้กำหนดอยู่ภายในกรอบการทำงานโดยตรง แต่เป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ เช่น การให้ความรู้ในด้านทักษะการเล่นกีฬา กฎ กติกาที่ถูกต้องตามหลักสากลให้กับเด็กและเยาวชนในเวลาหลังเลิกเรียน การเป็นกรรมการตัดสินกีฬาทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล การเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับชุมชนต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายอำเภอที่เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอยู่อำเภอนั้นๆ

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษา

เพื่อส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชน

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ จากการศึกษาพบว่า

๑. ด้านบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า

๑.๑ เพิ่มจำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอ โดยปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเพียง ๑ คน ซึ่งไม่เพียงพอ เพราะเนื่องจากภารกิจงานที่ต้องส่งเสริมและสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่มวัยในอำเภอนั้นๆ เป็นงานที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ หากมีจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะสามารถส่งเสริมและให้บริการด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา มากขึ้นและดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เด็ก เยาวชน และประชาชน

๑.๒ ควรจัดการอบรมให้ความรู้ทางด้านพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษามีบุคลากรทั้งทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา หลักการออกกำลังกายนันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เกิดความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

๒. ด้านงบประมาณ

จากการศึกษาพบว่า

๒.๑ ควรมีการจัดงบประมาณประจำปี ในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาโดยเฉพาะ โดยงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาควรแยกออกมาอย่างชัดเจน

๒.๒ ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมพัฒนาเด็ก และเยาวชนด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่นนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชนในท้องถิ่นนั้นได้อย่างตรงความต้องการ นอกเหนือจากงบประมาณที่เป็นของ โครงการประจำปี

๒.๓ ควรปรับเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์

จากการศึกษาพบว่า

๓.๑ ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาแล้ว จำนวน ๕๕๔ ศูนย์ ขึ้นพร้อมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ควรจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณและชนิดความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ

๓.๓ จัดสร้างสนามกีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

๓.๔ จัดทำคู่มือกีฬาทุกชนิด ทั้งคู่มือผู้ฝึกสอนกีฬา คู่มือผู้ตัดสินกีฬา คู่มือนันทนาการ และคู่มือด้านวิทยาศาสตร์กีฬา

๔. ด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า

๔.๑ ควรจัดตั้งชมรมกีฬานิตต่างๆ ของเด็กและเยาวชนขึ้น

๔.๒ ควรจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมที่จะส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชน โดยการบูรณาการ ร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ

๔.๔ จัดการแข่งขันกีฬาในเด็กและเยาวชนภายในอำเภอให้มากขึ้นและการจัดการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

๔.๕ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการเล่นกีฬา และการออกกำลังกายสำหรับเด็กและเยาวชน

๔.๖ จัดการอบรมให้กับผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง

๔.๗ จัดทำการสำรวจ จัดเก็บ รวบรวมและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนและบริหารจัดการ เผยแพร่ข้อมูลสถิติและองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา สุขภาพ

การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชน

๔.๘ จัดโครงการอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน

๔.๙ จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชนให้สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

๔.๑๐ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานด้านวิชาการ การพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชนและสาขาที่เกี่ยวข้อง

๔.๑๑ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชน

๔.๑๒ สร้างความมั่นคงในวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พลศึกษา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในเด็กและเยาวชน ต่อไป

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชนนั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในด้านเจ้าหน้าที่พลศึกษาควรจัดการอบรมให้ความรู้ทางด้านพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษามีบุคลากรทั้งทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา หลักการออกกำลังกาย นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เกิดความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ส่วนบุคลากรภายนอก จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายสำหรับเด็กและเยาวชน และควรให้ผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้และเห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น การจัดหาสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาและคู่มือการเล่นกีฬาและการตัดสินอย่างเพียงพอ การจัดกิจกรรมต่างที่จะเป็นเวทีให้เด็กและเยาวชนไปแสดงความสามารถทางด้านกีฬาและการออกกำลังกาย

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมาและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน และเจ้าหน้าที่พลศึกษาจำนวน ๒๘๔ คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาทั่วประเทศ จำนวน ๕๕๔ คน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางนำไปพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

สรุป

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา มีดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาด้านบุคลากร

จำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอมีจำนวน ๑ คน แต่ภารกิจงานที่ต้องส่งเสริมและสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่มวัยในอำเภอนั้นๆ ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการส่งเสริมกิจกรรม พลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ โดยเป็นการช่วยเหลือและการใช้ประโยชน์จากโรงเรียนและชุมชนในการขยายเครือข่ายการให้บริการด้านการพลศึกษา กีฬานันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬามากขึ้นและดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เด็ก เยาวชน และประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และประกอบกิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่อง ผสมกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในด้านความรู้ความสามารถ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวุฒิทางการศึกษาด้านพลศึกษา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อดำเนินงานจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ แต่ขาดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

๒. ปัญหาด้านงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายงบเงินอุดหนุน โครงการพัฒนากีฬาและนันทนาการมวลชน จำนวน ๑๘๒,๕๘๘,๗๐๐ บาท จากการศึกษาพบว่า งบประมาณจำนวนนี้เป็นงบประมาณจ้างเหมาเจ้าหน้าที่พลศึกษา จำนวน ๑๖๓,๕๖๗,๖๐๐ บาท งบประมาณในการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประมาณ ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาทั่วประเทศ จำนวน ๕๕๔ คน การประชุมสัมมนาเป็นการชี้แจง นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และซักถามปัญหาต่างๆ ซึ่งไม่ได้มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการศึกษา

๓. ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์

กรมพลศึกษาได้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์ การกีฬา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการ การประสานงาน การจัดกิจกรรมด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา มีการสนับสนุนครุภัณฑ์และอุปกรณ์กีฬา ให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัดและประจำอำเภอทั่วประเทศ

จากการศึกษาพบว่า กรมพลศึกษาได้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน ๕๕๔ ศูนย์ แต่มีการมอบครุภัณฑ์ให้กับศูนย์การเรียนรู้ ประมาณ ๓๐๐ แห่งเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานด้านธุรการ ด้านอุปกรณ์กีฬา เนื่องจากกรมพลศึกษา มีการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อใช้งานไประยะหนึ่งอุปกรณ์มีการชำรุด สูญหาย ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

๔. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

กรมพลศึกษา มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากีฬา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการด้านกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน ดำเนินการด้านนันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และพัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสำรวจ จัดเก็บ รวบรวม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผน บริหารจัดการ อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง และศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตาม และประเมินผลการและปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากการศึกษาพบว่า แผนการปฏิบัติงานและภารกิจงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้มีการกำหนดภารกิจงานหรือโครงการที่เป็นการส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาโดยตรง รวมถึงการไม่ได้ให้อำนาจกับเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาตามความต้องการของพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่พลศึกษารับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชนโดยการใช้แบบสัมภาษณ์ จากการศึกษพบว่า

๑. ด้านบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า

ควรเพิ่มจำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอให้มากขึ้น เพราะเนื่องจากภารกิจงานที่ต้องส่งเสริมและสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มวัยในอำเภอนั้นๆ เป็นงานที่ต้องมีความหน้าที่รับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ หากมีจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะสามารถส่งเสริมและให้บริการด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬามากขึ้นและดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ควรดำเนินการจัดการประชุม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ในเรื่อง แนวคิด ปรัชญา การเล่นกีฬาในเด็กและเยาวชน การเจริญเติบโตและการพัฒนาการในเด็กและเยาวชนในแต่ละช่วงอายุ หลักการจัดกิจกรรม อุปกรณ์ สถานที่ให้เหมาะสมกับวัย รวมถึง ความรู้ความสามารถการปฐมพยาบาลและการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) รวมถึงทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา หลักการออกกำลังกาย นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา

๒. ด้านงบประมาณ

จากการศึกษาพบว่า

ควรมีการตั้งงบประมาณประจำปีในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาโดยเฉพาะงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ควรแยกออกมาอย่างชัดเจน ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่นนั้น

เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชนในท้องถิ่นนั้น ได้อย่างตรงความต้องการนอกเหนือจากงบประมาณที่เป็นของโครงการประจำปี ควรปรับเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษาให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์

จากการศึกษาพบว่า

ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาแล้วจำนวน ๕๕๔ ศูนย์ขึ้นพร้อมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณและชนิดความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ควรจัดสร้างสนามกีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควรจัดทำคู่มือกีฬาทุกชนิดทั้งคู่มือผู้ฝึกสอนกีฬา คู่มือผู้ตัดสินกีฬาคู่มือนันทนาการและคู่มือด้านวิทยาศาสตร์กีฬา

๔. ด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษา พบว่า

ควรจัดตั้งชมรมกีฬาชนิดต่างๆ ของเด็กและเยาวชนขึ้น ควรจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมที่จะส่งเสริมกีฬาในเด็กและเยาวชน โดยการบูรณาการร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรจัดการแข่งขันกีฬาในเด็กและเยาวชนภายในอำเภอให้มากขึ้นและการจัดการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายสำหรับเด็กและเยาวชน ควรจัดการอบรมให้กับผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้ ประโยชน์และความสำคัญของการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้องและควรให้อำนาจและความรับผิดชอบกับเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาตามความต้องการของพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่พลศึกษารับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะต่อ การพัฒนาเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ดังนี้

๑. ควรสร้างความมั่นคงให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษา โดยบรรจุให้เป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ

๒. ควรจัดการสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะ และความชำนาญในการเสริมสร้าง และพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๓. ควรจัดการอบรมให้กับผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้และเห็นความสำคัญของขบวนการด้านการพลศึกษา การกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๔. ควรบริหารงานจัดการ โดยการบูรณาการกับองค์กรส่วนท้องถิ่น ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่สูงสุดและเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๕. ควรกำหนด มอบหมาย ภารกิจ หน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาอย่างชัดเจน

๖. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมินให้ชัดเจน ในการเลื่อนเงินเดือน ให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษา รวมถึงเบี่ยงเบนต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่

๗. ควรจัดทำการสำรวจจำนวนสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาในท้องถิ่นและความต้องการสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาชนิดใด รวมถึงการจัดสรร สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

จิตรา ศาสนันต์. “การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิชาเอกศิลปศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

เจดต์เจริญ หวานดี. “ทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด (มหาชน)”. หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

ทวีโรฒ ศรีแก้ว. “ความต้องการการออกกำลังกายของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในเขตพื้นที่ภาคกลาง พ.ศ. ๒๕๕๒”. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

ปัทมา พรหมจำ. “สภาพและความต้องการการออกกำลังกายของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา ๒๕๔๖”. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

ปิยาพร ห่องแสง. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร”. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.

พรรณพิไล เกียรติศิริสาสน์. “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรการผลิต”. หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

ภานุ ศรีวิสุทธิ. “สภาพและความต้องการการออกกำลังกายของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนภาคใต้ตอนบน ปี พ.ศ. ๒๕๔๘”. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

สันติ ป่าห้วย. “ความต้องการในการส่งเสริมการดำเนินงานพลศึกษาของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว”. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“เกี่ยวกับองค์กรกรมพลศึกษา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.dpe.go.th/๒๐๑๔/home/>.

ภาคผนวก

ผนวก ก

ชื่อผนวก พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็ก และเยาวชนแห่งชาติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

พระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

เป็นปีที่ ๖๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

“เยาวชน” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนเด็กและเยาวชน
แห่งชาติ

“คณะบริหาร” หมายความว่า คณะบริหารสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ คณะบริหารสภา
เด็กและเยาวชนจังหวัด คณะบริหารสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร และคณะบริหารสภาเด็ก
และเยาวชนแห่งประเทศไทย

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน
ผู้ด้อยโอกาสคนพิการ และผู้สูงอายุ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก
เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงและระเบียบเพื่อปฏิบัติการตาม
พระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีหน้าที่ในการ
พัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่อาจมีผลกระทบในทางลบต่อเด็กและเยาวชน
โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาเด็กและเยาวชน การบังคับใช้และการปฏิบัติตามบทบัญญัติใดๆ
แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
ของเด็กและเยาวชนเป็นอันดับแรก

(๒) เด็กและเยาวชนทุกคนมีสิทธิในการได้รับการศึกษา และได้รับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพสูงสุดตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

(๓) เด็กพิการ เด็กที่มีข้อจำกัดทางการเรียนรู้ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ มีสิทธิ
ในการได้รับการศึกษาที่รัฐจัดให้เป็นพิเศษที่เหมาะสมกับลักษณะเด็กประเภทนั้นๆ

(๔) เด็กและเยาวชนมีสิทธิในการรับบริการทางการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานสูงสุด
เท่าที่มีการให้บริการทางด้านนี้

(๕) เด็กและเยาวชนมีสิทธิในการเล่น มีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมการละเล่นทางนันทนาการที่เหมาะสมตามวัยของเด็กและเยาวชน และการมีส่วนร่วมอย่างเสรีในทางวัฒนธรรมและศิลปะ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำโดยมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ให้เด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อครอบครัว ภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย และรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งกฎเกณฑ์และกติกาสังคม

(๒) ให้มีสุขภาพและพละนาถัยแข็งแรง รู้จักการป้องกันตนเองจากโรคและสิ่งเสพติด

(๓) ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ตามสมควรแก่วัย จริยธรรม และคุณธรรม

(๔) ให้มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงานสุจริต

(๕) ให้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(๖) ให้รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น โดยมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัคร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ

(๗) ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวมตามสมควรแก่วัย

มาตรา ๗ ให้เด็กและเยาวชนทุกคนมีสิทธิได้รับการจดทะเบียนรับรองการเกิด การพัฒนาการยอมรับ การคุ้มครองและโอกาสในการมีส่วนร่วมตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง การเกิดหรือสถานะอื่นของเด็กและเยาวชน บิดามารดา หรือผู้ปกครอง

มาตรา ๘ ให้สำนักงานหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร่วมมือ ส่งเสริม และประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ

ในการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงหลักการและแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนและประชาสังคมในท้องถิ่นด้วย

มาตรา ๕ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ สภาเด็กและเยาวชนจังหวัด สภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร และสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย

หมวด ๒

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

มาตรา ๑๐ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง

(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธานกรรมการ คนที่สอง

(๔) กรรมการ โดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประธานสภาองค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชน จำนวนไม่เกินห้าคน

(๖) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน

(๗) ผู้แทนเด็กและเยาวชนซึ่งได้รับเลือกจากสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย จำนวนสองคนเป็นชายหนึ่งคนและหญิงหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยต้องคำนึงถึงพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่ด้วย

(๒) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อคณะรัฐมนตรี

(๓) กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือทางวิชาการการวิจัยและพัฒนา เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่างๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน ทบทวนกลไกและกระบวนการทำงาน และพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศ

(๕) จัดการประเมินผลการดำเนินงาน และเสนอรายงานการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาอย่างน้อยปีละครั้ง

(๖) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย
มาตรา ๑๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนเป็นที่ประจักษ์

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อขายผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่

(๘) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสำนักงาน

มาตรา ๑๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่

มาตรา ๑๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) นายกรัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา ๑๖ ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่การดำรงตำแหน่งของกรรมการตามมาตรา ๑๐ (๖) และ (๗) โดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการคนที่หนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการคนที่หนึ่งไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการคนที่สองเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการทั้งสองคนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยปีละสี่ครั้ง

มาตรา ๑๘ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะบริหารสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๕ ให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน และรับผิดชอบงานธุรการและวิชาการของคณะกรรมการ รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) กำหนดแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ และกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายและแผนดังกล่าว ตลอดจนการประสานงาน ติดตาม และประเมินผล ทั้งในส่วนของรัฐและเอกชน ให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

(๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเด็กและเยาวชน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับเอกชนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรดังกล่าว

(๔) ศึกษาวิจัยหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๕) สำรวจ ศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของเด็กและเยาวชนตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และความตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี ตลอดจนกฎหมายภายในประเทศ เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูล และรวบรวมข้อคิดเห็นของเด็กและเยาวชน รวมทั้งจัดทำรายงานเพื่อเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อไป

(๖) สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อร่วมมือกันพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมการดำเนินกิจการสภาเด็กและเยาวชนในทุกระดับ

(๗) ส่งเสริมสื่อมวลชน และสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัครให้แก่เด็กและเยาวชน

(๘) เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์งานและกิจการเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการงบประมาณและค่าใช้จ่าย เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนตามมาตรา ๔๒

(๑๐) ดำเนินการจัดงานสมัชชาเด็กและเยาวชนแห่งชาติร่วมกับสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทยอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนในด้านต่างๆ

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ตามมติคณะกรรมการ หรือตามที่ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๒๐ ให้สำนักงานจัดทำรายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชนเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเสนอคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้ง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (๑) การใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (๒) ผลการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย
- (๓) สภาพการณ์และแนวโน้มของปัญหาเด็กและเยาวชน
- (๔) ผลการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน

(๕) แนวทางในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาเด็กและเยาวชน

มาตรา ๒๑ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือสำนักงาน อาจเชิญบุคคลใดมาให้ข้อเท็จจริง คำอธิบาย คำแนะนำหรือความเห็นทางวิชาการได้เมื่อเห็นสมควร และอาจขอความร่วมมือจากบุคคลใดเพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อเท็จจริงหรือเพื่อสำรวจกิจการใดที่อาจมีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนได้

หมวด ๓

มาตรการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ ๑

สภาเด็กและเยาวชน

มาตรา ๒๒ ให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจัดให้มีสภา เด็กและเยาวชนอำเภอขึ้น โดยมีสมาชิกประกอบด้วยเด็กและเยาวชนที่อยู่ในเขตอำเภอนั้น

ให้มีคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ ประกอบด้วยประธานสภาคนหนึ่งและ ผู้บริหารอีกไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งคัดเลือกกันเองจากผู้แทนนักเรียนหรือนักศึกษาจากสถานศึกษาตาม กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติที่อยู่ในเขตอำเภอ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป และ ผู้แทนเด็กและเยาวชน ซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดสถานศึกษา

ให้คณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทาง ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนในเขตอำเภอ และดำเนินการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ

ให้พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ดูแลอำเภอนั้น ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนองค์กรเอกชนหรือองค์กร

ชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ

ในวาระเริ่มแรก ให้ดำเนินการจัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนอำเภอให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๓ การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอกำหนด ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการประชุมสามัญอย่างน้อยปีละครั้ง

มาตรา ๒๔ สภาเด็กและเยาวชนอำเภอมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านวิชาการและกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา กีฬา และวัฒนธรรมในท้องถิ่นของเด็กและเยาวชน

(๒) จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม

(๓) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อสภาเด็กและเยาวชนจังหวัดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น

มาตรา ๒๕ ให้มีสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด ซึ่งสมาชิกประกอบด้วย ผู้แทนจากคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ จำนวนไม่เกินห้าคนจากแต่ละสภาเด็กและเยาวชนอำเภอในจังหวัด

ในวาระเริ่มแรก ให้ดำเนินการจัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนจังหวัดให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๖ ให้มีคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด ประกอบด้วย ประธานสภาคนหนึ่งและผู้บริหารอีกไม่เกินยี่สิบคน ซึ่งคัดเลือกกันเองจากสมาชิกสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด มีหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสภา และดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในเขตจังหวัด รวมทั้งดำเนินการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นายกองตรีการบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด

มาตรา ๒๗ การประชุมและการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนจังหวัดและคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาเด็กและเยาวชนจังหวัดกำหนด ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการประชุมสามัญอย่างน้อยปีละครั้ง

มาตรา ๒๘ ให้มีสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งสมาชิกประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนนักเรียนหรือนักศึกษาจากสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา
แห่งชาติที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้แทนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคัดเลือก
จำนวนไม่เกินยี่สิบคน

(ข) ผู้แทนนักเรียนหรือนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาคัดเลือกจำนวนไม่เกินยี่สิบคน

(ค) ผู้แทนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษาคัดเลือกจำนวนไม่เกินยี่สิบคน

(๒) ผู้แทนเด็กและเยาวชนซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคัดเลือกจาก
เด็กและเยาวชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกินสี่สิบคน

ในวาระเริ่มแรก ให้ดำเนินการจัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๙ ให้มีคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย
ประธานสภาคนหนึ่ง และผู้บริหารอีกไม่เกินยี่สิบคน ซึ่งคัดเลือกกันเองจากสมาชิกสภาเด็กและ
เยาวชนกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสภา และดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็ก
และเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งดำเนินการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ในการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ผู้แทนสำนักงาน และผู้แทนองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการ
พัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษา
บริหารสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๓๐ การประชุมและการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
และคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาเด็กและ
เยาวชนกรุงเทพมหานครกำหนด ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการประชุมสามัญอย่างน้อยปีละครั้ง

มาตรา ๓๑ สภาเด็กและเยาวชนจังหวัด และสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานระหว่างสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ และแลกเปลี่ยนความรู้และ
ประสบการณ์ในด้านต่างๆ ของเด็กและเยาวชนในเขตจังหวัดหรือเขตกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

(๒) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเผยแพร่ด้านวิชาการ การศึกษา กีฬา และวัฒนธรรม
 (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาเด็กและเยาวชนอำเภอ และสถานศึกษาในเขต
 จังหวัดหรือเขตกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ อันเป็นประโยชน์
 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๔) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่
 มาตรา ๓๒ ให้มีสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย ซึ่งสมาชิกประกอบด้วย

(๑) ประธานสภาเด็กและเยาวชนจังหวัดทุกจังหวัด

(๒) ประธานสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

(๓) ผู้แทนเด็กและเยาวชน ซึ่งมาจากการคัดเลือกกันเองจากกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ได้
 ลงทะเบียนไว้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยคำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มเด็กและเยาวชน
 จำนวนสามสิบแปดคน

ในวาระเริ่มแรก ให้ดำเนินการจัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย
 ให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยเจ็ดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๓๓ ให้สภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นศูนย์กลางประสานงานเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนใน
 จังหวัดต่างๆ

(๒) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของรัฐและองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนใน
 การพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๓) ให้ความเห็นในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และงบประมาณของหน่วยงานของ
 รัฐเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๔) เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่อาจมีผลกระทบต่อ
 เด็กและเยาวชน

(๕) เสนอคณะกรรมการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและองค์กร
 เอกชนหรือองค์กรชุมชน

(๖) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่

สภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทยต้องจัดให้มีการประชุมสามัญอย่างน้อยปีละครั้ง

มาตรา ๓๔ ให้มีคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย
 ประธานสภาคนหนึ่ง และผู้บริหารอีกไม่เกินยี่สิบห้าคน ซึ่งคัดเลือกกันเองจากสมาชิกสภาเด็กและ
 เยาวชนแห่งประเทศไทย มีหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสภา และเสนอแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติ
 ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้านต่างๆ ต่อสำนักงานเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาเด็ก

และเยาวชนแห่งชาติ รวมทั้งเป็นผู้แทน หรือพิจารณาคัดเลือกผู้แทนเด็กและเยาวชนของประเทศ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ตลอดจนดำเนินการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย

มาตรา ๓๕ การประชุมและการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทยกำหนด

มาตรา ๓๖ คณะบริหารอย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปีบริบูรณ์

(๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา ๓๗ คณะบริหารมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีนับแต่วันที่ได้รับการคัดเลือกประธานสภาหรือผู้บริหารซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ในกรณีที่คณะบริหารพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่ภายในหกสิบวันในระหว่างที่ยังมิได้มีการคัดเลือกคณะบริหารขึ้นใหม่ ให้คณะบริหารนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการคัดเลือกคณะบริหารใหม่

มาตรา ๓๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานสภาและผู้บริหารในคณะบริหารพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ประธานสภาหรือผู้บริหารในคณะบริหารพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการคัดเลือกบุคคลอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง เว้นแต่วาระของคณะบริหารจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน และให้ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานสภาหรือผู้บริหารซึ่งตนแทน

มาตรา ๔๐ ให้สำนักงานดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย และสภาเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ในจังหวัดอื่นให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดตั้งและดำเนินกิจการของสภาเด็กและเยาวชนอำเภอและสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด

ส่วนที่ ๒

การส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

มาตรา ๔๑ เพื่อเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน และมีได้มีวัตถุประสงค์ในทางการเมืองหรือมุ่งค้าหากำไรจากการประกอบกิจกรรมดังกล่าวมีสิทธิขอจดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๒ องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๔๑ อาจได้รับเงินอุดหนุนความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากรัฐ ในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดให้มีอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๒) การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลหรือข่าวสารเพื่อสร้างจิตสำนึกของสาธารณชนที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๓) การจัดตั้งหรือดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๔) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๕) การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านอื่นๆ แก่เด็กและเยาวชนที่ถูกละเมิดสิทธิ เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย การแพทย์ การบำบัดฟื้นฟู การสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้เงินอุดหนุน ความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากรัฐตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๓ ให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่ได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากรัฐตามมาตรา ๔๒ มีหน้าที่จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อสำนักงานตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๔ องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนใดที่ได้จดทะเบียนแล้วดำเนินการที่อาจก่อความวุ่นวายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เหมาะสม หรือไม่มีผลงานตามมาตรฐานที่รัฐมนตรีกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งเพิกถอนการจดทะเบียนหรือระงับการให้เงินอุดหนุน ความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่ให้แก่องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนนั้นได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทำหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่ ทั้งนี้ไม่เกินสามร้อยวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผนวก ข

ชื่อผนวก แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

คำนิยาม

เด็กหมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

เยาวชนหมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์

กลุ่มเด็กที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ ได้แก่ เด็กที่ประสบปัญหาทางสังคมอยู่ในสภาวะยากลำบากในการดำรงชีวิตและต้องได้รับการแทรกแซง (Intervention) เพื่อคุ้มครองเป็นพิเศษซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

๑. กลุ่มเด็กที่ถูกกระทบจากปัจจัยครอบครัวเป็นหลักคือเด็กกำพร้าเด็กที่เป็นบุตรบุญธรรม เด็กถูกทอดทิ้งถูกปล่อยปละละเลย เด็กเร่ร่อน เด็กถูกทำร้ายทารุณ เด็กถูกล่วงละเมิดทางเพศ

๒. กลุ่มเด็กที่ถูกผลกระทบจากปัจจัยด้านรัฐเป็นหลัก คือเด็กพลัดถิ่น เด็กลูกแรงงานต่างชาติดีกรีชาวเขาเด็กกลุ่มชาติพันธุ์เด็ก ไม่มีสัญชาติและเด็กไม่มีหลักฐานการเกิด

๓. เด็กที่ถูกผลกระทบจากปัจจัยด้านครอบครัวสังคมและรัฐร่วมกันคือเด็กที่ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์แรงงานเด็กเด็กในกระบวนการยุติธรรมเด็กในชุมชนแออัด เด็กยากจน เด็กถูกรุกรมกรรก่อสร้าง เด็กกับสารเสพติดสุรา และ/หรือบุหรี่ เด็กที่ใช้ความรุนแรง

กลุ่มเด็กพิเศษ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ (Special Need Child) คือเด็กที่มีความสามารถเฉพาะด้านเกินวัย (Gifted Child) และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสติปัญญา (เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยินการสื่อสารทางร่างกายและการเคลื่อนไหวทางอารมณ์และพฤติกรรมทางสติปัญญาทางการเรียนรู้เด็กออทิสติกและเด็กที่มีความพิการซ้ำซ้อน) ซึ่งต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาและฟื้นฟูเป็นพิเศษความมั่นคงหมายถึงความสามารถมีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยในครอบครัวชุมชนและสังคมครอบครัวมีสัมพันธภาพที่รับรู้ตระหนักและรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ในครอบครัวซึ่งมีศักยภาพในการทำงานและมีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมต่อสถานภาพและได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมความแข็งแรงหมายถึงสุข

ภาวะทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์สังคมรวมทั้งการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางกายและจิตใจ การเป็นคนดีหมายถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมสำนึกความเป็นพลเมืองตามวิถีธรรมวิถีไทย และวิถีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขการมีความสุขหมายถึงความสุขที่เกิดขึ้นได้ทั้งในระดับปัจเจกที่ไม่ขัดแย้งกับความสุขของคนไทยโดยรวม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสงบสุขมีความสุขบนฐานของความพอเพียงตามฐานะที่มีอยู่สามารถค้นพบศักยภาพที่ตรงตามความชอบความถนัดและมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองเพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและร่วมสร้างสังคมที่เป็นสุข การสร้างสรรค์หมายถึงการแสดงศักยภาพเชิงบวกมุ่งเน้นการมีคุณธรรมการมีส่วนร่วม โดยแสดงออกในทางที่ถูกต้องแสดงความคิดเห็นภายใต้หลักประชาธิปไตยและเปิดพื้นที่ในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ ๑

สถานการณ์และแนวความคิดด้านเด็กและเยาวชน

๑. การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๑.๑ โครงสร้างประชากรข้อมูลประชากรไทยจากกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย เดือนธันวาคม ๒๕๕๒ มีประชากรทั้งสิ้น ๖๓.๕ ล้านคน เป็นเด็กและเยาวชนคือบุคคลที่มีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปีบริบูรณ์จำนวน ๒๒.๕๒ ล้านคนคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๕ ของประชากรทั้งหมด (กลุ่มเด็กแรกเกิดถึง ๒ ปี ประมาณ ๒.๓๐ ล้านคน กลุ่มอายุ ๓ - ๕ ปี ประมาณ ๒.๔๐ ล้านคน กลุ่มอายุ ๖ - ๑๒ ปี ประมาณ ๕.๕๑ ล้านคน กลุ่มอายุ ๑๓ - ๑๗ ปี ประมาณ ๔.๘๕ ล้านคน และกลุ่มอายุ ๑๘ - ๒๕ ปี ประมาณ ๗.๔๖ ล้านคน) นอกจากนี้ยังมีเด็กบุตรแรงงานต่างด้าวอายุไม่เกิน ๑๕ ปี ที่เกิดในประเทศไทยและจดทะเบียน (ตามแบบท.ร. ๓๘/๑) กับคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ของกระทรวงแรงงานอีกประมาณ ๒ แสนคน โครงสร้างประชากรเด็กและเยาวชนไทยคาดว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจากการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากรในระยะ ๕ ปี ย้อนหลัง (ปี ๒๕๔๔ - ๒๕๔๘) มีเด็กเกิดใหม่ปีละ ๐.๗๔ - ๐.๘๑ ล้านคน เนื่องจากหญิงชายวัยเจริญพันธุ์แต่งงานช้าลงการคุมกำเนิดได้รับการยอมรับและมีประสิทธิภาพ ขณะที่จำนวนและสัดส่วนประชากรวัยแรงงานยังคงมีระดับค่อนข้างคงที่แต่จำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๔.๗ ของประชากรทั้งหมดในปี ๒๕๕๘ (การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๓ - ๒๕๖๓, สศช.) จึงเป็นโอกาสต่อการลงทุนพัฒนาคุณภาพเด็กพัฒนาทักษะความรู้ของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มของ

กำลังแรงงานที่จะลดลงในอนาคตขณะเดียวกันคนวัยแรงงานจะต้องรับภาระดูแลเด็กและผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงมีแนวโน้มสูงขึ้น

๑.๒ โครงสร้างครอบครัวไทยและสภาพแวดล้อมเด็กประเทศไทยมีจำนวนครัวเรือน ๒๑.๑๔ ล้านครัวเรือน ขนาดครอบครัวเฉลี่ย ๓.๐ คนต่อครัวเรือน (ข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เดือนธันวาคม ๒๕๕๒) สถิติการจดทะเบียนสมรสลดลงในขณะที่สถิติการหย่าร้างสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยในปี ๒๕๕๐ มีอัตราการหย่าร้างประมาณ ๑ ใน ๓ ของการจดทะเบียนสมรสซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดลที่พบว่าสถิติการหย่าร้างเพิ่มขึ้น ๒ เท่า จากประมาณ ๕๐,๐๐๐ คู่ ในปี ๒๕๓๖ เป็นประมาณแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ๑๐๐,๐๐๐ คู่ ในปี ๒๕๕๐ สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเครือญาติเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้นส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบครอบครัวไทยเช่นครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวที่มีพ่อหรือแม่เลี้ยงบุตรเพียงลำพัง ครอบครัวพ่อแม่วัยรุ่นที่อยู่กับแม่แบบไม่ใช้ญาติครัวเรือนที่มีอายุแบบกระโดดคือปู่ย่า/ตา ยายกับหลานหรือครัวเรือนที่เป็นเพศเดียวกันนอกจากนี้ผลของการสำรวจเด็กและเยาวชน ปี ๒๕๕๒ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าเด็กที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่มี ร้อยละ ๖๑.๘ ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่มี ร้อยละ ๒๐.๑ ที่เหลืออยู่กับพ่อหรือแม่คนเดียวคนหนึ่ง สำหรับเด็กที่ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่พบว่าอยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าในเขตเทศบาลในการดำเนินชีวิตของครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงที่ทั้งพ่อและแม่ต้องแสวงหารายได้ทำให้ไม่สามารถอบรมเลี้ยงดูบุตรได้เท่าที่ควรส่งผลให้เด็กไม่ได้รับการดูแลที่เพียงพอจึงถูกดึงดูจากสิ่งจูงใจภายนอกครอบครัวโดยง่ายเช่นติดเกมติดสารเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เป็นต้น

๑.๓ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คนอย่างรวดเร็วในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๓ จี เป็นต้น ส่งผลให้ผู้คนทุกเชื้อชาติสามารถติดต่อสื่อสารกันอย่างไร้พรมแดนและรวดเร็วทันใจจึงเป็นโอกาสในการสร้างช่องทางใหม่ๆ เพื่อการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และดึงดูดความสนใจของเด็กและเยาวชนให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้จุดประกายความคิดและจินตนาการใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อเด็กและเยาวชนจากกระแสการคลังไคล้และเสพติดเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นข้อจำกัดต่อผู้มีฐานะยากจนที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียมคนทั่วไป

๑.๔ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย จากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรมและสังคมฐานความรู้ส่งผลให้ประเทศไทยรับเอา

ค่านิยมความเป็นสากลทั้งจากตะวันตกและตะวันออกมาเชื่อมโยงกับวิถีความเป็นไทยโดยเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ

๑) การเลียนแบบพฤติกรรมของซีกโลกตะวันตกที่มีความอิสระเสรีในการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ความเป็นตัวตนและความต้องการของแต่ละบุคคลทำให้นิยามของความสุขแตกต่างกันหลากหลายโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนซึ่งมีวิถีภาวะทางอารมณ์น้อยย่อมได้รับผลกระทบมากและส่งผลกระทบต่อไปยังครอบครัวและสังคม

๒) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วผ่านทางโลกเสมือนจริงทำให้ผู้คนมีความรู้มากขึ้นเกิดเครือข่ายทางสังคมในโลกเสมือนจริงซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตมากขึ้นทุกขณะอีกทั้งเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายแต่การปฏิสัมพันธ์ในโลกแห่งความเป็นจริงมีน้อยลง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนจะมีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสื่อสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลาสำหรับคนที่ไม่มีภูมิคุ้มกันและไม่สามารถเลือกสิ่งดีๆ ได้ด้วยตนเองจะเป็นกลุ่มที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยงประกอบกับหากพ่อแม่ไม่เข้าใจและเข้าไม่ถึงโลกเสมือนจริงจะมองกิจกรรมที่เด็กเข้าไปร่วมออนไลน์ในทางลบเท่านั้นทำให้เกิดช่องว่างในครอบครัวและเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี

๓) คนไทยเริ่มหวนคำนึงถึงความสงบสุขแบบในอดีตกาลกลางสภาพสังคมที่มีความขัดแย้งสับสนวุ่นวายมีวิถีชีวิตเร่งรีบแก่งแย่งแข่งขันจึงเป็นโอกาสในการสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตมาเป็นแบบพอเพียงและหันมาดำเนินชีวิตอย่างสงบสุขแผนปฏิรูปประเทศไทย (๒๕๕๔) จึงให้มีการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรมใหม่โดยพัฒนาอาชีวศึกษาควักกับการสนับสนุนที่ดินทำกินและแหล่งทุนส่งเสริมทักษะการประกอบอาชีพในสถานประกอบการการเป็นผู้ประกอบการรายย่อยรวมทั้งพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

๔) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคสู่ภาคและจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยพร้อมกับแรงงานไทยเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศส่งผลให้เด็กและเยาวชนต้องปรับตัวกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างสมานฉันท์

๑.๕ การรวมกลุ่มภายใต้กรอบความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค โดยเฉพาะการเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากจะมีการเคลื่อนย้ายประชากรทั้งด้านการท่องเที่ยวและบริการรวมถึงเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น โดยในปี ๒๕๕๘ จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะฝีมืออย่างเสรี ๗ สาขา ได้แก่ วิศวกรรมพยาบาล สถาปัตยกรรม วิชาชีพสำรวจแพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ดังนั้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ที่จะเข้ามาในอนาคตตลอดจนมีความรู้ภาษาต่างประเทศและมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การใช้ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาและการผลิตในอนาคต

๒. สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๒.๑ ความมั่นคงของเด็กและเยาวชนไทย

เด็กและเยาวชนยังคงต้องเผชิญกับปัญหาด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิตทั้งการเลี้ยงดูของพ่อแม่กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่ขาดความสมดุลขาดการกลั่นกรองในการเลือกรับและนำไปปฏิบัติ

๑) ความอยู่รอดปลอดภัยในสังคมสถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ (๒๕๕๒) รายงานว่าเด็กและเยาวชนไทยมีแนวโน้มใช้ความรุนแรงเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ ๑๐ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๔๗ และ ๒๕๕๐ ที่ผ่านมาและยังพบว่าอายุเฉลี่ยของเด็กที่ใช้ความรุนแรงจนถึงกระทั่งกระทำผิดทางกฎหมายมีอายุน้อยลงโดยพบมากในช่วงอายุ ๑๒ - ๑๘ ปี ทั้งนี้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนพบมากในโรงเรียนในลักษณะของการทะเลาะวิวาทระหว่างเพื่อนร่วมโรงเรียนและต่างโรงเรียน รวมถึงความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดจากการกระทำรุนแรงของสมาชิกในครอบครัวและความรุนแรงที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ อาทิ โทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้และเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมความรุนแรงขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะพื้นที่เสี่ยงก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบ่มเพาะความรุนแรงและไม่มีความปลอดภัยโดยพบว่าเด็กและเยาวชนที่พบเห็นการทำผิดกฎหมายของคนในชุมชนที่พักอาศัยมีความเสี่ยงในการใช้ความรุนแรงสูงถึง ๑.๗๐ เท่าของเด็กและเยาวชนที่ไม่พบเห็นการทำผิดกฎหมายของคนในชุมชน ทั้งนี้การสำรวจของศูนย์วิจัยเอแบคโพลล์ (๑ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑) พบว่าเด็กสามารถเดินถึงร้านเหล้าได้ภายใน ๗ นาที ไปร้านเกมและแหล่งพนันได้ในเวลา ๑๕ นาที เข้าถึงซีดีลามกและสถานบันเทิงได้ใน ๓๐ นาที สอดคล้องกับที่โครงการติดตามสถานการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด (๒๕๕๑ - ๒๕๕๒) ที่พบว่าหลายจังหวัดมีพื้นที่เสี่ยงแหล่งเร่รุ่มต่างๆ มากกว่าพื้นที่ดีและสร้างสรรค์ ๒ - ๓ เท่า เช่นเดียวกับรายงานของศูนย์การศึกษาเพื่อเด็กด้อยโอกาสจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่พบว่าพื้นที่เสี่ยงสำหรับเด็กมีเพิ่มขึ้นพื้นที่ดีๆ ของเด็กมีน้อยมากในอัตราส่วน ๓ ต่อ ๑

๒) บทบาทหน้าที่ของครอบครัวมีผลต่อความมั่นคงของเด็กและเยาวชนผลจากการระดมความคิดเห็นในการจัดสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (๒๕๕๒) สรุปว่าปัจจุบันครอบครัวมีการปฏิสัมพันธ์กันน้อยมากโดยเฉพาะการพูดคุยและสร้างความเข้าใจกันภายในครอบครัวทำให้เด็กและเยาวชนหันไปหาอบายมุขสิ่งมอมเมาที่ให้ความสุขเพียงชั่วคราวและประพฤติดนเรียกร้องความสนใจจากสังคมอย่างไม่เหมาะสมปัญหาที่สำคัญคือพ่อแม่ผู้ปกครอง

ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ตีได้และขาดทักษะการเลี้ยงดูที่เหมาะสมมีความคาดหวังทางการศึกษาของลูกในระดับสูงจนเกินไปทำให้เด็กและเยาวชนเกิดความกดดันและไม่มีความสุขกับการเรียน แนวโน้มของครอบครัวไทยในอนาคตคาดว่าจะมีรูปแบบครอบครัวเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น เกิดสภาพการณ์พ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว (Single Parent) เพิ่มมากขึ้นรวมถึงสภาพการณ์ปัจจุบันที่ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุหลักให้พ่อแม่ต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้นในท้องถิ่นชนบทหลายครอบครัวพ่อแม่ต้องไปทำงานในตัวเมืองโดยเฉพาะในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่ๆ ต้องให้ลูกๆ อยู่ในความดูแลของผู้สูงอายุซึ่งอาจทำให้เด็กเติบโตมาอย่างไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นทางเลือกหนึ่งในสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐานในชุมชนจะสามารถแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองที่ต้องทำงานนอกบ้านช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมพร้อมที่จะเติบโตเป็นคนที่มีความคุณภาพของสังคมจากการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปี ๒๕๕๒ พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่รวมทั้งยังขาดความพร้อมหลายด้านในการจัดตั้งศูนย์ฯ เช่น ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านบุคลากรที่พบว่าผู้ดูแลเด็กเล็กยังไม่มีวุฒิการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยนอกจากนี้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาด้านคุณภาพและผู้บริหารระดับพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนมุ่งแต่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๑) จำเป็นต้องส่งเสริมให้ชุมชน/ท้องถิ่นสถานประกอบการมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐานรวมถึงการติดตามประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพคนให้เหมาะสมตามช่วงอายุตามร่างกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ ที่มีแนวทางการเสริมสร้างบทบาทครอบครัวชุมชนศาสนสถานให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

๓) การมีงานทำปัจจุบันยังคงมีเด็กจำนวนหนึ่งต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อย ทั้งยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอไม่มีความรู้และทักษะวิชาชีพทำให้ต้องประสบกับปัญหาการถูกหลอกลวงเอาไรด์เอาเปรียบและถูกใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักรสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า การใช้แรงงานเด็กอายุ ๑๕ - ๑๘ ปี มีแนวโน้มลดลงนอกจากนี้จากโครงสร้างการจ้างงานที่ส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่างซึ่งเป็นแรงงานที่ระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ารวมถึงปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนกับการผลิตกำลังคนของประเทศส่งผลให้เด็กและเยาวชนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานและปัญหา

การว่างงาน โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาการว่างงานสูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๕๑ สะท้อนว่าความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีของสถานประกอบการมีจำนวน ๔๖,๕๕๓ คน แต่ยังคงขาดแคลนอยู่ถึง ๒๙,๓๗๒ คน ทั้งยังมีผู้ว่างงานอีกจำนวน ๙๑,๑๙๒ คน ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนเฉลี่ยเกือบปีละ ๓ แสนคน ระดับอาชีวศึกษามีจำนวนเฉลี่ยเกือบ ๔ แสนคน ยังมีสัดส่วน การเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยเช่นเดียวกันเนื่องจากต้องการเรียนต่อเพื่อให้ได้เงินเดือนที่สูงขึ้น สถานประกอบการจึงหันไปใช้แรงงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าแทน

๒.๒ ความแข็งแรงทางร่างกายและจิตใจ

๑) สุขภาพกายด้านการมีชีพิตพบว่าทารกไทยมีโอกาสรอดชีวิตมากขึ้น ทารกแรกเกิดมีน้ำหนักน้อยกว่า ๒,๕๐๐ กรัม ลดลงทุกปี การให้ภูมิคุ้มกัน โรคด้วยการให้วัคซีน ก่อนข้างประสบความสำเร็จอัตราเสี่ยงต่อการเป็น โรคธาลัสซีเมียและโรคเอดส์ลดลงแต่ยังมีการ เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน ๓ เดือน ในระดับต่ำมาก คือร้อยละ ๗.๖ ซึ่งเด็กชนบทได้กินนมแม่ มากกว่าเด็กในเมืองและมีการเลี้ยงลูกด้วยนมผสมที่ไม่ใช้นมแม่เพิ่มขึ้นเด็กไทย ๑ ใน ๔ เผชิญกับ ปัญหาภาวะโภชนาการเกินหรือโรคอ้วนโดยความชุกของเด็กอ้วนจะเพิ่มสูงขึ้นถึง ๑ ใน ๕ ของเด็ก ก่อนวัยเรียน และ ๑ ใน ๑๐ ของเด็กในวัยเรียนหรือมีเด็กอ้วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๒๐ และมีภาวะทุพ โภชนาการสอดคล้องกับรายงานสภาวะการณเด็กและเยาวชนปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ จากโครงการ ติดตามสภาวะการณเด็กและเยาวชนรายจังหวัดพบว่ามี การบริโภคนมกรูบกรอบและน้ำอัดลม เป็นประจำเพิ่มขึ้นและมีการใช้เวลาออกกำลังกายต่อวันที่ลดลงในส่วนของอนามัยเจริญพันธุ์พบว่า เด็กและเยาวชนไทยมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกอายุน้อยลงจาก ๑๘ - ๑๙ ปี ในพ.ศ. ๒๕๓๙ ลดลง เป็น ๑๕ - ๑๖ ปี ในพ.ศ. ๒๕๕๒ ขณะที่อัตราการใช้ถุงยางอนามัยมีมากที่สุดเพียงร้อยละ ๕๖.๕ ส่งผลให้การเป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๔๖ มีอัตราการเป็น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่อประชากรแสนคนร้อยละ ๒.๕๘ เพิ่มขึ้น ในปี ๒๕๔๗ - ๒๕๕๐ เป็นร้อยละ ๔.๑๒ ๔.๒๐ ๓.๒๙ และ ๓.๕๑ ตามลำดับ รวมทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวี ในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ สำนักระบาดวิทยากรมควบคุมโรคพบเด็กอายุ ๐ - ๒๔ ปี เป็นเอดส์ จำนวน ๑๘๘ คน นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่นสูงขึ้นจากร้อยละ ๑๒.๕ ในปี ๒๕๓๙ เป็นร้อยละ ๑๖.๐๘ ทั้งนี้การตั้งครรภ์ส่วนใหญ่เป็นการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ ส่งผลให้มีการทำแท้งสูงในปีงบประมาณ ๒๕๕๒ พบเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี ทำแท้งถึง ร้อยละ ๒๙.๓ ในขณะที่อัตราการมีบุตรของหญิงอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีแนวโน้มสูงขึ้นจากร้อยละ ๑๓.๙ ในปี ๒๕๔๗ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๑๖.๐ ในปี ๒๕๕๒ (กรมอนามัยกระทรวง

สาธารณสุข, ๒๕๕๓) ทั้งนี้จากรายงานของยูนิเซฟพบว่าสถิติแม่วัยรุ่นอายุต่ำกว่า ๒๐ ปีของไทย มีจำนวนสูงถึง ๑๕๐,๐๐๐ คน ถือเป็นตัวเลขที่สูงอันดับหนึ่งในเอเชีย

๒) สุขภาพจิตเด็กและเยาวชนมีภาวะเครียดจากหลากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาการเรียนการแข่งขันความรุนแรงจากข้อมูลจำนวนผู้ป่วยนอกที่เข้ารับบริการ ด้านสุขภาพจิต สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์พบว่าผู้ป่วยในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น มาใช้บริการเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๕๑ มีจำนวน ๕,๓๘๘ คน และในปี ๒๕๕๒ มีจำนวน ๕,๖๐๕ คน และข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข (๒๕๕๐) สำรวจการฆ่าตัวตายของประชากรพบว่าเด็กและเยาวชนชายอายุ ๑๕ - ๒๕ ปี มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงกว่าเด็กและเยาวชนหญิง ๑๐.๐: ๒.๒ ต่อประชากรแสนคน

๓) พัฒนาการทางสติปัญญาและสภาวะการณืขาดสารไอ โอดีนพบว่า หญิงตั้งครรภ์ร้อยละ ๖๐ ขาดสารไอโอดีนโดยตรวจวัดระดับไอโอดีนในปัสสาวะของหญิงตั้งครรภ์ มีระดับไอโอดีนในปัสสาวะไม่ต่ำกว่า ๑๕๐ ไมโครกรัมต่อลิตร การขาดสารไอโอดีนในระดับรุนแรงมีผลให้ทารกแรกเกิดเสี่ยงต่อความพิการและปัญญาอ่อนการขาดสารไอโอดีนในทารกส่งผลให้ทารกมีการพัฒนาไม่เป็นไปตามวัยเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ความเฉลียวฉลาดและการพัฒนาสติปัญญาของเด็กลดลงและจากการคัดกรองทารกแรกเกิดพบว่าทารกที่ขาดสารไอโอดีนส่วนมากอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๓) ทั้งนี้ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดประกาศกระทรวงสาธารณสุขเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จำนวน ๔ ฉบับ เพื่อกำหนดปริมาณไอโอดีนในอาหารที่คนไทยรับประทานเป็นประจำ กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป รวมถึงการใช้มาตรการอื่นเสริมในระดับพื้นที่นอกจากนี้การที่พ่อแม่ผู้ปกครองใช้เวลาในการอ่านหนังสือให้ลูกฟังจะช่วยสร้างจินตนาการของเด็กทำให้พัฒนาการทางสมองและสติปัญญาของเด็กทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ขึ้นที่สำคัญหนังสือเป็นตัวสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวระหว่างพ่อแม่ลูกและคนในครอบครัวเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของเด็กที่มีอายุ ๖ - ๕ เดือน ทำให้พ่อแม่ลูกมีความสุขร่วมกันในโลกของหนังสือ (มูลนิธิหนังสือเพื่อเด็ก, ๒๕๕๓) แต่ทั้งนี้จากผลสำรวจเด็กเล็กในประเทศไทยซึ่งเป็นวัยที่สมองมีการพัฒนาเร็วที่สุดพบว่าร้อยละ ๕๕.๕ ได้รับการดูแลจากสมาชิกในครัวเรือนในการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อย ๔ กิจกรรม เช่น การอ่านหนังสือ ดูสมุดภาพ การเล่านิทาน เล่าเรื่องต่างๆ การร้องเพลงร่วมกับเด็ก ร้องเพลงกล่อมพาไปนอนบ้าน เล่นกับเด็ก การเรียกชื่อ นับเลข วาดรูป เป็นต้น เด็กเล็กร้อยละ ๔๐ อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีหนังสือสำหรับเด็กอย่างน้อย ๓ เล่ม ในขณะที่ร้อยละ ๖๐ ของเด็กเล็กอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีหนังสือที่ไม่ใช่หนังสือสำหรับเด็กอย่างน้อย ๓ เล่ม ประเด็นการมีหนังสือสำหรับเด็กรวมทั้งหนังสือที่ไม่ใช่หนังสือ

สำหรับเด็กจะช่วยทำให้เด็กมีโอกาสได้เห็นการอ่านหนังสือหรือการทำกิจกรรมร่วมกับพ่อแม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกระตุ้นพัฒนาการของเด็กเล็กมีผลต่อการเข้าเรียนและไอคิวของเด็ก การศึกษาของเด็กปฐมวัย (อายุ ๓ - ๔ ปี) พบว่ามีอัตราการเข้าเรียนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ร้อยละ ๗๓.๐ ส่วนใหญ่เด็กที่อยู่ในเขตเทศบาลเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลร้อยละ ๕๖.๒ เด็กที่อยู่นอกเขตเทศบาลเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร้อยละ ๖๖.๒ เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน อายุ ๖ - ๑๑ ปี มีอัตราการเข้าเรียนสูงสุดร้อยละ ๘๘.๔ คุณภาพการศึกษาของเด็กและเยาวชนไทย พบว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำข้อมูลคะแนนเฉลี่ยจากผลการสอบ O-NET (Ordinary National Educational Test: แบบสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน) ในปีการศึกษา ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และ ๖ มีระดับต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ เกือบทุกวิชา นอกจากนี้ยังพบเรื่องความสามารถด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณที่ต่ำกว่าเกณฑ์ กล่าวคือมีความสามารถต่ำกว่าเกณฑ์ด้านการอ่านร้อยละ ๗.๒ ด้านการเขียนร้อยละ ๑๗.๗ และด้านการคิดคำนวณร้อยละ ๒๒.๗ เด็กนักเรียนไทยยังขาดสมรรถนะในเรื่องทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น การว่ายน้ำ การขี่จักรยาน การใช้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อยหนึ่งภาษามีนักเรียนที่ออกกลางคันจำนวน ๑๑๘,๖๒๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๔ ของนักเรียนทั้งหมดเหตุผลที่เด็กและเยาวชนไม่เรียนต่อในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มากที่สุด คือเรียนจบการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งแล้วร้อยละ ๖๑.๑ โดยเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุดร้อยละ ๖๗.๒ เหตุผลรองลงมาคือไม่มีเงินเรียนร้อยละ ๒๑.๗ (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุและคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒) นอกจากนี้ยังพบว่าระบบการศึกษาของไทยมีส่วนผลักดันให้เด็กต้องออกนอกระบบโรงเรียนอาทิถูกระเบียบไม่เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๓) การจัดบริการการศึกษาตลอดชีวิตการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยังขาดเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสมมีกฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ การศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาตินอกจากนี้วิชาชีพครูไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเรียนครูหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูขาดความคล่องตัวของศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูไม่ทันสมัยไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษาขาดความกลมกลืนระหว่างความเป็นสากลกับฐานทางสังคมและ วัฒนธรรมไทยและไม่เน้นการปลูกฝังอย่างต่อเนื่องและจริงจังทางด้านคุณค่าคุณธรรมและ จิตวิญญาณของความเป็นครู จึงทำให้ครูไม่สามารถเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๓) รวมทั้งการขาดแคลนนักแนะแนวมืออาชีพที่ให้

คำปรึกษาแก่เด็กเยาวชนและครอบครัวเกี่ยวกับการดำรงชีวิตนอกเหนือจากการให้คำแนะนำทางการเรียนเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑) มีการปรับหลักสูตรที่เน้นสาขาที่สนองความต้องการของประเทศชาติให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อส่งเสริมทางเลือกอาชีพที่หลากหลายตามความต้องการของสังคม

๒.๓ จริยธรรมคุณธรรมและความเป็นพลเมืองจากข้อมูลการสำรวจต้นทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทย (น.พ.สุริยเดวทีรีปัติ, ๒๕๕๒) พบว่าเด็กและเยาวชนไทยยังมีจุดอ่อนด้อยหลายประการที่สำคัญ คือการพูดจริงและความซื่อสัตย์แม้กระทั่งเด็กเรียนดีก็ยังได้คะแนนข้อนี้ต่ำรวมทั้งยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนามาก่อนข้างน้อยซึ่งเป็นภาพสะท้อนว่าเด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบันยังขาดหลักยึดเหนี่ยวที่พึงทางใจรวมไปถึงการขาดคุณธรรมจริยธรรม เช่น เรื่องของการให้อภัยและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบร่มเย็น เป็นต้น นอกจากนี้ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบำเพ็ญประโยชน์และการได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนซึ่งเป็นกิจกรรมที่สะท้อนเรื่องจิตอาสาในการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวมในขณะที่การศึกษาของโครงการติดตามสภาพการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด (๒๕๕๑) พบว่าพฤติกรรมที่สะท้อนคุณธรรมของเด็กก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้นหลายด้านอาทิการเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมของเด็กก็เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๕๗ ในปี ๒๕๕๑ เป็นร้อยละ ๖๒ ในปี ๒๕๕๒ ซึ่งอาจเป็นผลจากการรณรงค์ด้านคุณธรรมในสังคมที่มีมาอย่างต่อเนื่องพฤติกรรมด้านคุณธรรมในส่วนของ การผูกพันกับศาสนาถึงแม้จะอยู่ในระดับต่ำแต่มีแนวโน้มดีขึ้น คือจำนวนเด็กที่เข้าวัดเป็นประจำเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๕๑ เป็นร้อยละ ๑๓ ในปี ๒๕๕๒ จำนวนเด็กใส่บาตรเป็นประจำเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๑ เป็นร้อยละ ๑๖ จำนวนเด็กสวดมนต์ก่อนนอนเป็นประจำเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๔ เป็นร้อยละ ๒๗ และจำนวนของเด็กนั่งสมาธิเป็นประจำเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันจากร้อยละ ๘ เป็นร้อยละ ๑๓

ประเด็นความสำคัญการเป็นพลเมืองข้อสรุปจากสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติครั้งที่ ๑ และ ๒ (๒๕๕๒ - ๒๕๕๓) เด็กและเยาวชนต้องการโอกาสในการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ผู้ใหญ่ส่งเสริมให้เกิดเวทีและพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเด็กกับเด็กและเด็กกับผู้ใหญ่เพื่อให้เด็กและเยาวชนค้นพบตนเองเติบโตเป็นพลเมืองที่มีจิตอาสาในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติและควรเพิ่มโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของเด็กและเยาวชนที่ทุพพลภาพในกิจกรรมเพื่อสังคมให้เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้ทุนการศึกษา

๒.๔ ความสุขของเด็กและเยาวชนไทยสะท้อนได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมค่านิยมและรสนิยมโดยพบว่าเด็กและเยาวชนมีภาวะความเครียดมากขึ้นซึ่งสะท้อนถึงความสุขที่มีน้อยลงชอบสินค้าต่างประเทศที่มีชื่อเสียงราคาแพงที่สะท้อนค่านิยมทางวัตถุและใช้เวลาไปกับสื่อและเทคโนโลยีทันสมัย มีการแสวงหาความสุขทางเพศตามกระแสวัฒนธรรมตะวันตกที่นิยมการมีเพศสัมพันธ์แบบเสรีนำไปสู่ปัญหาการเป็นแม่วัยใสและการทำแท้งที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดจนมีการรวมกลุ่มเพื่อตอบสนองความสุขในระดับปัจเจกและสังคมส่วนรวมทั้งการรวมกลุ่มเพื่อแสดงตัวตนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะในทางลบหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น กลุ่มเด็กที่ใช้รถจักรยานยนต์แข่งความเร็วบนท้องถนนอย่างไรก็ดียังพบว่ามีกลุ่มเด็กและเยาวชนที่รวมกลุ่มกันอย่างสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมเพื่อคนอื่นผู้เดือดร้อนจากภัยธรรมชาติหรือในช่วงเวลาที่จะช่วยกันสร้างความปรองดองภายหลังที่ประเทศประสบกับความวุ่นวายการแตกแยกทางความคิดทางการเมืองเช่นกลุ่มเยาวชนการเมืองใหม่กลุ่มเยาวชนประชาธิปไตยกลุ่มเยาวชนจากเหตุการณ์สีนามิกลุ่มเด็กและเยาวชนในสังคมเครือข่ายออนไลน์ เช่น Facebook Twitter ซึ่งต่างมีความพึงพอใจมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม

๒.๕ ศักยภาพในการสร้างสรรค์ของเด็กและเยาวชนไทยพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิดเชิงสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนมีค่อนข้างน้อยถึงแม้ว่าในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนตั้งแต่ระดับชาติลงไปจนถึงระดับจังหวัดอำเภอและตำบลแล้วก็ตามแต่การสนับสนุนการจัดกิจกรรมยังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากสภาเด็กและเยาวชนต้องการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณองค์ความรู้และพี่เลี้ยงรวมทั้งต้องการให้คณะบริหารสภาเด็กและเยาวชนมีคุณภาพให้สมาชิกสภาฯ มีความสามัคคีและพร้อมร่วมงานตลอดจนต้องการให้ประธานสภาฯ มีความเป็นผู้นำ (สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ, ๒๕๕๓) นอกจากนี้การมีมาตรฐานสภาเด็กและเยาวชนจะเป็นหลักในการเทียบเคียงและเฝ้าต่อการเสริมพลังสภาเด็กและเยาวชนให้เข้มแข็งสามารถเป็นกลไกในการประสานงานและดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนองค์กรชุมชนและองค์กรธุรกิจเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมของสภาเด็กและเยาวชนรวมทั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนในพื้นที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและเยาวชนที่เป็นข้อสรุปจากงานสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (๒๕๕๒) ระบุความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในพื้นที่และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขและพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่องเนื่องจากพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่าร้อยละ ๘๐ ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาทางวัตถุมากกว่าการเปิดพื้นที่ให้กับสภาเด็กและเยาวชนได้ทำกิจกรรมสร้างสรรค์ของตนเอง (สมพงษ์

จิตระดับ และคณะ, ๒๕๕๓) รวมทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่กำหนดให้ส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชน องค์กรชุมชน ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนและมีได้มีวัตถุประสงค์ในทางการเมืองหรือมุ่งค้าหากำไรจากการประกอบกิจกรรมดังกล่าว มีสิทธิขอจดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนและมีสิทธิรับเงินอุดหนุนความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากรัฐนอกจากนี้เด็กและเยาวชนยังต้องการให้สื่อมวลชนนำเสนอการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ของเด็กและเยาวชนเพื่อให้สังคมได้รับรู้ภาพลักษณ์ที่งดงามของเด็กและเยาวชนทำให้เด็กและเยาวชนได้มองเห็นคุณค่าในตนและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองชุมชนและประเทศชาติเนื่องจาก พบว่าสื่อมวลชนมักจะนำเสนอข่าวที่เด็กตกเป็นเหยื่อความรุนแรงหรือเด็กเป็นผู้กระทำความรุนแรงเอง (สมัชชาการพัฒนเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ๒๕๕๒) ทั้งนี้ควรมีการสนับสนุนการยกย่องเชิดชูเด็กและเยาวชนที่มุ่งมั่นเป็นนักกิจกรรมที่มีจิตอาสาในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสนับสนุนให้มีอาชีพผู้นำกิจกรรมและอาสาสมัครผู้นำกิจกรรมเพื่อทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยงให้คำปรึกษากับกลุ่มเด็กและเยาวชนสถานการณ์การพัฒนากลุ่มเด็กที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษและเด็กพิเศษจากสภาวะการณของครอบครัวไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบและโครงสร้างและองค์ประกอบสมาชิกครอบครัวขาดช่วงกลางมีแต่ผู้สูงอายุ (ปู่ย่าตายาย) กับเด็ก (หลาน) เนื่องจากกลุ่มคนช่วงอายุกลาง (พ่อแม่) จำนวนมากต้องไปทำงานนอกถิ่นฐานสภาวะของครอบครัวดังกล่าว ทำให้เด็กเหล่านี้ประมาณร้อยละ ๒ รวมกับเด็กกำพร้าประมาณร้อยละ๑ซึ่งอาจตกอยู่ในภาวะเสี่ยงที่ต้องเผชิญกับภาวะขาดแคลนถูกทอดทิ้งถูกกระทำรุนแรงเอารัดเอาเปรียบและแสวงประโยชน์ในด้านต่างๆดังได้พบว่าเป็นแต่ละปีมีรายงานจำนวนเด็กที่ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเช่นช่วงปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๒ มีเด็กถูกทอดทิ้งให้อยู่ในความดูแลของสถานสงเคราะห์ถูกกระทำด้วยความรุนแรงได้รับความช่วยเหลือจากศูนย์พึ่งได้ ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์การกระทำผิด ฯลฯ เพิ่มมากขึ้นเด็กกับความรุนแรงมีการกระทำรุนแรงต่อเด็กทั้งในครอบครัวและในโรงเรียนอีกทั้งยังมีการกระทำรุนแรงในระหว่างเด็กและเยาวชนต่างสถาบันจนถึงขั้นเสียชีวิตข้อมูลจากผลการสำรวจทัศนคติต่อการสร้างวินัยและพฤติกรรม การสร้างวินัยของครูต่อนักเรียน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมบัติ ตาปัญญา) และผลการสำรวจปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนดำเนินการในช่วงปี ๒๕๔๘ - ๒๕๔๙ ซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่ร้อยละ๖๐ มีทัศนคติว่าการตีเด็กยังเป็นเรื่องที่เหมาะสมและยังใช้ความรุนแรงอื่นๆ ในการสร้างวินัยสำหรับนักเรียนรวมถึงการลงโทษทางกายที่มีลักษณะเป็นการทำร้ายร่างกายและการลงโทษทางวาจาที่เป็นการทำร้ายจิตใจในขณะที่เด็กนักเรียนมีการรังแกกันเองในห้องเรียนทั้งต่อหน้าครู

และในขณะที่ครูไม่อยู่ไม่สังเกตเห็นหรือไม่ใส่ใจและผู้ปกครองไม่ตระหนักเพื่อนไม่ช่วยเหลือ และเด็กเองก็ไม่บอกปัญหาซึ่งทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้ยากนอกจากปัญหาการรังแกกันแล้วยังมี ปัญหาการทะเลาะวิวาทและยกพวกทำร้ายกันระหว่างโรงเรียนด้วยและพบว่ามีหน่วยงานจำนวนมาก ที่ได้พยายามใช้แนวทางแก้ไขปัญหาคความรุนแรงดังกล่าวดังเช่นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเด็กเยาวชนและครอบครัวในการจัดทำนโยบายสาธารณะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรง ในโรงเรียนการจัดทำโครงการกิจกรรมการสร้างภูมิคุ้มกันและค่านิยมสันติวิธีการเฝ้าระวังอย่างไรก็ตาม ยังมีข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านสื่อมวลชนว่ายังคงมีการละเมิดสิทธิและการดูแลเด็กที่ไม่ได้มาตรฐาน เท่าที่ควรในสถานเลี้ยงดูเด็กบางประเภทเนื่องจากเจตคติของบุคลากรผู้รับผิดชอบและการขาด แคลนบุคลากรวิชาชีพบางสาขาเด็กพิการการสำรวจคนพิการ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ๒๕๕๐ พบว่ามีจำนวนคนพิการทั่วประเทศ ๑.๘๗ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ ของประชากรของประเทศ เป็นเด็กพิการอายุ ๑๘ ปี ลงมาที่ได้จดทะเบียนรวม ๗๔,๕๐๒ คน เป็นชาย ๔๓,๐๕๗ คน หญิง ๓๑,๔๔๕ คน แม้จะมีการจดทะเบียนคนพิการมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพแต่ยังพบปัญหาเรื่องการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ที่จะทำให้นักพิการเข้าถึงและใช้บริการได้จากสวัสดิการต่างๆ ทั้งทางด้านการศึกษาการมีงานทำ และการใช้ชีวิตประจำวันเด็กที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์จากรายงาน มกราคม ๒๕๕๑ มีจำนวน ผู้ป่วยเอดส์ ๓๔๕,๑๕๖ ราย เสียชีวิตแล้วจำนวน ๕๓,๐๓๔ ราย แนวโน้มของผู้ป่วยและผู้เสียชีวิต ลดลงกว่าในอดีตเนื่องจากการรักษาผู้ป่วยเอดส์ด้วยยาต้านไวรัสทำให้ผู้ป่วยมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้น ผู้ป่วยเอดส์ส่วนใหญ่เป็นประชากรหญิงวัยเจริญพันธุ์อายุ ๑๕ - ๒๕ ปี (ร้อยละ๒๗.๘๐) ซึ่งจะมีผล ต่อเด็กที่จะเกิดจากผู้ป่วยเหล่านี้และพบว่าในกลุ่มวัยรุ่นที่อายุ ๑๕ - ๑๕ ปี เพศหญิงมีอัตราป่วย สูงกว่าเพศชาย ๒ : ๑ กลุ่มเด็กอายุ ๐ - ๑๔ ปีมี อัตราป่วยร้อยละ ๓.๕๗ ในจำนวนนี้เป็นเด็กต่ำกว่า ๖ ขวบ (ร้อยละ ๓.๑๓) ปัจจัยเสี่ยง คือการมีเพศสัมพันธ์ (ร้อยละ๘๔.๐๑) ใช้ยาเสพติดชนิดฉีด (ร้อยละ ๔.๖๐) ติดเชื้อจากมารดา (ร้อยละ ๓.๘๒) รับเลือด (ร้อยละ ๐.๐๓) ไม่ทราบปัจจัยเสี่ยง และอื่นๆ (ร้อยละ๗.๕๕) ทั้งกระทรวงสาธารณสุขได้มีความพยายามดำเนินการตามแผนป้องกัน และแก้ไขอย่างต่อเนื่องแต่ปัญหายังคงปรากฏอยู่กับกลุ่มเด็กยากจนมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ คนยากจนโดยประกันให้กลุ่มคนดังกล่าวสามารถเข้าถึงการบริการสังคมสุขภาพการศึกษาและ ที่อยู่อาศัยด้วยการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือเด็กและครอบครัวที่ยากจนโดยเฉพาะภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ๒ ประเภท คือ กองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาซึ่งต้อง ชำระเงินคืนเมื่อทำงานและมีรายได้ระดับหนึ่งแล้วและกองทุนให้เปล่าสำหรับนักเรียนนักศึกษา ที่ยากจนโดยไม่ต้องชำระคืนมีมาตรการเพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชน

ในเรื่องอื่นๆ อีก เช่น การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานการสร้างโอกาสและทางเลือกให้กับผู้ใช้แรงงานให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความร่วมมือจากภาคเอกชนมีการจัดสวัสดิการทุนการศึกษาจัดตั้งโรงเรียนในพื้นที่ยากจน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีเด็กและเยาวชนยากจนที่ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการการศึกษาและยังไม่สามารถได้รับทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงขั้นเรียนจบตามเป้าหมายได้แต่ทั้งนี้ยังไม่มีข้อมูลปรากฏชัดเจนเด็กไร้สัญชาติเด็กในพื้นที่พักพิงของผู้หนีภัยจากการสู้รบเด็ก บุตร แรงงานต่างด้าว ประเทศไทยได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาเด็กไร้สถานะ/ไร้รัฐ โดยการจดทะเบียนบุคคลและการจดทะเบียนการเกิดของเด็กกลุ่มต่างๆ ในปี ๒๕๔๖ และ ๒๕๔๗ การดำเนินงานยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ การจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ และการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องในช่วงปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๑ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับสถานะบุคคลในเรื่องสัญชาติและการทะเบียนราษฎร กฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์กฎหมายคุ้มครองแรงงานและการทำงานของ คนต่างด้าวประมวลกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กที่ต้องเข้าสู่กระบวนการทางศาล การคุ้มครองที่เท่าเทียมกันของเด็กหญิงและเด็กชายในการถูกละเมิดทางเพศและวิธีพิจารณา ความอาญาเกี่ยวกับการถามปากคำ/การชี้ตัวผู้ต้องหาสำหรับเด็กและเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ ประเทศไทยได้มีการถอนข้อสงวนข้อ ๗ ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติที่เป็นเรื่องของสถานะบุคคลและสัญชาตินับเป็นโอกาสให้เด็กได้รับสถานะบุคคลและสัญชาติ (ซึ่งไม่ได้กำหนดว่าต้องเป็นสัญชาติไทย) ส่วนมีผลดีมีคุณค่าต่อเด็กและเยาวชนทั้งสิ้นแต่ทั้งนี้ ยังพบว่าในทางปฏิบัติยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการออก กฏระเบียบตามกฎหมายกำหนดยังไม่รวดเร็วทำให้เด็กไม่ได้สิทธิทั้งที่มีโอกาสแล้วเด็กในพื้นที่ พักพิงของผู้หนีภัยจากการสู้รบประเทศไทยยึดในหลักการไม่ผลักดันกลับผู้หนีภัยจากการสู้รบจึงได้ จัดพื้นที่พักพิงผู้หนีภัยจากการสู้รบจำนวน ๕ แห่ง ใน ๔ จังหวัดทางตอนเหนือ และตะวันตก ติดบริเวณชายแดนไทย - พม่าซึ่งรัฐบาลไทยได้ผ่อนปรนให้ผู้หนีภัยฯ จำนวนประมาณ ๑๔๐,๐๐๐ คน อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวตามหลักมนุษยธรรมจนกว่าจะเดินทางกลับประเทศได้ แต่ผู้หนีภัยฯ เหล่านี้ได้พักพิงอยู่เป็นระยะเวลายาวนานจนถึงรุ่นบุตรหลานในปัจจุบันไม่สามารถ เดินทางกลับได้เนื่องจากประเทศต้นทางยังไม่สามารถรับรองความปลอดภัยทำให้ประเทศไทย ต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลเหล่านี้ตลอดมาโดยบางพื้นที่อยู่มายาวนานกว่า ๓๐ ปี ซึ่งได้มีการจัด การศึกษาให้แก่ผู้หนีภัยจากการสู้รบที่อยู่ในพื้นที่พักพิงดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ โดยร่วมมือ กับองค์กรเอกชนเพื่อการพัฒนากว่า ๑๐ องค์กร อนุญาตให้มีการจัดการเรียนการสอน ใน ๓ ระดับชั้น (เกรด ๑ - ๑๐) คืออนุบาลประถมและมัธยมวิชาที่เปิดสอน คือภาษาไทย ภาษาพม่า

ภาษากระเหรี่ยง ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ สุขศึกษาและวิชาอื่นๆ มีการประเมินผลปีละ ๓ ครั้ง และออกไปรับรองวุฒิการศึกษาโดยคณะกรรมการการศึกษาในพื้นที่ร่วมกับองค์กรเอกชนเจ้าของหลักสูตรผู้ที่จบการศึกษาเกรด ๑๐ สามารถไปฝึกวิชาชีพต่อไปโดยกระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนและองค์กรเอกชนได้ร่วมกันจัดทำโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้ผู้หนีภัยได้มีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพหรือเลี้ยงตัวเองได้แบบยั่งยืนเมื่อเดินทางกลับมาตุภูมิ โดยได้พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในพื้นที่พักพิงขององค์กรเอกชนต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของเด็กไทยตามแผนการศึกษาแห่งชาติรวมทั้งการรับรองวุฒิการศึกษาที่ออกโดยองค์กรเอกชนเพื่อให้ผู้จบการศึกษาในพื้นที่พักพิงสามารถนำไปใช้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้หากกลับมาตุภูมิหรือไปตั้งถิ่นฐานในประเทศที่สาม เด็กที่เป็นบุตรของแรงงานต่างชาตินานาชาติในประเทศไทยมีเป้าหมายในการจัดระบบ เรื่อง แรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน โดยปรับเปลี่ยนนโยบายต่อแรงงานหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายในปี ๒๕๓๕ เป็นการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายในปี ๒๕๔๗ โดยเปิดให้รายงานตัวพร้อมผู้ติดตามที่มีอายุ ๑ ปีขึ้นไป ซึ่งได้พบว่ามีแรงงานต่างด้าวประมาณ ๑.๓ ล้านคน และเพิ่มเป็น ๑.๕๒ ล้านคน ในปี ๒๕๔๘ ในปี ๒๕๕๐ มีการต่ออายุการอยู่ในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวและบุตรด้วยนโยบายที่ชัดเจนจากข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศลาวพม่าและกัมพูชาในการจ้างงานและนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน มีทะเบียนราษฎร (แบบ ทร ๓๘ ก) และเลขประจำตัว ๑๓ หลัก และได้รับการผ่อนผันให้ทำงานเฉพาะพื้นที่หน่วยงานสาธารณสุขมีการดำเนินการเชิงรุกโดยจัดสวัสดิการพื้นฐานมีการตรวจสุขภาพและการทำประกันสุขภาพเพื่อควบคุมป้องกันโรคติดต่อร้ายแรง เช่น วัณโรค โรคเรื้อน เอดส์ ฯลฯ ดูแลรักษาและป้องกันโรคเอดส์โดยประสานงานองค์กรภาคเอกชนในพื้นที่จัดยา AZT ให้กับมารดาตั้งครรภ์ที่ติดเชื้อเอชไอวีมีหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติจัดอบรมหมอตำแยแจกชุดทำคลอดสำหรับพยาบาลผดุงครรภ์จัดโครงการพิเศษสำหรับแรงงานที่มีพฤติกรรมเสี่ยงในพื้นที่ที่มีแรงงานเหล่านี้หนาแน่นดูแลการอนามัยแม่และเด็กออกไปรับรองการเกิดให้เด็กทุกคนที่มาคลอดในสถานพยาบาลให้วัคซีนภูมิคุ้มกันโรคเด็กพัฒนารูปแบบการวางแผนครอบครัวในลักษณะเครือข่ายสำรวจสถานะสุขภาพจัดอบรมนายจ้างอบรมอาสาสมัครแรงงานต่างชาติและทำคู่มือดูแลสุขภาพภาษาพม่ารวมถึงการจัดการศึกษาให้เด็กในรูปแบบต่างๆ แรงงานเด็กมีงานวิจัยหลายเรื่องของสถาบันการศึกษาและองค์กรชุมชนคาดประมาณว่ามีแรงงานเด็กต่างชาติอย่างน้อย ๑๐๐,๐๐๐ คน ทำงานใน ๔๗ จังหวัด ที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าร้อยละ ๓๕ เป็นแรงงานเด็กอายุน้อยกว่า ๑๕ ปี ร้อยละ ๖๓ ต้องทำงาน

มากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน และแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษาเด็กเร่ร่อนมีงานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อมูลว่ามีเด็กเร่ร่อนประมาณ ๒๐,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นขอทานและแรงงานเด็กภาครัฐและภาคเอกชนช่วยเหลือได้เพียง ๕,๐๐๐ คน การแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กและการค้าเด็กมีการใช้ประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๗๖ - ๒๘๕ ที่บัญญัติคุ้มครองเด็กที่ถูกกระทำทางเพศและพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติ เรื่อง การช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ว่า หากกระทำต่อเด็กอายุ ๑๕ - ๑๘ ปี มีโทษทั้งจำคุกและปรับเพิ่มอีก ๑ ใน ๓ และหากกระทำต่อเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ต้องรับโทษเป็น ๒ เท่า นอกจากนี้ในทางปฏิบัติมีบันทึกข้อตกลงแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนภายในประเทศ เพื่อดำเนินการกรณีค้าเด็กและหญิงตั้งแต่ปี ๒๕๔๒ พร้อมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายและแผนระดับชาติ เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าเด็กและหญิงภายในประเทศและข้ามชาติ พ.ศ. ๒๕๔๖ และขยายเป็นความตกลงทวิภาคีกับประเทศเพื่อนบ้าน คือกัมพูชาลาว และเวียดนามในเรื่องการจัดการค้าเด็กและหญิงและช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์ต่อมาได้ขยายความร่วมมือสู่องค์กรระหว่างประเทศ คือ ILO IPEC เป็นโครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าหญิงและเด็กและส่งเสริมการจ้างงานเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และมีความร่วมมือจากหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศต่างๆและรัฐบาลของอีกหลายประเทศแต่ยังปรากฏการแสวงหาประโยชน์ทางเพศกับเด็กและการค้าเด็กอยู่เด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในปีพ.ศ. ๒๕๕๓ มีเด็กและเยาวชนถูกจับกุมดำเนินคดีประมาณ ๔๔,๐๐๐ ราย เป็นชายประมาณ ๔๐,๔๐๐ ราย เป็นหญิงประมาณ ๓,๖๐๐ ราย แม้ว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะดูแลแก้ไขเด็กและเยาวชนเหล่านี้แล้วแต่ก็ดำเนินการได้ระยะหนึ่งตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลเท่านั้นและเมื่อพ้นระยะเวลาที่ศาลกำหนดเด็กและเยาวชนต้องกลับสู่ครอบครัวและชุมชนซึ่งพบว่าบางรายยังมีความจำเป็นต้องรับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพเพื่อให้เขาสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างปกติสุขโดยไม่กลับไปกระทำผิดอีกเด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้เนื่องจากสถานการณ์ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเพิ่มขึ้นอย่างฉับพลันในปี ๒๕๔๗ - ๒๕๔๘ จากช่วง ๑๐ ปี ก่อนหน้านั้น ซึ่งเคยมีเหตุการณ์เฉลี่ยปีละ ๖๘ ครั้ง กลายเป็น ๑,๘๔๓ และ ๑,๗๐๓ ครั้ง ใน ๒ ปี ดังกล่าว และยังคงมีต่อเนื่องอยู่เป็นครั้งคราวจนปัจจุบันผลจากเหตุการณ์ความรุนแรงทำให้ผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ มากกว่า ๒,๔๖๐ ราย จากมกราคม ๒๕๔๗ - ๒๕๕๐ มีสตรีหม้าย ๑,๗๙๒ คน ที่ต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพังซึ่งในจำนวนนี้ประมาณ ๑ ใน ๔ เป็นแม่บ้านที่ต้องพึ่งพาสามี มีเด็กกำพร้าที่สูญเสียบิดามารดา ๓,๔๘๒ คน และยังมีเด็กที่ได้รับผลกระทบจิตใจทางอ้อมอีกจำนวนหนึ่งเด็กที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้ คือเด็กที่สูญเสียพ่อหรือแม่ หรือทั้งพ่อแม่ หรือได้รับ

บาดเจ็บและรอดชีวิตจากเหตุการณ์พบเห็น หรือเผชิญความรุนแรงโดยตรงหรือรับรู้ผ่าน การบอกเล่าหรือสื่อตนเองและครอบครัวได้รับผลกระทบในชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งจำเป็นต้องเร่ง ป้องกันแก้ไขฟื้นฟูเยียวยาอย่างเร่งด่วนเด็กพิเศษหรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษในอีกด้านหนึ่ง มีเด็กจำนวนหนึ่งที่มีศักยภาพสูงถึงสูงมากพอที่จะเป็นอัจฉริยะหรือมีความเป็นเลิศจาก การคาดการณ์โดยยึดหลักสถิติในเด็กที่เกิดประมาณ ๗ - ๘ แสนคนต่อปี จะมีเด็กที่มีศักยภาพ เพียงพอที่จะเป็นผู้นำในสาขาต่างๆ อย่างน้อยร้อยละ ๑ - ๓ ต่อสาขา หากรวมเด็กตั้งแต่แรกเกิด จนถึงเด็กมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จะมีเด็กจำนวนมากที่มีพลังความสามารถที่รอการค้นพบและ รอการพัฒนากระจายอยู่ทั่วประเทศเด็กเหล่านี้หากได้รับโอกาสพัฒนาตามศักยภาพจะสามารถ สร้างประโยชน์ให้กับประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งหลายประเทศรัฐบาลได้ทุ่มเท งบประมาณในการพัฒนาเด็กกลุ่มนี้ (อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์, ๒๕๕๐) และจากการสำรวจระบบ การดำเนินงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทยพบว่ายังขาดระบบการคัดกรองและ วินิจฉัยที่ช่วยให้เห็นปัญหาของเด็กที่แท้จริงเครื่องมือที่ใช้สำรวจหรือการวินิจฉัยที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้สามารถให้การช่วยเหลือดูแลและพัฒนาเด็กได้เป็นอย่างดีเพราะการวินิจฉัยที่เกิดจาก การคาดเดาทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดการผิดพลาดจนทำให้เด็กจำนวนมากสูญเสียโอกาส ที่จะได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมการคัดกรองเพื่อการช่วยเหลือบำบัดจำเป็นต้องดำเนินการตั้งแต่ วัยแรกเริ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจุบันมีหน่วยงานองค์กรหลายหน่วยในประเทศไทยที่มีบทบาท ในการดูแลและให้การสนับสนุนด้านพัฒนาการและความสามารถของเด็กและเยาวชนซึ่งมี ความหลากหลายของเครื่องมือทดสอบที่แต่ละหน่วยนำมาใช้และบางเครื่องมือยังขาดมาตรฐาน หรือเป็นของต่างประเทศนำมาแปลเป็นฉบับภาษาไทยซึ่งไม่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ตลอดจนขาดนักวิชาการผู้ปฏิบัติงานและครูที่จะใช้เครื่องมือทดสอบคัดแยกเด็กได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกันทั้งนี้ได้มีความพยายามของกลุ่มคณะทำงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ หลายสาขาได้รวมกลุ่มเพื่อผลักดันให้เกิดการคัดแยกวินิจฉัยและส่งผลไปถึงการดูแลส่งเสริม ศักยภาพเด็กไทยเพื่อการพัฒนาเด็กกลุ่มนี้เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงมหาดไทยรวมทั้ง หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๓. กฎหมายนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนแนวความคิด ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนา คือ ความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อ การมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในเป็นแนวคิดพื้นฐาน

ให้เด็กและเยาวชนดำรงชีวิตและปรับตัวได้ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีกฎหมายนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนทั้งในระดับสากลและระดับประเทศเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนดังต่อไปนี้

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้ประกันสิทธิเสรีภาพความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา ๘๐ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคมสาธารณสุขการศึกษาและวัฒนธรรมในข้อ ๑ กลุ่มครอบครัวและพัฒนาเด็กและเยาวชนสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัยส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชายส่งเสริมและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชนรวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุผู้ยากไร้ผู้พิการหรือผู้ทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

๓.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๒ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็กสาระสำคัญ คือห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างกรณีจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีเป็นลูกจ้างให้แจ้งการจ้างและการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานรวมทั้งจัดทำบันทึกสภาพการจ้างโดยห้ามทำงานเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ นาฬิกา (เว้นแต่ได้รับอนุญาตหรือเป็นงานการแสดง) ห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดรวมทั้งงานที่อาจเป็นอันตรายเช่นงานหลอมเป่าหล่อรีดโลหะหรือป้อนโลหะงานเกี่ยวกับความร้อนความเย็นความสั่นสะเทือนสารเคมีที่เป็นอันตรายจุดชิวิตเป็นพิษวัตถุระเบิดหรือไวไฟกัมมันตภาพรังสีและอื่นๆ รวมทั้งห้ามทำงานใต้ดินและบนที่สูงตลอดจนห้ามทำงานในบางสถานที่ เช่น โรงฆ่าสัตว์และสถานที่เล่นการพนัน (มาตรา ๔๗ - ๕๐) นอกจากนี้ยังได้กำหนดสิทธิลาเข้าประชุมสัมมนารับการอบรมหรืออื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานเด็ก

๓.๓ พระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ สืบเนื่องจากแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่จะต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชนรวมทั้งต้องสงเคราะห์ผู้สูงอายุผู้ยากไร้ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้โดยการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนภาครัฐและภาคเอกชนตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่น โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของสมาชิกและเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชนตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม

และการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรมโดยองค์กรภาคเอกชนสามารถขอขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์และมีกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานรวมถึงการสนับสนุนให้การดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรต่างๆ และผู้ปฏิบัติงาน (นักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร) เป็นไปตามมาตรฐาน

๓.๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ มีสาระสำคัญในเรื่อง การกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติต่อเด็กในด้านการอุปการะเลี้ยงดูการสงเคราะห์การคุ้มครองสวัสดิภาพและการส่งเสริมความประพฤติเด็กเพื่อให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนและมีพัฒนาการที่เหมาะสมรวมถึงการป้องกันไม่ให้เด็กถูกทารุณกรรมตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบหรือการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอาศัยความร่วมมือในการคุ้มครองเด็กระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนในการคุ้มครองเด็กทั้งในรูปแบบการแจ้งการรายงานหรือการช่วยเหลือเด็กเบื้องต้น

๓.๕ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้หลักการคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านการจดทะเบียนรับรองการเกิดการพัฒนาการยอมรับการคุ้มครองและโอกาสในการมีส่วนร่วมโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม มีสิทธิด้านการศึกษาโดยเฉพาะเด็กพิการหรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษมีสิทธิได้รับการศึกษาพิเศษที่เหมาะสมกับตนได้รับบริการสาธารณสุขการเล่นการพักผ่อนการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการวัฒนธรรมและศิลปะส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อครอบครัวภูมิใจในชาติไทยและวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยมีสุขภาพแข็งแรงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สมควรแก่วัยรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลมีเจตคติและทักษะที่ดีต่อการทำงานมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัครรับผิดชอบต่อตนเองผู้อื่นและต่อส่วนรวมมีส่วนร่วมในการแสดงออกทั้งโดยส่วนบุคคลและเป็นหมู่คณะในรูปของสภาเด็กและเยาวชนในระดับอำเภอระดับจังหวัดและระดับประเทศโดยการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

๓.๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญกำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆ เพื่อแก้ปัญหาคือกำหนดให้ผู้พบเห็นการกระทำความรุนแรงในครอบครัวมีหน้าที่แจ้งเหตุต่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีบทบัญญัติลงโทษผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวและกำหนดให้มีวิธีการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำมีการบำบัดรักษาฟื้นฟูผู้กระทำและผู้ถูกกระทำรวมทั้งมีบทห้ามการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องความรุนแรงในครอบครัวต่อสาธารณะ

๓.๗ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีระบบช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย ๔ และการบำบัด

ฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจในลักษณะของทีมสหวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีกลไกในระดับต่างๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพกล่าว คือมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินการตามกฎหมายมีคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานมีหน้าที่ในการกำกับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกฎหมายนอกจากนี้ยังมีกองทุนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์รวมถึงการช่วยเหลือผู้เสียหายในต่างประเทศให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่ด้วย

๓.๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงานมาตรา ๑๒๐ สาระสำคัญ คือห้ามหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำกฎกระทรวง)

๓.๙ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ สาระสำคัญ คือรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ประกอบด้วยการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น แรงงานขจัดหนี้และแรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์การใช้จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณีการผลิตสื่อ หรือการแสดงลามกกิจกรรมที่ผิดกฎหมายโดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดรวมทั้งลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็กประเทศสมาชิกต้องกำหนดและปฏิบัติตามแผนงานดำเนินการเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยถือเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนซึ่งต้องดำเนินการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องและจัดให้ความช่วยเหลือเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กรวมทั้งฟื้นฟูสภาพเด็กบูรณาการกลับเข้าสู่สังคมและสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

๓.๑๐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กมีสาระสำคัญครอบคลุม ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็กและการให้ความสำคัญแก่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ๒) การกระทำหรือดำเนินการทั้งหลายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก ๓) สิทธิในการมีชีวิต การอยู่รอดและการพัฒนาทางด้านจิตใจอารมณ์และสังคม และ ๔) สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็กและการให้ความสำคัญกับความคิดเหล่านั้น

๓.๑๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณลักษณะคนให้มีจิตสาธารณะ ๕ ประการประกอบด้วย ๑) จิตแห่งวิทยาการ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตคิดเป็นทำเป็น ๒) จิตแห่งการสังเคราะห์ คือ การสังเคราะห์ถอดและสร้างนวัตกรรมความรู้ ๓) จิตแห่งการสร้างสรรค์ที่เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างได้ด้วยการหมั่นฝึกฝน ๔) จิตแห่งความเคารพ หมายถึง การเปิดใจกว้างพร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น และ ๕) จิตแห่งคุณธรรมคือมีความรู้คู่คุณธรรมนำการพัฒนา

๓.๑๒ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านการพัฒนาเด็กตามแนวทาง “โลกที่เหมาะสมสำหรับเด็ก” (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙) เป็นแผนระยะยาวแบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๓ ช่วง (ช่วงที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๒ ช่วงที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ช่วงที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙) เน้นความสำคัญในการพัฒนาและคุ้มครองเด็กใน ๔ เรื่องหลักคือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพการปกป้องเด็กจากการถูกละเมิดหรือแสวงหาประโยชน์และความรุนแรงและการต่อต้านเอชไอวี/เอดส์โดยมีสาระของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ คุณลักษณะเด็กที่พึงประสงค์ ยุทธศาสตร์ร่วม (สำหรับทุกด้าน) และยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน ๑๑ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านครอบครัวกับเด็ก ๒) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเด็ก ๓) ด้านการเสริมสร้างความปลอดภัยและการป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก ๔) ด้านเด็กกับผลกระทบจากโรคเอดส์ ๕) ด้านการศึกษาสำหรับเด็ก ๖) ด้านเด็กกับนันทนาการ ๗) ด้านสื่อมวลชนกับเด็ก ๘) ด้านวัฒนธรรมและศาสนาสำหรับเด็ก ๙) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก ๑๐) ด้านการปกป้องคุ้มครองเด็กที่ต้องการการคุ้มครองเป็นพิเศษ และ ๑๑) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับเด็ก

ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ควรมีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลในทางปฏิบัติ เนื่องจากต้องดำเนินการต่อเด็กทุกกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

๔. คุณลักษณะเด็กและเยาวชนที่พึงประสงค์

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดคุณลักษณะเด็กและเยาวชนที่พึงประสงค์ซึ่งถือเป็นวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชน ไว้ดังนี้

๑) ให้เด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อครอบครัวภาคภูมิใจในความเป็นไทยมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยและรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่นรวมทั้งกฎเกณฑ์และกติกาในสังคม

๒) ให้มีความสุขภาพและพลานามัยแข็งแรงรู้จักป้องกันตนเองจากโรคและสิ่งเสพติด

๓) ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ตามสมควรแก่วัยจริยธรรมและคุณธรรม

๔) ให้มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงานสุจริต

๕) ให้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๖) ให้รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัครรวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ

๗) ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อส่วนรวมตามสมควรแก่วัย

๕. ความต้องการของเด็กและเยาวชน

จากการจัดสัมภาษณ์การพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (๒๕๕๒) เด็กและเยาวชนได้นำเสนอความต้องการการพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ดังนี้

๑) ต้องการความปลอดภัยและมีความสุข โดยได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากภาครัฐในพื้นที่เป็นหลักนอกเหนือจากครอบครัวแล้วซึ่งจะทำให้เกิดความสมานฉันท์ตามมา

๒) ต้องการความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร

๓) ต้องการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับครอบครัวเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์และการพูดจาสื่อภาษาที่ดีต่อกันภายในครอบครัว

๔) ต้องการรับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม

๕) ต้องการให้มีศูนย์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมั่นคงตลอดชีวิตสนับสนุนกลไกให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้านรวมถึงการค้นหาและขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส

๖) ต้องการให้ผู้ทำงานกับเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่เข้าใจเด็กและเยาวชน

๗) ต้องการโอกาสให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมตลอดทุกกระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๘) ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งกำหนดเรื่องการพัฒนาเด็กและเยาวชนในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมสนับสนุนงบประมาณอุปกรณ์สถานที่และทรัพยากรที่จำเป็นจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเด็กและเยาวชนและควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

๙) ต้องการให้สื่อมวลชนนำเสนอการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของเด็กและเยาวชนให้สังคมได้รับรู้มากกว่านี้เพื่อเป็นภาพลักษณ์และต้นแบบที่งดงามอย่างสร้างสรรค์สำหรับเด็กเยาวชนและสังคม

๑๐) ต้องการให้รัฐสนับสนุนองค์กรดูแลเด็กที่ยึดหยุ่นอิสระมีเสรีภาพและมีกองทุนด้านเด็กและเยาวชน

ผนวก ก

ชื่อผนวก ประวัติความเป็นมาของกรมพลศึกษา

ประวัติความเป็นมาของกรมพลศึกษา

กรมพลศึกษาได้รับการสถาปนา เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๖ ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยมีหน้าที่จัดการพลศึกษาของชาติ ซึ่งตั้งอยู่ในกระทรวงธรรมการ รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะให้บุคคลแม้ว่าได้รับจริยศึกษา และพุทธศึกษามาแล้ว ให้ได้รับการพลศึกษาด้วย ซึ่งจะทำให้เรามีร่างกายแข็งแรง ใจคอหนักแน่น อันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้สมบูรณ์เต็มที่

นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาพลศึกษาจึงกลายเป็นหลักสำคัญของการศึกษาของชาติจวบจนกระทั่ง เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบบราชการไทย มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยให้กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนเป็นสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาการกีฬานันทนาการ เพื่อเสริมสร้างพละอนามัยของประชาชนจากกระแสดังกล่าวความต้องการของชาวพลศึกษาจึงได้มีการเคลื่อนไหวในการขอใช้ชื่อส่วนราชการ “กรมพลศึกษา” และเมื่อวันที่ ๕ และ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนชื่อ “สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ” เป็น “กรมพลศึกษา” ซึ่งชื่อนี้เป็นชื่อที่มีมงคลยิ่ง ได้รับความเชื่อถือ และศรัทธา สร้างให้ประชาชนมีร่างกายแข็งแรง จิตใจดี และเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๓ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๔ ตอนที่ ๕๒ ก หน้า ๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๓ จึงได้มีชื่อส่วนราชการว่า “กรมพลศึกษา” กรมพลศึกษายุคใหม่มีนโยบายและแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษาสุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา ได้แก่ กองกลาง สำนักการกีฬา สำนักนันทนาการ สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักกีฬาและนันทนาการภูมิภาค สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ สถาบันอนุรักษ์มวยไทยแห่งชาติ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

อำนาจหน้าที่

กรมพลศึกษา มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากิจการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการด้านการกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน
๒. ดำเนินการด้านนันทนาการ
๓. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
๔. พัฒนากิจการด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง
๕. สำรวจ จัดเก็บ รวบรวม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนและบริหารจัดการ เผยแพร่ข้อมูลสถิติ และองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๖. อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน
๗. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศเพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๘. จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ
๙. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนางานด้านวิชาการ การพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๑๐. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ “กรมพลศึกษา” เป็นองค์กรนำด้านการพลศึกษา สร้างความสุขเพื่อมวลชน

พันธกิจ

๑. ดำเนินการด้านการพลศึกษา การกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน
๒. ดำเนินการค้ำนันทนาการ
๓. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
๔. พัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การส่งเสริมและพัฒนากการพลศึกษา สุขภาพ กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา
๒. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่ม มีสุขภาพดี มีวินัย มีคุณธรรม และมีน้ำใจนักกีฬา
๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
 ๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
 ๔. เพื่อนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาใช้ในการพัฒนากการกีฬา
 ๕. เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และการออกกำลังกาย
๖. ประสานความร่วมมือองค์กรเครือข่ายทางการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ

เป้าหมายการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมกีฬา นันทนาการ และงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาขององค์กร และหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๒. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
๓. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลงานด้านพัฒนากการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๔. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แผนยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา

๒. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา

๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่ม มีสุขภาพดี มีวินัย มีคุณธรรม และมีน้ำใจนักกีฬา

๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๔. เพื่อนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาใช้ในการพัฒนาการกีฬา

๕. เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และการออกกำลังกาย

๖. ประสานความร่วมมือองค์กรเครือข่ายทางการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ

เป้าหมายการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมกีฬา นันทนาการ และงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาขององค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๓. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลงานด้านพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

๔. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ผนวก ง

ข้อผนวก แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

โดย

นายปัญญา หาญลำยวง

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่น ๒๖ ปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๗

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษา เพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

๑. ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างในการส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านมีแนวคิดหรือความต้องการในการพัฒนาด้านใดบ้างในการพัฒนาศักยภาพในการส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

.....
.....
.....
.....
.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายปัญญา หาญลำยวง

วัน เดือน ปีเกิด ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๒

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๒๓ ปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. ๒๕๓๗ ปริญญาโท ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการทำงาน

๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ - ๓๑ กันยายน ๒๕๕๒

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง ระดับ ๘

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - กันยายน ๒๕๕๓

หัวหน้าศูนย์กีฬาสู่ความเป็นเลิศ ระดับ ๘

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการพิเศษ ระดับ ๘ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ - ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

ผู้อำนวยการสำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

ผู้วิจัย นายปัญญา หาญลำยวง หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมพลศึกษา มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากิจการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์และการกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านกีฬา ขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน อเนกรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนา นันทนาการแห่งชาติ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมพลศึกษา มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา ดำเนินการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา ซึ่งในการปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคสถาบันพัฒนาบุคลากร การพลศึกษาและการกีฬา มีกลุ่มพัฒนาการพลศึกษา กีฬา และนันทนาการภูมิภาค ส่งเสริมและ พัฒนามาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาในส่วน ภูมิภาค ดำเนินการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเป็น เครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา ของกรมพลศึกษา โดยทางกรมพลศึกษาได้ดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัดและ ประจำอำเภอปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ทั้งหมด ๕๕๔ คน

เจ้าหน้าที่พลศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบเล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการ เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกาย และวิทยาศาสตร์การกีฬา ดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ทางด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับสถานศึกษาทุกสังกัด จัดการแข่งขันกีฬานักเรียน จัดทำทะเบียนประวัติผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำนันทนาการ และนักบริหารจัดการการกีฬา จัดทำทะเบียนข้อมูล จัดเก็บรวบรวมสถิติ จำนวนเด็ก เยาวชนและประชาชนชาย - หญิงที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ภารกิจของกรมพลศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีค่าของชาติและเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้น มีหน้าที่ในการส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา หากสามารถทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาได้อย่างถูกต้องก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติต่อไป

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา เพื่อจะได้นำไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬาที่ผ่านมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษา ในสังกัดกรมพลศึกษาได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ทั้ง 4 ภาค รวม 284 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่พลศึกษาทั่วประเทศ 954 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ใช้แบบสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่พลศึกษา จำนวน 284 คน
2. ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่
 - 2.1 นายทวนชัย มูลสว่าง อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - 2.2 นายชลิต เขียวพุ่มพวง อดีตรองอธิบดีกรมพลศึกษา
 - 2.3 ดร. ชาญวิทย์ ผลชีวิน รองอธิบดีกรมพลศึกษา
 - 2.4 นายรัช ถาวรสวัสดิ์ รองอธิบดีกรมพลศึกษา
 - 2.5 นายกวิน คเชนทร์เดชา ผู้อำนวยการกลุ่มพลศึกษา กีฬาและนันทนาการภูมิภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี

- เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา
3. การรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
 4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลการเปรียบเทียบเหตุการณ์
- การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์แบบอุปนัย และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านกีฬา

1. ด้านบุคลากร

จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีจำนวน 1 คน/อำเภอ ซึ่งไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่ได้รับ เพราะเจ้าหน้าที่พลศึกษามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการจัดกิจกรรม เจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความรู้ แต่ขาดทักษะและ ความชำนาญ ในการเสริมสร้าง พัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา แนวทาง ควรเพิ่มจำนวน เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ประจำอยู่ในแต่ละอำเภอให้มากขึ้นและควรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทางด้านการพลศึกษาและกีฬา

2. ด้านงบประมาณ

จากการศึกษาพบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาจากกรมพลศึกษาไม่เพียงพอต่อการเสริมสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชน แนวทาง ควรมีการจัดตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการเสริมสร้างพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านกีฬาให้เพิ่มมากขึ้นและควรปรับสวัสดิการต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

3. ด้านวัสดุครุภัณฑ์

จากการศึกษาพบว่า มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เป้าหมายจำนวน 954 แห่ง แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรครุภัณฑ์ครบทุกแห่ง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ด้านอุปกรณ์กีฬา มีการจัดสรรอุปกรณ์กีฬาให้ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เมื่อใช้งานได้ระยะหนึ่งเกิดการชำรุด สูญหาย และไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมด้านการพลศึกษาและการกีฬา แนวทาง ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาให้ครบทั้ง 954 ศูนย์ จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่น จัดสร้างสนามกีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า แผนการปฏิบัติงานและภารกิจงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ไม่ได้มีการกำหนดภารกิจงานหรือโครงการที่เป็นการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬาโดยตรง รวมถึงไม่ได้ให้อำนาจกับเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชน ด้านการกีฬาตามความต้องการของพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่พลศึกษารับผิดชอบ แนวทาง ควรมีองค์กรที่รับผิดชอบด้านการพลศึกษา และการกีฬา ฯลฯ ในทุกๆ อำเภอ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ความสำคัญของการออกกำลังกายและเล่นกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชน ในทุกอำเภอ จัดการอบรมให้กับผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้และเห็นความสำคัญ ของขบวนการด้านการพลศึกษา การกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อเสริมสร้างเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา ดังนี้

1. ควรสร้างความมั่นคงให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษา โดยบรรจุให้เป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ

2. ควรจัดการสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะ และความชำนาญในการเสริมสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนด้านการกีฬา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
3. เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษาและการกีฬาของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. เป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่พลศึกษาในโอกาสต่อไป

Abstract

Title The Guidelines for Potential Development of Physical Education officers for supporting and empowering children and youth in sport.

Subject Society - Psychological

Name Mr. Panya Hanlamyung **Course** NDC (JSPS) **Class** 26

The objectives of this research were to study the problems and obstacles of supporting and empowering children and youth in sport, proposes to study guidelines to develop the potential of Physical Education officers for efficiency by studying interviews from 5 experts and Physical Education officers of the Department of Physical Education, a total of 284 people.

The research findings and key issues discussed for determining Guidelines for Potential Development of Physical Education officers for supporting children and youth in sport was studied in the following 4 areas: 1. Personnel - there is a Physical Education officer stationed in each district and responsible for promoting and organizing sports opportunities for children, youth and people in the area, but the Physical Education officer lacks knowledge and skills of physical education, sport, exercise and recreation for coaches, referees and principles of exercise, recreation and sport science including career development and security of the Physical Education officer. 2. Budget – it is an important part of potential development for supporting children and youth in sport. An annual budget should be introduced. There would be a budget to support activities in accordance with requirements. 3. Material and Equipment - organizing learning centers for sports, recreation, and sport sciences' 984 learning centers for efficient practice, providing sports equipment with consideration for quantity, type and requirements of each local area, stadium buildings and manual for all sports. 4. Administration - set up a sports club in each type of sports, network group, increase the introduction of sports competitions in all districts, create campaign activities, education in benefits, and importance of playing sports and exercise for children and youth also organizing local leaders training, survey taking, storing, collecting and developing an information system for planning and administration, and to disseminate statistical data and body of knowledge of physical education and personnel development. The project set up is to conserve and promote traditional children's games, traditional sports, create action plans, quality and standards in development plans for potential development of physical education and personnel in order to promote and develop sports for children and youth in concordance of the policy of National Sports Development Plan and Recreation Development Plan.