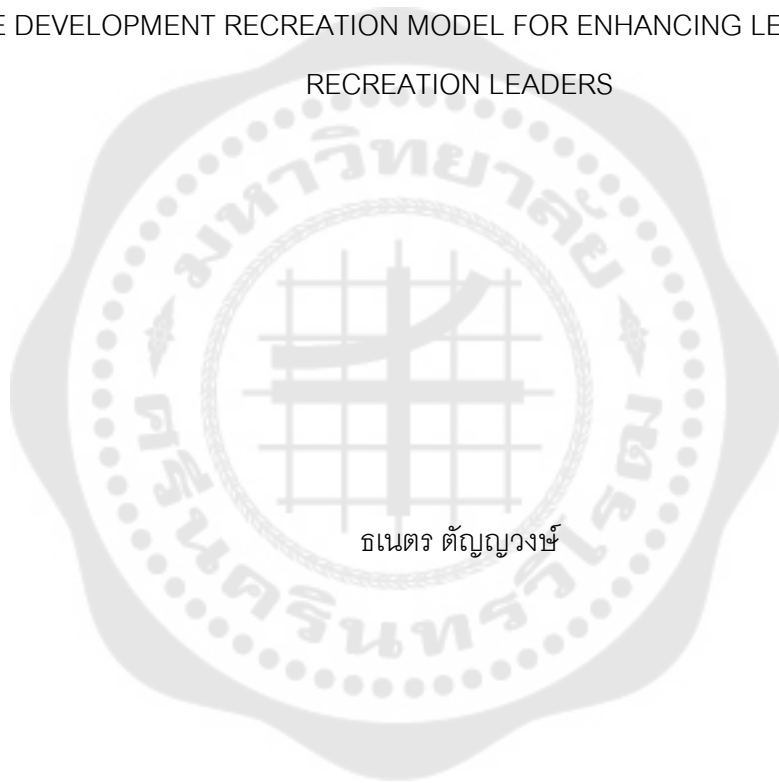




การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ
THE DEVELOPMENT RECREATION MODEL FOR ENHANCING LEADERSHIP OF
RECREATION LEADERS



ธเนตร ตัญญวงษ์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2561

การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT RECREATION MODEL FOR ENHANCING LEADERSHIP
OF RECREATION LEADERS



TANET TANYAWONG

A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Sport and Leisure Management)
Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ

ของ

ธนตร ตัญญาวงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุมนรตรี นิมเนติพันธ์)

(อาจารย์ ดร.แอน มหาคีตะ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ นันทนาการ
ผู้วิจัย	ธเนตร ตัญญูวงษ์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุมนรตรี นิ่มเนติพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
นันทนาการ สร้างรูปแบบและศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
นันทนาการ และศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
นันทนาการ กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
แบบเจาะจง จำนวน 100 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลองรูปแบบ 50คน และกลุ่มศึกษารูปแบบ 50คน โดยใช้แผนการ
ทดลองก่อน หลังการทดลอง แบบกลุ่มเดียว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1)รูปแบบนันทนาการเพื่อ
เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ 2) แบบประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ 3)
คู่มือการใช้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ผล
การศึกษาความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ พบว่า มีความ
ต้องการพัฒนาด้านทักษะที่เน้นกับการปฏิบัติมากกว่าการจดจำทฤษฎี 2. ผลการสร้างรูปแบบและศึกษาผลของ
รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ พบว่า คุณภาพแบบการประเมินตนเองด้าน
ภาวะผู้นำของผู้นันทนาการ โดยหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการตรวจสอบ
มีค่า ระหว่าง 0.60 – 1.00 และผลการศึกษาพบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นันทนาการ กลุ่ม
ตัวอย่างทดลองรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และ 3. ผล
การศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ
พบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นันทนาการ ของกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบ หลังเข้าร่วม
รูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.09 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และการประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อ
เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ
นันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการ มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 4.83

คำสำคัญ : รูปแบบ, กิจกรรมนันทนาการ, ภาวะผู้นำ, ผู้นำนันทนาการ

Title	THE DEVELOPMENT RECREATION MODEL FOR ENHANCING LEADERSHIP OF RECREATION LEADERS
Author	TANET TANYAWONG
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Dr. Sumonratree Nimnatipun

This research aimed to study the need of recreation model for enhancing leadership of recreation leaders, to develop a recreation model for enhancing leadership of recreation leaders and examine its results, and to study its results after the experiment and evaluation. One hundred samples participated in this model were selected by purposive sampling: fifty in model experiment group and fifty in model study group under One Group Pretest Posttest Design. The instruments included 1) Recreation model for enhancing leadership of recreation leaders, 2) Evaluation form for enhancing leadership of recreation leaders, and 3) Handbook for recreation model for enhancing leadership of recreation leaders. The data were analyzed using frequency of distribution, mean, percentage, standard deviation, and t-test. The results found that: 1. In the need of recreation model for enhancing leadership of recreation leaders, it was found that the development on the emphasis of hands-on skill was in need more than theoretical memorization. 2. In the development of a recreation model for enhancing leadership of recreation leaders and examine its results, it was revealed that the evaluation form for enhancing leadership of recreation leaders was verified by five experts with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.60 – 1.00. Also, the result of the study found that self-evaluation for recreation leadership of recreation leaders in the model experiment sampling group was higher than before they participated in the model at the significant level of .05 with the mean of 3.18 before and 4.39 after. And 3. In the study after the experiment and evaluation of recreation model for enhancing leadership of recreation leaders, it was found that self-evaluation for recreation leadership of recreation leaders in the model study sampling group was higher than before they participated in the model at the significant level of .05 with the mean of 3.09 before and 4.50 after. Also, the evaluation for the handbook was scored 4.83.

Keyword : Model Recreational Activity Leadership Recreation Leader

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาจาก อาจารย์ ดร.สุนทรตรี นิมเนติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน เอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง และคอยให้กำลังใจในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.แอน มหาคีตะ และรองศาสตราจารย์ สมควร โพธิ์ทอง ที่กรุณามาเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ และช่วยให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพิ่มเติมปริญญาานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ รวมถึงการตรวจเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบคุณภาพและคำชี้แนะแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในการวิจัยนี้จึงทำให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณทุกๆท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามมาได้ทั้งหมด ที่คอยให้กำลังใจ คอยติดตามให้ความช่วยเหลือในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบคุณ เตี้ยและแม่ ที่คอยอบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณงามความดีให้การสนับสนุน ให้โอกาสทางการศึกษา เป็นกำลังใจที่ดีตลอดเวลา และขอขอบคุณ คุณปทุมมา เขยชัยภูมิ ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจมาอย่างดีเยี่ยมเสมอมา ขอผลแห่งความสำเร็จและคุณค่าของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาถึง เตี้ยและแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยรักและเคารพยิ่ง

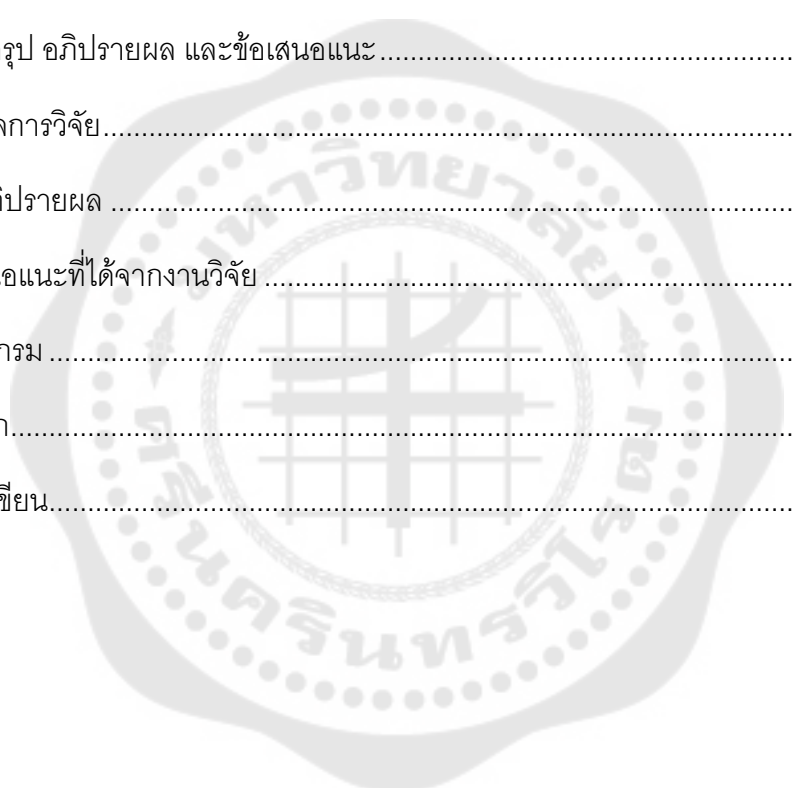
ธเนตร ตัญญวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1.แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	9
1.1 ความหมายของรูปแบบ	9
1.2 ประเภทของรูปแบบ.....	9
1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ	11
2. แนวคิดทฤษฎีการสร้างรูปแบบด้วย APIE	13

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ	14
3.1 ความหมายของนันทนาการ	14
3.2 ความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ	15
3.3 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ	16
3.4 ประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการ	18
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการ.....	19
4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	19
4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	20
4.3 บทบาทภาวะผู้นำ	32
5. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำของดูบริน (Dubrin).....	35
5.1 การทำความรู้จักตนเอง.....	35
5.2 การศึกษา	37
5.3 การแสวงหาประสบการณ์.....	38
5.4 การสร้างวินัยในตนเอง	38
5.5 การให้คำปรึกษา.....	40
6. การสนทนากลุ่ม (Focused Group).....	41
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
7.1 งานวิจัยในประเทศ.....	42
7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
ขั้นตอนการวิจัย	47

การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สรุปขั้นตอนการวิจัย.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
การอภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก.....	86
ประวัติผู้เขียน.....	211



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แบบแผนการทดลอง	46
ตาราง 2 ผลการหาค่าคุณภาพรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	57
ตาราง 3 ผลการหาค่าคุณภาพแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนันทนาการ	58
ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	59
ตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	59
ตาราง 6 ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	60
ตาราง 7 การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ	60
ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนันทนาการของกลุ่ม	62
ตาราง 9 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบ	63
ตาราง 10 ข้อมูลพื้นฐานด้านอายุของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	63
ตาราง 11 ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	64
ตาราง 12 การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ	64
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบ	66

ตาราง 14 ผลการยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบจากเทคนิคการ สนทนากลุ่ม.....	67
ตาราง 15 การประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะ ผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ	68



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แผนภาพคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ	3
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพประกอบ 3 กระบวนการสร้างรูปแบบนันทนาการด้วย APIE ของ Austin.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

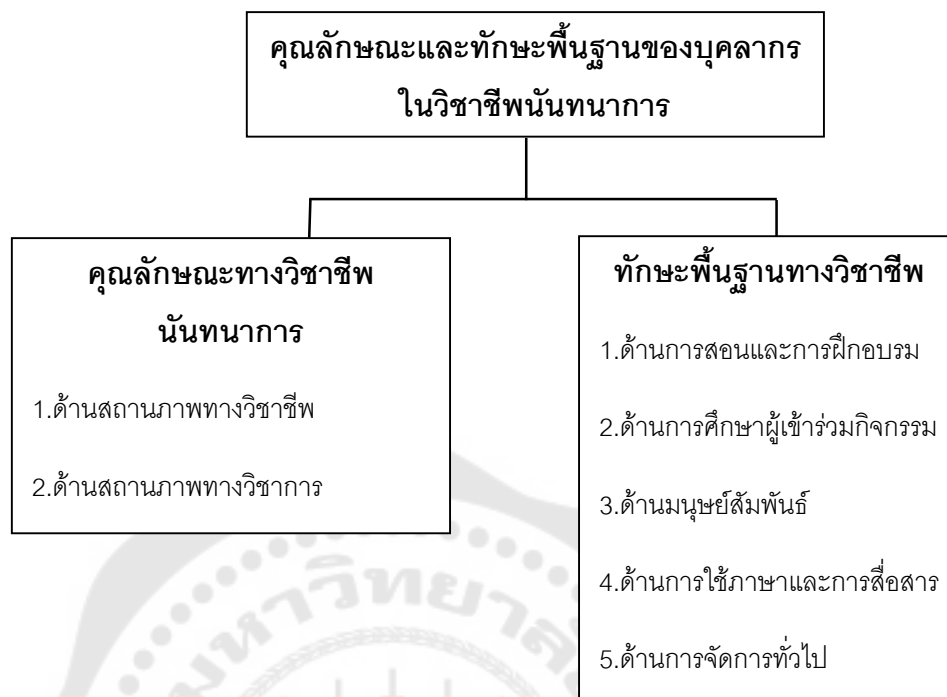
สภาพการณ์ของโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันสำหรับสถานการณ์และภาวะแวดล้อมซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเช่นเดียวกันซึ่งให้ความสำคัญเรื่องคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมอบหมายให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจัดทำแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ขึ้นโดยมุ่งหวังให้นันทนาการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555: 2)

นันทนาการเป็นศาสตร์สาขาวิชาที่ต้องศึกษาและเข้าใจถึงลักษณะขอบข่ายวิธีการ ตลอดจนถึงการฝึกฝนทักษะและนำไปใช้เพื่อการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้เด็ก เยาวชน และผู้ที่มีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งผู้นำนันทนาการนั้นถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการนันทนาการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการบริการ แนะนำช่วยเหลือให้บุคคลหรือหมู่คณะได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่จะเข้าร่วมตามความต้องการตามความสนใจของแต่ละบุคคลโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความพอใจ ความสุข และความเพลิดเพลินจากกิจกรรมนันทนาการนั้นแล้ว ผู้นำนันทนาการยังจะต้องเป็นผู้จัดการวางโครงการ จัดกิจกรรม เป็นผู้สอนให้เจ้าหน้าที่วิทยากรและนิเทศในด้านนันทนาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้นำเปรียบประดุจหัวใจของนันทนาการ ฉะนั้นผู้นำนันทนาการจึงต้องเรียนรู้วิธีการของการเป็นผู้นำนันทนาการเพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ (กรมพลศึกษา, 2554:17-18) และการที่จะได้ผู้นำนันทนาการที่มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 – 2559) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา คือ การสร้างนักนันทนาการอาชีพ ให้แพร่หลายรวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการเรียนในสถานศึกษาจนสามารถผลิตนักนันทนาการรุ่นใหม่ที่มีพื้นฐานความรู้ และขีดความสามารถในการวิเคราะห์ การใช้ประโยชน์จากสังคมนันทนาการจนเป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคมของประเทศที่กลมกลืนกับกระแสสังคมนันทนาการยุคใหม่ และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 – 2559) กระทรวงการท่องเที่ยวและ

กีฬา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและการจัดการบริการ นันทนาการ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาผู้นำนันทนาการในโรงเรียน ชุมชน และองค์กร ระดับประเทศให้มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนนันทนาการจากระดับชุมชนไปสู่ระดับนานาชาติ 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรนันทนาการให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการจัดบริการนันทนาการ ระดับมาตรฐานสากล 3. เพื่อส่งเสริมการผลิตบุคลากรนันทนาการอาชีพ ให้มีมาตรฐานระดับ นานาชาติ สามารถรองรับการร่วมมือกับประชาคมอาเซียนทางด้านประชาสังคมและวัฒนธรรมได้ ซึ่งจากนโยบายและยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 – 2559) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะเห็นได้ว่าการที่สามารถพัฒนาจนมีบุคลากรนันทนาการ อาชีพก็จะช่วยให้เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานด้านนันทนาการที่จะส่งผลให้เป็นการยกระดับ มาตรฐานนันทนาการของชาติให้สูงขึ้นตามลำดับ

ภายใต้กระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางนันทนาการจึงต้องมีการพัฒนาในความหลากหลายของเทคนิค วิธีการใหม่ๆ และการใช้ภาวะผู้นำในการจัดการ กระบวนการทางนันทนาการในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยการผ่าน ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ (Hitt; Ireland; & Hoskisson, 2007:375 สนับสนุนการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ เรืองยศ วัชรเกตุ (2546: 2) ที่กล่าวว่า นันทนาการเป็นศาสตร์ที่มีความ เป็นวิชาชีพโดยต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายโดยผู้นำนันทนาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของนันทนาการ ต้องมีความสามารถในการแสดงออกและมี คุณลักษณะอันดีงาม กล่าวคือมีคุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านทักษะปฏิบัติทั้งระดับพื้นฐานและ ระดับสูงเฉพาะทางด้วย จึงเป็นที่ยอมรับและประทับใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการจากผลการ ศึกษาวิจัยของ เรืองยศ วัชรเกตุ(2546) ได้แผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภาพคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพ
นันทนาการ

บทบาทด้านภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำนันทนาการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการแสดงออกคุณลักษณะด้านวิชาการด้านทักษะการปฏิบัติ ทั้งระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงเฉพาะทาง (เรื่องยศ วัชรเกตุ.2546:2) และประสิทธิภาพในการเป็นบุคลากรนันทนาการที่มีคุณภาพ พัฒนาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจวางแผน การเจรจาต่อรอง และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง และจากการประเมินผลแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555 – 2559) ครั้งแผน ได้การสรุปไว้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมถึงผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมาย 2 ข้อ คือ บุคลากรนันทนาการได้รับการพัฒนาการเป็นผู้นำนันทนาการและการจัดการบริการนันทนาการอย่างต่อเนื่องและบุคลากรนันทนาการอาชีพมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีโอกาสในการประกอบอาชีพนันทนาการตามความสามารถ(กรมพลศึกษา. 2557:52)

กระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำของดูบริน (DuBrin . 1995: 330-356)ได้จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธีคือ 1) การทำความรู้จักตนเอง 2) การสร้างวินัยในตนเอง

3) การศึกษา 4) การแสวงหาประสบการณ์ และ 5) การให้คำปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมและระหว่างผู้รับการอบรมด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2544: 172) ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้ และแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรม ภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงานโดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบัน และอนาคตได้ (พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง, 2551: 31) โดยมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม KUSA 4 ประการ คือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge = K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (Understand = U) เป็นลักษณะการสืบเนื่องจากความรู้ กล่าวคือเมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความแปลความขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill = S) ทักษะคือความชำนาญหรือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude = A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน และมีความกระตือรือร้น จากประสบการณ์ที่ได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์และพูดคุยกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั้นขาดและยังมีความต้องการที่จะเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ การให้คำปรึกษา การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม สอดคล้องกับ ธนชาติ ถวิลรพิชา (2559: 3) พบว่า หน่วยงานเทศบาลที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและส่งเสริมสนับสนุนด้านกิจกรรมนันทนาการอย่างพอเพียง แต่ก็ยังขาดบุคลากรผู้นำนันทนาการที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งประเวศ วะสี (2547: 71) ได้กล่าวว่าสภาพปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยนั้นมีผลมาจากสังคมไม่มีพลังของการแก้ปัญหา เกิดจากการไม่สร้างสรรค์ร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงสภาวะการบกพร่องในภาวะผู้นำในสังคมไทยอย่างทั่วถึงทุกๆ ระดับ

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555 – 2559) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่เน้นเรื่องการผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและการจัดบริการ

นันทนาการอย่างต่อเนื่องนี้ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาและสร้างรูปแบบนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการที่เหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงกับผู้ำนันทนาการให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้เป็นคู่มือหรือต้นแบบในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการในหน่วยงานต่างๆที่สนใจได้เป็นอย่างดี

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการในปัจจุบันมีรูปแบบอย่างไร
2. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการควรมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ
2. เพื่อสร้างรูปแบบและศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่มุ่งเน้นสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านนันทนาการ ได้รับยกย่องเกียรติคุณทางด้านนันทนาการ

และเป็นครู อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนันทนาการ มีประสบการณ์ทางด้านนันทนาการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 30 ท่าน โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ทดลอง (Try out) รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะสำหรับผู้นำนันทนาการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การควบคุมอารมณ์ การแสวงหาประสบการณ์ การให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การบริหารเวลา การวางแผนกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและคุณธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะสำหรับผู้นำนันทนาการ หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยการนำทฤษฎี หลักการแนวคิด และการสนทนากลุ่ม(Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสม

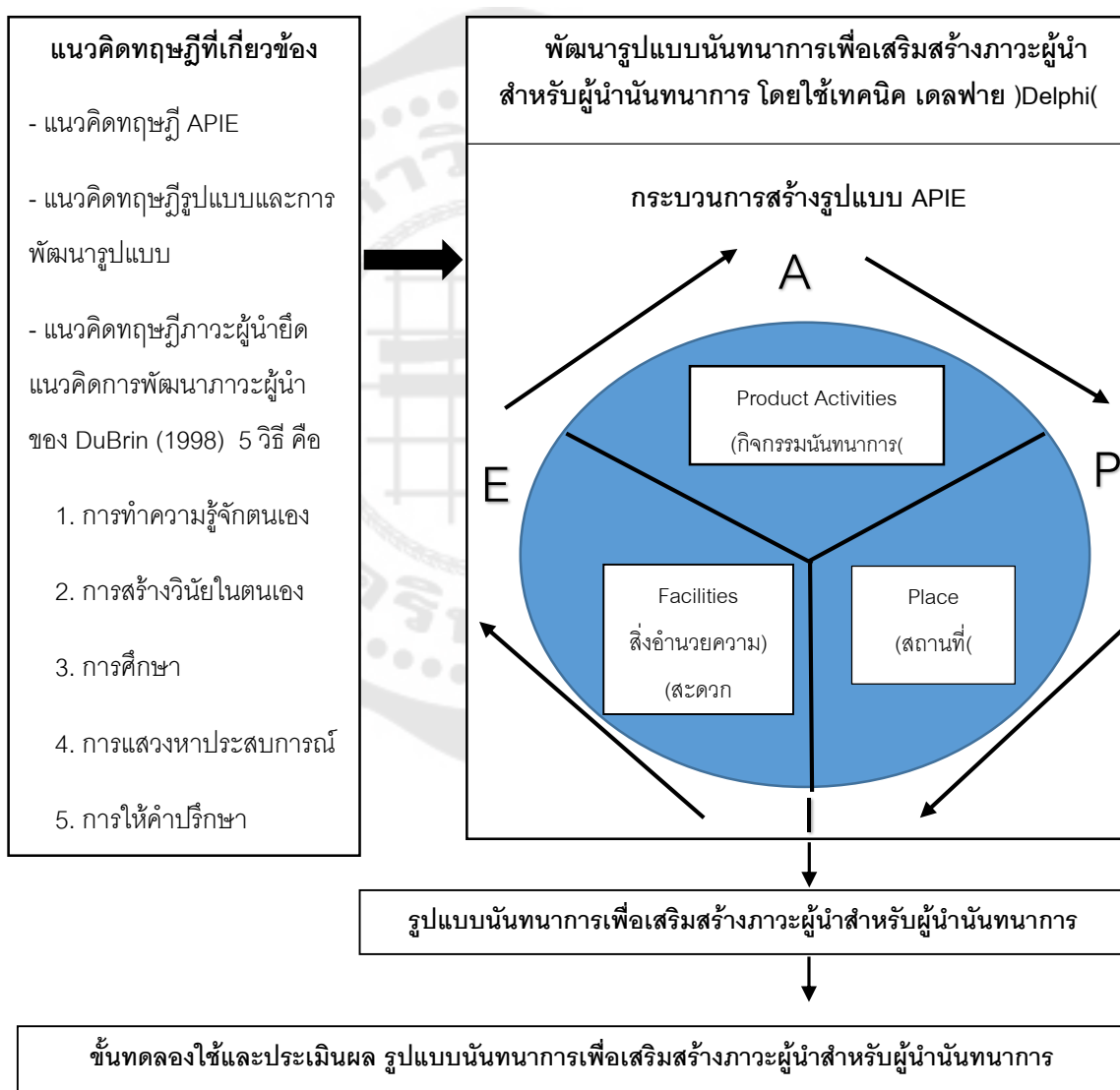
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะของผู้นำนันทนาการที่ส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมนันทนาการให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กระบวนการ (Process)หรือประสบการณ์ที่บุคคลเข้าร่วมและก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่พึงประสงค์สามารถจัดกิจกรรมและประยุกต์ใช้กิจกรรมได้อย่าง

เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาวะสังคมในปัจจุบัน โดยนำ ศิลปะ ดนตรี กีฬา มา เป็นสื่อในการจัดดำเนินการ

4. ผู้นำนันทนาการ หมายถึง ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ นันทนาการภาครัฐและเอกชน ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในระดับกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความ รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 1.1 คุณลักษณะรูปแบบที่ดี
 - 1.2 การประเมินรูปแบบ
2. แนวคิดทฤษฎีการสร้างรูปแบบด้วย APIE
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ
 - 3.1 ความหมายของนันทนาการ
 - 3.2 ความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ
 - 3.3 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ
 - 3.4 ประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการ
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 4.3 บทบาทภาวะผู้นำ
5. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำของดูบริน (DuBrin)
 - 5.1 การทำความรู้จักตนเอง
 - 5.2 การสร้างวินัยในตนเอง
 - 5.3 การศึกษา
 - 5.4 การแสวงหาประสบการณ์
 - 5.5 การให้คำปรึกษา
6. การสนทนากลุ่ม (Focused Group)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

ทิสนา แชมมณี (2551: 1) ได้ให้ความหมายรูปแบบหมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ เช่น คำว่า แบบจำลอง (Model) เท่ากับการย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ

พจนานุกรม คอนเทมเพอรัวรี อิงลิช ของลองแมน Contemporary English ของ Longman (2003) ได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1. Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับ แบบจำลอง เช่น อาคาร ตึก รถ เครื่องจักร ที่สามารถแยกชิ้นส่วนและประกอบได้
2. Model หมายถึง สิ่งของหรือคนก็นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ ปราชญ์ชุมชน
3. Model หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

สโตนแอนด์วอล์คเกอร์ Stone and Wankle (1986:12) ได้ให้ความหมายของ รูปแบบ หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้นๆ ให้ง่ายขึ้น

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008:1) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิคชันนารี (Ardictionary, 2008:1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่า หมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

จากความหมายของคำว่ารูปแบบจากที่อ้างอิงมาสรุปได้ว่า รูปแบบ หรือ Model หมายถึงแบบจำลองในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความจริงของปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยจัดระบบความคิดให้เข้าใจง่ายและเป็นระเบียบ

1.2 ประเภทของรูปแบบ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) แบ่งประเภทของรูปแบบจากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบตามการกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้การบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร

Keeves (1988.561-565 cited in Salis,2002) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เอาไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับ นักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

จอยส์และเวลล์ (Joyce and Well, 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

Bardo & Hartman (1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุว่ามีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง "ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ Brown Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown Moberg (n.d.อ้างถึงในสมาน อัครภูมิ.2537: 16) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

จุดมุ่งหมายสำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบและตรวจสอบมีหลายวิธี อาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยที่การตรวจสอบจากหลักฐานเชิงคุณภาพนั้นอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบ 2 คุณลักษณะ (อุทุมพร จามรมาน. 2541) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องหรือเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือการสร้างรูปแบบใหม่กับปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

ตามแนวคิดของ Elliot W. Eisner ได้เสนอการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีนี้นิยมใช้ในวิจัยทางการศึกษา แต่ในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินแบบไม่ได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย

การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินอิงตามการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถุกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยอื่นในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน

2. การประเมินแบบเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

การประเมินแบบนี้พัฒนามาจากศิลปวิจารณ์มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์เป็นการใช้วิจรณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษาที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดและต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงในการตัดสินคุณค่า แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้

เป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา เฉพาะผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล

รูปแบบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่างๆ นั้นจะ เกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่น

รูปแบบนี้คือยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการ นำเสนอและมีการนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบด้วยแนวคิดเชิงระบบของกระบวนการจัดการตาม องค์ประกอบของรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างระหว่างตัวแปร โดยใช้รูปแบบ เชิงบรรยายเพื่อบรรยายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดและหลักการขององค์ประกอบนั้น

2. แนวคิดทฤษฎีการสร้างรูปแบบด้วย APIE

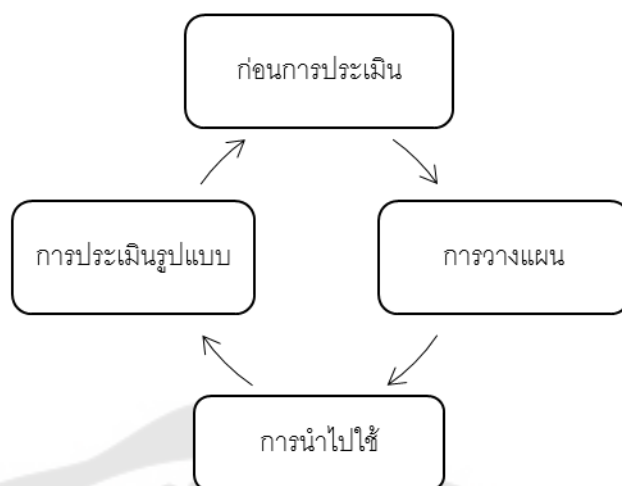
Austin (2004) ได้เสนอวิธีการที่นักนันทนาการนิยมนำมาใช้ในการสร้างรูปแบบ นันทนาการในรูปแบบต่างๆ คือ หลักการ "APIE" ซึ่งประกอบด้วย

1. การประเมินก่อน (Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของผู้เข้าร่วมการ สำรวจสถานที่ ความต้องการ และกิจกรรมต่างๆ ก่อนเริ่มดำเนินการ

2. การวางแผน (Planning) คือการนำข้อมูลจากการประเมินในขั้นตอนที่หนึ่ง มา วางแผนรูปแบบนันทนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับกลุ่มของผู้เข้าร่วม กิจกรรมของรูปแบบ

3. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านกระบวนการในข้อหนึ่งและสองขั้นตอน สำคัญอีกขั้นหนึ่งคือการนำแผนไปใช้ และคอยสังเกตเพื่อจุดบันทึก การใช้เครื่องมือรวมไปถึงสิ่ง อำนาจความสะดวกต่างๆ

4. การประเมินรูปแบบ (Evaluation) เมื่อดำเนินการตามรูปแบบนันทนาการแล้วนำ ผลการปฏิบัติประเด็นปัญหา ข้อดีข้อเสีย ในด้านต่างๆ มาสรุปและประเมินผลแล้วนำไปปรับปรุง พัฒนารูปแบบต่อไป



ภาพประกอบ 3 กระบวนการสร้างรูปแบบนันทนาการด้วย APIE ของ Austin

ที่มา: Austin (2004: 187)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ

3.1 ความหมายของนันทนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ พบว่า “นันทนาการ” เป็นคำใหม่ที่บัญญัติขึ้นใช้แทนคำ “สันทนาการ” สำหรับภาษาอังกฤษคือ “Recreation” ซึ่งมาจากคำ “Create” แปลว่าสร้างขึ้นหรือทำขึ้น เติมคำ “Re” เป็น “Recreate” แปลว่า สร้างขึ้นมาให้หรือทำขึ้นใหม่ เมื่อเป็น “Recreation” จึงมีความหมายว่า “การสร้างขึ้นมาใหม่” ซึ่งหมายความว่า คนเราเมื่อประกอบภารกิจประจำวันก็จะเกิดความเครียด ความอ่อนเพลีย เหนื่อยง่าย เมื่อยล้า ทั้งร่างกายและจิตใจ ก็จะต้องหาสิ่งที่ทำให้ความเครียด เหนื่อยง่าย อ่อนเพลียหายไปกลับมีพลังคืนสภาพปกติ (ธงชัย พงสาวลีรัตน์,2548 อ้างถึงใน โกสินท์ มณีอินทร์,2553)

แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559) (ม.ป.ป.) “นันทนาการ” หมายถึง กิจกรรมที่กระทำในยามว่างจากภารกิจงานประจำ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมกระทำด้วยความสมัครใจและมีความพึงพอใจ โดยกิจกรรมนั้นไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี

วัฒนธรรมและกฎหมายบ้านเมือง ทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ทักษิณันท์ แก้วทิพยเนตร (2555) ได้สรุปของคำว่ำนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่างด้วยความสมัครใจ เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนากาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และกิจกรรมที่สังคมยอมรับ

สุริยงค์ บุราณทวีคุณ (2554) นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่แต่ละบุคคล มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย แล้วก่อให้เกิดผลการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนานและสงบสุข เช่น กิจกรรมประเภท เกม กีฬา ศิลปะ ดนตรี การแสดงดนตรี การเดินทางท่องเที่ยว การอยู่ค่ายพักแรม งานอาสาสมัคร งานอดิเรก กีฬาทำทนาย ก่อให้เกิดความสนุกสนานร่าเริง

สรุป นันทนาการ หมายถึง เป็นกิจกรรมที่แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจในช่วงเวลาว่าง ก่อให้เกิดความสุข สนุกสนาน ความพึงพอใจ ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมที่ดีขึ้น โดยกิจกรรมที่เข้าร่วมนั้นจะต้องไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี และกฎหมายบ้านเมือง

3.2 ความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ

นันทนาการเป็นปัจจัยที่สำคัญของทุกชีวิต อันจะนำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ความหรรษา ร่าเริงและก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะแสวงหาสรรพสิ่งมากมายแก่ชีวิต (แกมกาญจน์ อุบลฉาย,2557 อ้างถึงใน จรินทร์ ธานีรัตน์,2528)

อเนก หงษ์ทองคำ (2542 อ้างถึงใน แกมกาญจน์ อุบลฉาย,2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนันทนาการไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคล นันทนาการมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตคนเรา นันทนาการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันนอกเหนือจากการทำงานและกิจวัตรประจำวันแล้วคนเราต้องการใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อน เพื่อคลายความตึงเครียดทางกาย ทางอารมณ์ เพื่อความพึงพอใจและเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับชีวิตในอนาคตต่อไป

2. ความสำคัญต่อครอบครัว ครอบครัวเป็นสังคมหน่วยย่อยที่สุดและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคมอื่นๆ เช่น ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ กิจกรรมนันทนาการเป็นกระบวนการหนึ่งทางสังคมที่เสริมสร้างให้เราทำหน้าที่ รู้บทบาท และรู้จักหลักการจัดการให้เหมาะสมในโอกาสและสถานที่ การได้ใช้กิจกรรมนันทนาการในครอบครัวในโอกาสต่างๆ ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวให้มีความใกล้ชิด เข้าใจ รักและผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญต่อชุมชนและสังคม โดยธรรมชาติของมนุษย์เราจะอยู่กันเป็นกลุ่มเป็นพวก ซึ่งมีความเป็นมาตั้งแต่สมัยโบราณ จากการอพยพต่างๆ จะมาอยู่รวมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความสามัคคีซึ่งกันและกัน จนสืบทอดมาถึงทุกวันนี้ ปัจจุบันคนเราจะอยู่ร่วมกันด้วยการตั้งเป็นสมาคม หรือสโมสร เพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะกิจกรรมนันทนาการจะเป็นเครื่องมือและเป็นสื่อสัมพันธ์ให้สมาชิกได้รับความสนุกสนาน มีความสุขตามความต้องการ มีความเข้าใจ ความรัก และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ดีต่อกัน ดังนั้น สมาคม สโมสร ชุมชน องค์กร ศูนย์การค้า และโรงงานต่างๆจึงควรจะมีศูนย์กลางในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้สมาชิกได้ใช้เวลาว่าง เพื่อการพักผ่อนด้วยกิจกรรมนันทนาการ เช่น มีห้องนันทนาการสำหรับกิจกรรมเบาๆ มีการแข่งขันกีฬาเพื่อความสามัคคี จัดงานสังสรรค์ งานปีใหม่ และกิจกรรมพิเศษในโอกาสต่างๆ เป็นต้น การที่สมาชิกในสังคมเดียวกันมีกิจกรรมร่วมกันย่อมจะเกิดผลดีต่อชุมชน หรือสังคมนั้นๆ อย่างน้อยก็ได้รับความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดีต่อไป นอกจากนี้ ยังเป็นการช่วยลดปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและสังคมได้ เช่น ลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาลักขโมย ปัญหายาเสพติด และปัญหาอบายมุข เป็นต้น

4. ความสำคัญต่อประเทศชาติ ความมั่นคงของประเทศชาติที่องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการทหาร องค์ประกอบทุกด้านดังกล่าวมีพื้นฐานจากประชาชน ถ้าประชาชนมีสุขภาพดี มีจิตใจดี รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปราศจากโรค มีการศึกษาดี รู้จักหน้าที่ บทบาทต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ย่อมเป็นกำลังหลักและสร้างความมั่นคงให้ประเทศชาติ

5. ความสำคัญต่อนานาชาติ ชุมชนนานาชาติที่พัฒนาแล้ว จากขบวนการพัฒนาบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ย่อมรู้หน้าที่บทบาทและเข้าใจในสัมพันธภาพของมนุษยชาติ หลีกเลียงข้อขัดแย้งการประทะกันอย่างรุนแรง ใช้การเจรจา ประนีประนอมด้วยเหตุผล ไม่ดูถูกกดขี่ข่มเหงกันในเรื่องเชื้อชาติ ระบบการปกครอง และการที่ประชาชาติได้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬาโอลิมปิก กีฬาภาคพื้นทวีป กีฬานานาชาติ กีฬาสโมสร รวมถึงการแลกเปลี่ยนกิจกรรม ศิลปวัฒนธรรมต่างๆ สร้างความเข้าใจ ความรักสามัคคีกันให้ดียิ่งขึ้น

3.3 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ , สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2550) ได้กำหนดประเภทกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 11 ประเภท คือ

1. ศิลปหัตถกรรม กิจกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถพิเศษ ความละเอียดอ่อน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น การฝีมือ การปั้น การวาดเขียน การแกะสลัก การจักสาน งานไม้
2. เกมและกีฬา กิจกรรมที่แสดงออกทางกายที่ต้องใช้ทักษะความสามารถทางกายทางด้านสมรรถภาพทางร่างกาย เพื่อมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี เช่น เกม กีฬา เกมเบ็ดเตล็ด การเล่นเกมพื้นเมือง
3. การเต้นรำ กิจกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถความสวยงามและเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การลีลาศ นาฏศิลป์ต่างๆ
4. การละคร กิจกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นอยู่ของสังคม เช่น ละครพื้นเมือง ละครร้อง ละครรำ ละครทางวรรณคดี โขน หนังตะลุง หุ่นกระบอก
5. งานอดิเรก กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะพิเศษ ความสามารถเฉพาะ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อาจเป็นประเภทเก็บสะสมวัสดุสิ่งของ เช่น รูปภาพ เหรียญ แสตมป์ หรือการปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์
6. การดนตรีและการร้องเพลง กิจกรรมที่ส่งเสริมการแสดงออกถึงความสามารถเฉพาะอย่าง ความถนัดเฉพาะ เช่น ดนตรีสากล ดนตรีพื้นบ้าน
7. กิจกรรมกลางแจ้ง / นอกเมือง กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต ธรรมชาติ เช่น การเที่ยวชมสวนสาธารณะ การปีนเขา การเดินป่า การจัดค่ายพักแรม
8. วรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน) กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง เช่น การได้วาที การปาฐกถา การเขียนบทความ
9. กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ การเข้ากลุ่ม ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจอันดี สร้างมิตรภาพในสังคม เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬาหมู่บ้าน
10. กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ กิจกรรมที่จัดขึ้นในโอกาสเทศกาลพิเศษ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้รวมกันเพื่อทำประโยชน์ หรือเพื่อประเพณีหรือกิจกรรมทางศาสนา เช่น งานวันเข้าพรรษา
11. การบริการอาสาสมัคร กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นการบริการต่างๆ ด้วยความสมัครใจ ช่วยเหลือบริการสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน เช่น การบริจาคโลหิต การทำความสะอาดวัด

3.4 ประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการ

ไวท์คอฟ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2554: 33 ; อ้างอิงจาก Weifskopf. 1975) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของนันทนาการแยกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนี้

1.1 สุขภาพทางกาย ร่างกายของมนุษย์หากไม่มีการเคลื่อนไหวออกกำลังกายอยู่เสมอก็จะทำให้ทรุดโทรมเจ็บป่วยได้ง่าย ลักษณะการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเอื้ออำนวยให้คนออกกำลังกายน้อยลงเพราะมีความทันสมัยช่วย เช่น มีรถยนต์ รถโกนา รถแทรกเตอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ จึงควรวางเวลาว่างหลังจากเลิกงาน หรือวันหยุด เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬาต่างๆที่ใช้กำลัง เพื่อเสริมให้คนเรามีสุขภาพแข็งแรงขึ้น ซึ่งนอกจากจะป้องกันโรคภัยไข้เจ็บแล้ว ยังทำให้ความสามารถการดำเนินชีวิตให้สุขสบายได้ด้วย

1.2 สุขภาพจิต การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะช่วยให้คนที่ทำงานหนักได้มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ เป็นทางระบายออกของอารมณ์ที่ติดอย่างหนึ่งซึ่งมีผลส่งเสริมของสุขภาพจิตได้เป็นอย่างดี

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ นันทนาการให้ประโยชน์ทั้งทางส่งเสริมความรักใคร่อบอุ่นภายในครอบครัวและมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มคนที่ร่วมการนันทนาการกันในครอบครัว กิจกรรมนันทนาการจะเป็นสื่อกลางให้สมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความร่วมมือกันในการเล่นสนุกสนานซึ่งในหมู่คนที่ร่วมการนันทนาการกัน กิจกรรมต่างๆ จะทำให้ทัศนคติต่อมนุษยสัมพันธ์พัฒนาไปในทางที่ดี มีการร่วมมือกันดีขึ้น ยอมรับและเข้าใจสิทธิผู้อื่น

3. ด้านการพัฒนาพลเมืองดี นันทนาการมีส่วนเสริมสร้างในการพัฒนาชุมชนคือทำให้ชุมชนเกิดความเป็นปึกแผ่นเป็นการรวมประชากรโดยปราศจากการแบ่งชนชั้นทั้งทางด้านสิทธิ ศาสนา เศรษฐกิจหรือความคิดต่างๆสามารถสร้างขวัญของสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมป้องกันปัญหาอาชญากรรมและความประพฤติผิดของเด็กและเยาวชน

4. ด้านการพัฒนาตนเอง กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสุนทรียภาพ มีส่วนทำให้มนุษย์สร้างสรรค์สิ่งต่างๆขึ้นมา เนื่องจากใช้ความสามารถของตนเองทำให้เกิดการพัฒนาทักษะที่มีซ่อนอยู่ในตัว

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามา เป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Bednash, G. 2003) ภาวะผู้นำเป็นลักษณะศาสตร์และศิลป์ที่ต้อง มีการเรียนรู้จากประสบการณ์รวมถึงการพัฒนาของแต่ละบุคคลให้มีทักษะภาวะผู้นำในการ กระบวนการทำงานในแต่ละองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายและมีการสร้าง ความรู้ใหม่ (Daft , R. L. 2008)

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและ แตกต่างกันไป ซึ่ง ยูคิล (Yukl , 2002 : 3) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลาย และแตกต่างกัน ก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำ ในการศึกษาของนักวิจัย แตกต่างกันในที่นี้จึงขอนำเสนอให้ศึกษาดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ คือ ความริเริ่มและดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและ ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974:411)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland , 1979:303)

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและ เต็มใจ (Schwartz , 1980:491)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการ ของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Mitchell and Larson, Jr., 1987:435)

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อ บุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Koontz and Wehrich, 1988:437)

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตาม เป้าหมายหมายที่ตั้งไว้ (Robbins , 2005:302)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของ สมาชิกของกลุ่ม (Stoner and Freeman, 1986:459)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตน กระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2543: 196)

ภาวะผู้นำเป็นลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน มีวิสัยทัศน์ และการใช้แรงจูงใจเพื่อให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (สมชาย เทพแสง, 2556: วารสาร)

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติ กว้างไกล สามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ ยินดีร่วมปฏิบัติตาม และผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพ พื้นฐาน 9 ประการคือ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความอดทน มีจริยธรรม บริหารจัดการ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือทักษะในการจูงใจ การกระตุ้น การชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามในการกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย มีบทบาทคอยช่วยเหลือสนับสนุนให้กลุ่มหรือบุคคลปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจาก ทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (1995) ได้แก่

1. The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

Winter (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ สามารถขับเคลื่อนองค์กรโดย (1) เป็นผู้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามรับและสามารถปฏิบัติได้ (2) เป็นผู้ชี้แนะแนวทางวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์กร (3) เป็นนักคิดวางแผนการทำงานในอนาคตที่เป็นไปได้ (4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (5) เป็นผู้มีทักษะการเจรจาต่อรอง และการจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า

เป็นผู้สอนงานที่ดี (performance coaching) คือ เป็นผู้สอนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสบการณ์จริง มีทักษะความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแบบประเมินผลงาน วัดมาตรฐานในการทำงานเดียวกันได้

เป็นผู้พัฒนาบุคคล (development coaching) คือ เป็นผู้สนับสนุน พัฒนาผู้ตามให้มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน

เป็นผู้มีสัมพันธภาพที่ดี ((performance relationship) คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะการสื่อสารที่ดี สร้างทีมงานลดการขัดแย้งในองค์กรได้ดี

ลักษณะบุคลิกภาพผู้นำที่ดี ((personal leadership) คือ เป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่าง การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงขับจากภายในตนเองของผู้นำ

Rue and Byars (2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 1) การเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) การมีความรู้แล้วสามารถใช้อย่างถูกวิธีที่สามารถนำผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ 2) อารมณ์และความอดทน (mental and physical endurance) ผู้นำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ ความเครียด และต้องสามารถอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ 3) การสร้างความศรัทธา (enthusiasm) ความศรัทธาเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ในกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะต้องปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น 4) ความรับผิดชอบ (sense of responsibility) ผู้ร่วมงานจะยอมรับได้ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้น 5) การเอาใจใส่และมีสัมพันธภาพที่ดี (empathy and good human relations) ผู้นำจะต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่เข้าใจปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2551) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย 1) ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับงานในการปฏิบัติหน้าที่ และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ เพื่อการทำงานได้สมบูรณ์มากขึ้น 2) ความริเริ่ม คือ การแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ดีขึ้นด้วยตนเองและมีความกระตือรือร้นใส่ใจต่อหน้าที่ของตนเอง มีกำลังใจต่อความสำเร็จที่รออยู่เบื้องหน้า 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด 4) การมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ 5) มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักความถูกต้อง มีเหตุผล ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น 6) มีความอดทน จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานสู่เป้าหมายได้ 7) มีความตื่นตัว คือ ความสุขุมรอบคอบ ไม่ประมาท มีความฉับไวในการทำงาน สามารถพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง 8) ควบคุมตนเองได้ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้สามารถปฏิบัติตนอยู่ในช่วงสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม 9) มีความรักดี ผู้นำจะต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ องค์กร เพื่อการสร้างควมไว้วางใจจากผู้ตาม 10) ความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว การวางตัวให้ผู้ตามเกิดความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอเมื่อผู้ตามร้องขอ

สยาม ทองใบ (2559) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะของผู้นำ มีดังนี้ 1) ด้านการบริหาร คือ ผู้นำจะต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารจัดการที่จำเป็น เช่น ทักษะทางด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเทคนิควิธีการบริหารงาน รวมไปถึงการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ คือ ความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหา การสร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 2) ด้านวิชาการ คือ ผู้นำจะต้องมีความรู้ที่ทันสมัยและศาสตร์อื่นๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ คือ การสร้างสรรค์กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือองค์กรให้มีรูปแบบการมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้มีการคิดรูปแบบวิธีการพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ 4) ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้ง ยืดหลักการมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเจรจาต่อรองให้ทีมงานลดการขัดแย้งเมื่อเกิดปัญหา 5) ด้านการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวางระบบการควบคุมชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ประเมินผลงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ การอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin's Studies (1951) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถินิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และ

ได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studies

2.1 Rensis Likert (1961) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด เรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เชิญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งใน

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วม มากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมี ปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน หางเห็นผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะ เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความคิดตันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียง เล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้น ความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะ สนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ

แบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor (1957) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนซึ่งเกี่ยวข้อง อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่น่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ วิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin :1970) กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ วิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin :1970) ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

1.1 Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนึ่งงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

1.2 Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

1.3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้ คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

1.4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกอย่างเรื่อง Integrated Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

วิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin :1970) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุงานการณมี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดดินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. Theory Z Organization William Ouchi (1981) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3. Life – Cycle Theories Hersey and Blanchard (1988) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมี

ประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตาม ทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือ พฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่าง ใกล้เคียงและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่า ผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นด้วย การ ใ้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหาร จะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ใน ระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำ ประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มี ความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มี ความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความ พร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและ เต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler (1967) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามบุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วน สำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

4.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

4.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่ จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะ กลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญ ของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถ ควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิง ความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลง ตนเอง Burns (1978) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ และได้อธิบายความเข้าใจ ในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับ อำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดย เข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

Burns (1978) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่ คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความ พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของ ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความ

เป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองที่สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญคือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1990 แบลส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบลส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทาง การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถ เฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ แบลสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบลสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีนี้จะอธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน และ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มี 3 ทฤษฎี ที่สำคัญ คือ (วีริยะ โภคาพัทธ์. 2558 : 25-26; อ้างอิงจาก (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553)

1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี 2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งสามทฤษฎี มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) คือ ทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ข้อตกลงเบื้องต้นของบุคคลในองค์กรการสร้างพันธะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และในสถานการณ์หรือสภาวะวิกฤติต้องอาศัยคุณลักษณะของผู้นำด้านต่างๆ เช่น ทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีหลักคุณธรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความน่าเชื่อถือ แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลง เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้เป็นลักษณะดาบสองคมผู้นำจะต้องมุ่งเน้นไปในทางบวกตอบสนองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของตนเอง

2. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จหรือทำแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าการอธิบายการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ตาม เนื่องจากภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงโอกาส ปัญหาและการร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร เช่น การสร้างค่านิยมหลักเพื่อชี้นำพฤติกรรมแห่งตนมีความสามารถทางสติปัญญาเคารพในความสามารถของบุคคลอื่น การเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่แน่วแน่จะทำให้บรรลุผลที่ตั้งไว้ เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) เป็นทฤษฎีอธิบายกระบวนการกำหนดทิศทางองค์กร การนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นไม่ใช่เพราะโชค แต่จะต้องเป็นผลจากการติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกองค์กร การคาดคะเนถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อเป้าหมายในอนาคตที่ตั้งเป้าหมายไว้

4.3 บทบาทภาวะผู้นำ

บทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership Roles) ที่ดีขององค์การ ควรมีลักษณะดังนี้ (จรัสรงค์ ศรีประเสริฐศรี. 2544 : 16-17)

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงขององค์กร จะต้องเป็นตัวแทนกิจกรรมต่างๆ คือ

- (1) เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร
- (2) เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์กร
- (3) ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นผู้พูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรมตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่างๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือผ่านฝ่ายต่างๆ คือ

- (1) ฝ่ายบริหารระดับสูง
- (2) ลูกค้า
- (3) บุคคลภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน
- (4) เพื่อนร่วมอาชีพ
- (5) ชุมชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหารผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจา ด้านขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์หรือการสนับสนุนอื่นๆ

3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงานและเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่นๆ

3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิต และผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการเพื่อให้เกิดการซื้อขายการกำหนดตารางเวลาและเงื่อนไขการขนส่ง

4. การสอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงาน ดังนี้

- 4.1 ต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จ
- 4.2 ต้องให้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
- 4.3 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) ซึ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

5.1 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกที่ทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้จดหมายชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม เช่น การจัดปาร์ตี้ และการสนับสนุนด้านกีฬา

5.3 จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วงๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

6.1 การวางตัวเป็นสมาชิกของทีม และเป็นผู้นำทีมที่เหมาะสม

6.2 มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ

6.3 แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. สามารถแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical problem Solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคโดยมีกิจกรรม 2 ประการดังนี้

7.1 ผู้นำควร ให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค

7.2 เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนการสร้างยอดขาย หรือปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรต่างๆ

8. การประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มมีคามคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจถึงแม้จะไม่ใช่กิจการของตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการดังนี้

8.1 หาวิธีที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก เช่น การเยี่ยมเยียนธุรกิจ การจัดประชุมกลุ่มอาชีพ หรือการจัดแสดงสินค้า หรือการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษา

8.2 มีการพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

8.3 มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมและในวงอาชีพนั้น

5. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำของดูบริน (Dubrin)

ดูบริน (Dubrin) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ 1) การทำความรู้จักตนเอง 2) การสร้างวินัยในตนเอง 3) การศึกษา 4) ประสบการณ์ และ 5) การให้คำปรึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง คือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวเองอย่างแจ่มชัด เพื่อช่วยให้สามารถในการปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การสร้างวินัยในตนเอง คือ ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ และวินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการติดตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา คือ การเรียนรู้จากการศึกษาในสิ่งต่างๆ แล้วถ่ายทอดความรู้ที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ที่ได้มาแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ได้

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อภาวะผู้นำโดยแหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลักๆ คือ เพื่อนร่วมงาน และน้องาน เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดีมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ส่วนน้องานจะต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อสังเกตให้รู้ว่าผลที่เกิดขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

5. การให้คำปรึกษา เป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักวิธีหนึ่ง เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่า ที่ปรึกษา (Mentor) จะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional support) ที่ปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล

5.1 การทำความรู้จักตนเอง

การทำความรู้จักตนเอง เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองให้สามารถปรับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น การรู้จักมองตนเอง ทำใจยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง

ได้ (ฅัฏฐฐฐฐฐฐฐฐฐฐ. 2552: 19) จะช่วยให้อัฒนารณากำหนดพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยามาวิเคราะห์ (คักดีัฒน สฐฐฐฐฐฐ. 2550: 34. อั้งอั้งใน ฅัฏฐฐฐฐฐฐฐฐฐฐ. 2552: 19) รายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีตัวตน (Self theory)

บุคคลแต่ละคนเริ่มชีวิตด้วยการเป็นหน่วยที่หนึ่งที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ เฉพาะตัว โดยสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมเป็นตัวกำหนดและส่งเสริมลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคนให้มี “ตน” ที่แตกต่างกันออกไป แนวทางที่จะช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองได้นั้นอาจกระทำได้โดยการศึกษาและวิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน พฤติกรรมทางอารมณ์ของบุคคล นอกจาก “ตน” แล้วบุคคลยังมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน (Self concept) ซึ่งอาจไม่เป็นความจริง หรือไม่ตรงกับตัวตนจริงได้ เพราะการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และวัยของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองเกิดจากความรู้สึกนึกคิดเจตคติ กระบวนการรับรู้ต่างๆ ที่สะสมเป็นประสบการณ์ของบุคคลทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นสมาชิกของสังคม โดยแปลความหมายปฏิกริยาหรือสีหน้าท่าทางผู้อื่นที่มีต่อตน ทำให้บุคคลทราบว่าเขาเป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการ

โรเจอร์ส (ศรีเรื่อน แก้วกัฒน. 2545: 123-127; อั้งอั้งจากRogers. 1988.49) แบ่งตัวตนของบุคคลออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ตนที่ตนเองมองเห็น (Self concept) คือ ภาพของตนที่บุคคลมองเห็นตนเองว่าเป็นคนอย่างไร คือ ใคร มีความรู้ ความสามารถ และลักษณะเฉพาะตนอย่างไร เช่น การมองเห็นตนเองว่าเป็นคนเก็บตัว คนหล่อ คนตระหนี่ เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลจะรับรู้และมองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่คนอื่นเห็น

2. ตนตามที่เป็นจริง (Real self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง เช่น ความสามารถความถนัด ข้อดีข้อเสียตามที่เป็นจริงที่ตนเองมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน

3. ตนตาอุดมคติ (Ideal self) คือ ตนที่อยากมี อยากเป็น แต่ยังไม่เป็นและไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งโรเจอร์สยังเชื่อว่าการที่บุคคลมีตนตามที่ตนมองเห็นหรือมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน สอดคล้องและใกล้เคียงกับตนที่เป็นจริง จะเป็นผลดีกับการดำเนินชีวิต เพราะบุคคลจะมีอารมณ์ บุคลิกภาพมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีสมรรถภาพสูงในการประกอบภารกิจตามหน้าที่ ไม่ค่อยวิตกกังวล มีความพึงพอใจในตนเองและดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างที่มีหวัง

2. ทฤษฎีหน้าต่างโฆฮารี (The Johari Window)

ลูฟท์และอิงแฮม (ปราณี รามสตุและจำรัส ด้วงสุวรรณ. 2545: 97-98; อ้างอิงจาก Luft & Ingham. 1970. 281-282) ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี (The Johari Window) สามารถอธิบายถึงพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ว่า มีลักษณะและองค์ประกอบเป็นอย่างไรเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลได้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ได้แบ่งพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บริเวณเปิดเผย หมายถึง การแสดงออกที่บุคคลเข้าใจดีว่าตนเองกำลังทำอะไร อยู่ด้วยวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายอะไร และในขณะเดียวกันบุคคลอื่นก็ทราบถึงการกระทำและจุดมุ่งหมายที่บุคคลแสดงออกอย่างถูกต้องตรงกัน

ส่วนที่ 2 บริเวณจุดบอด หมายถึง การแสดงออกที่บุคคลไม่รู้ตัวว่าได้แสดงอะไรออกไป เพราะเหตุใดจึงแสดงอย่างนั้น แต่สิ่งที่บุคคลแสดงออกไปนั้นเป็นที่ปรากฏและเข้าใจของคนอื่น โดยชัดแจ้งได้

ส่วนที่ 3 บริเวณซ่อนเร้น หมายถึง การแสดงออกที่บุคคลทราบดีว่าตนเองกำลังทำอะไร อยู่ด้วยจุดมุ่งหมายใด แต่คนอื่นไม่ทราบหรือทราบไปในทิศทางอื่นซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 4 บริเวณอวิชชา หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ตนเองไม่เคยทราบและเข้าใจมาก่อน และคนอื่นก็ไม่เคยทราบและเข้าใจมาก่อนเช่นกัน แต่จะทราบก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์บางอย่าง ทำให้ต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและอารมณ์ อันไม่เป็นที่ทราบให้ปรากฏออกมา

จากทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบุคคลจะรู้จักและมองเห็นตนเองตลอดจนเข้าใจในตนเองให้มากขึ้นนั้น บุคคลต้องหาวิธีการที่จะลดพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดในส่วนที่ 2 ของหน้าต่าง คือ บริเวณจุดบอดให้เหลือน้อยลงที่สุด เพื่อจะได้ส่งผลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้นต่อตนเอง

5.2 การศึกษา

การศึกษา คือ การเรียนรู้เรียนรู้เพื่อที่จะนำสิ่งใหม่ๆ ในการก้าวให้ทันต่อยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถนำความรู้จากการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่ง วิจารย์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) นี้คือ ทักษะพื้นฐานที่มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียนเพราะโลกจะยิ่งเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นเรื่อย ๆ และมีความซับซ้อนซ่อนเงื่อนมากขึ้น คนที่อ่อนแอในทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมจะเป็นคนที่ตามโลกไม่ทัน เป็นคนอ่อนแอ ชีวิตก็จะ

ยากลำบาก วิธีการศึกษาเรียนรู้มีหลากหลายและการเรียนรู้นั้นต้องมีการสร้างความรู้ และเรียนรู้ เป็นทีม

ขั้นตอนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องในปัจจุบัน คือ จำได้ (Remember) เข้าใจ (Understand) ประยุกต์ใช้ (apply) วิเคราะห์ (analyze) ประเมิน (evaluate) และ สร้างสรรค์ (create) โดยที่ขั้นตอนเหล่านี้เกิดพร้อม ๆ กันได้ หรืออะไรเกิดก่อนเกิดหลังได้ทั้งสิ้น รวมทั้งเกิดเรียงลำดับจากหลังไปหน้าก็ได้ และนอกจากนี้ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็น หัวใจสำหรับทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แต่ทักษะนี้ยังต้องมี ทักษะอื่นมาประกอบและส่งเสริม อันได้แก่ทักษะอีก 3 ด้าน คือ ด้านสารสนเทศ(information) ด้านสื่อ (media) และด้านดิจิทัล (digital literacy)

5.3 การแสวงหาประสบการณ์

การแสวงหาประสบการณ์ถือว่าการเรียนรู้คืออย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้มีการพัฒนา ภาวะผู้นำได้มากขึ้นโดยอาศัยการเรียนรู้จากการลงมือทำในสิ่งต่างๆเหล่านั้น โดยนักวิชาการ ศึกษาได้ให้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

เชงเคอร์กอสและเบิร์นสไตน์ (Shenker ; Goss; & Bernstein. 1996: 1) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน บทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือทัศนคติใหม่ๆมาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่างๆด้วยตนเองและนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่

เพ็ทตี้ (Petty. 2004: 1) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบลงมือปฏิบัติเป็นการ จัดการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กันผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มากกว่าการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

5.4 การสร้างวินัยในตนเอง

การสร้างวินัยในตนเอง คือการควบคุม การกระทำให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ โดยได้รับการชี้แนะ บอกกล่าว สั่ง หรือทำตามข้อบังคับ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมในสังคมเพื่อการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “วินัย” ดังนี้

ออสซูเบล (Ausubel . 1972 : 189-190) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การกำหนด มาตรฐานภายนอกต่างๆ ขึ้น เพื่อควบคุมการกระทำของบุคคลนั้นมีตั้งแต่การกระทำตามใจตนเอง โดยไม่มีกฎเกณฑ์อะไรเลยไปจนถึงเผด็จการ ถ้าอำนาจการควบคุมการกระทำของบุคคลให้เป็นไป ตามวินัยที่กำหนดไว้เกิดขึ้นจากภายในตัวเขาเอง เรียกว่า วินัยในตนเอง

กรมวิชาการ (กรมวิชาการ. 2542: 21) ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการ

ดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่อย่างราบรื่น มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักการปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเอง

รุจิรั ภูสาระ และคณะ (สุรจิต คำมะสอน. 2548: 21; อ้างอิงจาก รุจิรั ภูสาระ; และคณะ.ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง กติกา กฎ ข้อบังคับ คำสั่งหรือข้อกำหนดที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติของคนในสังคม เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเช่น กฎ ลูกเสือ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540: 17 – 18) ได้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าการมีวินัยในตนเองควรมี ดังนี้

1. การควบคุมตนเองทั้งกาย วาจา และใจ
2. การยอมรับทั้งผลการกระทำของตนเอง
3. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
4. การตรงต่อเวลา
5. ความมีเหตุผล
6. การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นตามกฎเกณฑ์ของสังคม
7. การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน

ซึ่งกระบวนการสร้างวินัยในตนเอง มีวิธีการดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขให้ปฏิบัติของ สกินเนอร์ (Skinner) (ลิขิต กาญจนภรณ์ 482548: 55-56) ซึ่งมีความเชื่อว่าพฤติกรรมบุคคลเป็นผลที่ได้รับจากการกระทำ สกินเนอร์ได้อธิบายว่า การกระทำหรือพฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ได้รับอิทธิพลมาจากผลของการกระทำที่ตามมา หลังจากการกระทำพฤติกรรมนั้นเสร็จสิ้นลง โดยมีการเสริมแรง ดังนี้

ตัวเสริมแรงบวก คือ สิ่งเร้าที่จะพาไปสู่การเพิ่มพลังตอบสนอง เป็นสิ่งที่น่าสนใจซึ่งความพึงพอใจ เช่น คำชื่นชม รางวัล ความสำเร็จ ปฏิบัติกิจกรรมที่ชื่นชอบ เป็นต้น โดยเป็นการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ไปสู่แนวทางที่ดีในการสร้างวินัยต่อตนเอง

ตัวเสริมแรงลบ คือ สิ่งเร้าที่ไม่น่าพึงพอใจ ทำให้เกิดความรำคาญ เป็นสิ่งที่ไม่ต้องการ และเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ

ปรียาชัย นิยม (2544: 278-288) วิธีปลูกฝังมีอยู่ 3 วิธี คือ

1. การให้ประสบการณ์ตรงกับผู้เรียนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการความประพฤติของการตัดสินใจได้ความรู้ว่า สิ่งใดถูก หรือ ผิด เป็นสิ่งจำเป็นซึ่งอาจใช้

วิธีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ รวมทั้งการพัฒนาความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมจากผลของการกระทำด้วย

2. การใช้ตัวอย่าง คนเราชอบการเลียนแบบ การมีตัวอย่างเป็นการเรียนรู้ อย่างหนึ่งทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้นตัวอย่างจากสื่อต่างๆเช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น จะมีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี

3. การอธิบาย เป็นการพูด ชี้แนะ แนะนำให้บุคคลเกิดความเข้าใจหลักการ ความประพฤติดมองเห็นความสัมพันธ์ เห็นตัวอย่างจากการสังเกตของตน ช่วยให้บุคคลเกิดความเชื่อและนำไปปฏิบัติตามได้

สมชาติ กิจยรรยง (2539:10) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มเป็นเทคนิค การฝึกอบรม ประเภทเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่กลุ่มและสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรม เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ สามารถเสริมสร้างการมีวินัยต่อตนเองและเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเองต่อไป

ภาวิณีย์ แก้วอุดม (2550) ได้ใช้ชุดกิจกรรมกลุ่มพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน กับนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ซึ่งหลังจากใช้ชุดกิจกรรมกลุ่มพัฒนาวินัยในตนเองแล้วนักเรียนมีวินัยในตนเองด้านความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และการควบคุมตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการเข้าทำกิจกรรม และนักเรียนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอยู่ในระดับดีมาก

5.5 การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาซึ่งต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ได้ปรับปรุงทักษะในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการที่จะทำให้ตนเองพัฒนาขึ้น (วัชร ทรัพย์มี. 2533 :3) โดยการให้คำปรึกษาต้องใช้ทักษะการฟัง และทักษะในการแก้ปัญหาควบคู่กับความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการมนุษย์ ดี แอนเดรีย (D' Andrea . 1983:3)

วัชร ทรัพย์มี (2531:88) กล่าวถึงหลักการในการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้รับคำปรึกษาเต็มใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยขอความช่วยเหลือจากผู้ให้คำปรึกษา
2. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกในการให้คำปรึกษา

3. การให้คำปรึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตนเอง และ
 สิ่งแวดล้อมยิ่งขึ้น จะได้รับปรุงตนเองและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้
 กับทั้งเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

4. ผู้ให้คำปรึกษาตระหนักว่าผู้รับคำปรึกษามีสิทธิและสามารถที่จะตัดสินใจ หรือ
 แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

5. ผู้ให้คำปรึกษายึดหลักว่า ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างทางฐานะ
 เศรษฐกิจสังคม ฉะนั้น ในการให้คำปรึกษาจะตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้

6. การสนทนากลุ่ม (Focused Group)

Massey (2010) กล่าวต่อไปว่าเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ส่วนใหญ่จะใช้
 แนวทางของการสอบถามหรือการชี้้นำให้เกิดการอภิปราย โดยที่การชี้ นำจะดำเนินการโดย
 กำหนดการคัดเลือกหรือจัดกลุ่มคำถามหรือตั้งประเด็นในการอภิปราย โดยจะออกแบบให้มีการ
 สนทนาโดยการชักใช้หรือกระตุ้นการอภิปรายร่วมกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ทำให้เกิดการแสดง
 ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในสาระสำคัญที่กำหนด

Arrazy และคณะ (2011) กล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมความร่วมมือในกลุ่มสนทนากลุ่มกล่าว
 การสะสมเพิ่มพูนที่มากขึ้นจากการสำรวจค้นหาจากการพูดคุย ผู้เข้าร่วมสนทนาจะเผยให้เห็นถึง
 มุมมองของแต่ละบุคคลและการเผชิญความขัดแย้งที่อาจมีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพของผลลัพธ์
 จากการสนทนากลุ่ม

รัตน์ บัณฑิต (2552) กล่าวถึงความหมายของการสนทนากลุ่ม คือ การให้บุคคลกลุ่ม
 หนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา ซึ่งเรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ การสนทนากลุ่มจะกำหนดให้กลุ่ม
 บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ทำการสนทนาโต้ตอบกัน แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็น
 ต่างๆที่นักวิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวม
 ข้อมูลที่เป็นการผสมผสานเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการ
 สัมภาษณ์รายบุคคล กล่าวคือ นักวิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลภายในกลุ่ม
 สนทนาได้และขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นที่สงสัย
 ได้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550: 157-171) ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรม และระยะติดตามผลมากกว่าก่อนการฝึกอบรม

ชญัญญภัค วงศ์บา, และ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2554: วารสาร) ได้ทำการวิจัยประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ประเมินผลปฏิกิริยาและระดับที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ CHAMPION จำนวน 35 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ Paired t-test และวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานราชการ เป็นเพศหญิง ระดับ การศึกษาสูงสุดจบปริญญาตรี อายุเฉลี่ย 41.53 การประเมินระดับที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ความพึงพอใจต่อเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม และปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับดีมาก ถึง มากที่สุด และการประเมินระดับ 2 คะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม 15.71 ค่าเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 25.02 ความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 9.31 และความรู้ความเข้าใจคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลัง การฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจและ ระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครบวงจร ตามแนวทางของเคิร์กแพทริก ควรทำการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรม โดยทำการประเมิน พฤติกรรมและผลลัพธ์ต่อไป

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ (2557) ได้ศึกษาเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ผลการประเมินโครงร่าง หลักสูตร โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องว่าหลักสูตรฉบับนี้ สามารถนำไปทดลองใช้ได้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนของเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น 2. ผลการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า ผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้

หลักสูตรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านเจตคติต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์

ธนชาติ ถวิลรพินา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี แบบประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง และคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองสามอันดับแรก ได้แก่ รายการที่มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมและคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก และรายการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.54$) รายการที่มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.49$) และรายการสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั้ง 15 รายการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$) 2) ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มขยายผล ทั้ง 3 หน่วยงาน พบว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน ทั้ง 3 หน่วยงานเพิ่มขึ้นก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แลมเบรชท์ และคนอื่นๆ (Lambrecht; & et al. 1997: 65-68) ศึกษาการเรียนรู้ด้วยการทดลองทำจริงเป็นโอกาสที่จะได้รับทั้งความรู้และทักษะซึ่งเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี เป็นโอกาสที่ดีที่จะหาประสบการณ์ที่ท้าทายสิ่งใหม่ๆ และงานที่ซับซ้อนมากขึ้น และการท้าทายจะเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติ การมองเชิงลึก เป็นโอกาสที่จะประยุกต์และฝึกทักษะความรู้เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความกล้า เหล่านี้เป็นลักษณะเชิงบวกของแบบภาวะผู้นำ

โฮยาชิ และอีเวิร์ต (Hoyashi ; & Ewert. 2006: Abstract) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำกิจกรรมกลางแจ้ง ผู้วิจัยทำการศึกษาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกิจกรรมกลางแจ้งจากภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาระดับของความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำหลายด้าน

ประสบการณ์กิจกรรมกลางแจ้ง และความพึงปรารถนาทางสังคมของผู้นำกิจกรรมกลางแจ้ง จำนวน 46 คน ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่ามีคุณลักษณะเฉพาะจำนวนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำของผู้นำกิจกรรมกลางแจ้ง รวมทั้งส่วนสนับสนุนประสบการณ์กิจกรรมกลางแจ้งที่ผ่านมาต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางเชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง

ลิตเติล และวัตกินส์ (Little ; & Watkins. 2004: Abstract) ศึกษาความหลากหลายด้านประสบการณ์การนำของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ โดยการสัมภาษณ์ผู้นำกิจกรรมจำนวน 40 คน ในสาขาการฝึกนันทนาการชุมชน นันทนาการกลางแจ้งและความสมบูรณ์พร้อมทางกาย ซึ่งผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีวิธีการเชิงคุณภาพที่ต่างกัน 3 วิธีของประสบการณ์การนำได้แก่ (1) การนำเป็นการสอนทักษะ (2) การนำเป็นการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจ และ (3) การนำเป็นการใช้อำนาจการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าเราสามารถจัดอันดับประสบการณ์ของผู้นำกิจกรรมตามลำดับที่ต่อเนื่องของแนววิธีที่ซับซ้อนมากขึ้นเพื่อการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ ซึ่งจะสะท้อนความหลากหลายด้านความตระหนักของผู้นำ ตามผลที่ได้ เหล่านี้จึงมีการเสนอว่าแนววิธีของผู้นำในการนำนั้นเป็นอิสระ ไม่ใช่แค่การสร้างอิทธิพลของ สถานการณ์และบุคลิกภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงขีดความสามารถในการมีประสบการณ์ด้านวิธีการ นำที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย จึงแสดงนัยว่าผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวควรมีความตระหนักเกี่ยวกับความ เข้าใจในการเป็นผู้นำนันทนาการอย่างมีศักยภาพ ตลอดจนขีดความสามารถของบทบาท และการ แปลความหมายเกี่ยวกับการนำก่อนที่จะกำหนดภาระงานของบุคคลที่ทำหน้าที่ดังกล่าว

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
นันทนาการ เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนด
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในชั้นศึกษาสำรวจสภาพและความต้องการรูปแบบ
นันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นันทนาการโดย การสนทนากลุ่ม (Focused
Group) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 ท่าน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ
เฉพาะเจาะจง จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ซึ่งเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญคือ
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านนันทนาการ ได้รับยกย่องเกียรติคุณ
ทางด้านนันทนาการ และเป็นครู อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนันทนาการ มีประสบการณ์
ทางด้านนันทนาการ 10 ปี ขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ทดลอง (Try out) รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำ สำหรับผู้
นันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ
นันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้สำหรับในการศึกษารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำ สำหรับผู้
นันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ

กับนันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

4. การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ซึ่งเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านนันทนาการ รวมถึงผู้ที่มีบทบาทการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนันทนาการ ที่มีความสัมพันธ์ และมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ 10 ปี ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการ จำนวน 7 ท่าน จากภาครัฐและเอกชน ซึ่งเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านนันทนาการ รวมถึงผู้ที่มีบทบาทการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนันทนาการ ที่มีความสัมพันธ์ และมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ
2. แบบประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ
3. การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบ

นันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ

แผนการทดลอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองแบบทดสอบก่อนและทดสอบหลัง (One Group Pretest-Posttest Design)

ตาราง 1 แบบแผนการทดลอง

ทดสอบก่อน	ให้สิ่งทดลอง	ทดสอบหลัง
T1	X	T2

เมื่อ X	แทน รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ
T1	แทน การทดสอบวัดกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Pretest)
T2	แทน การทดสอบวัดกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง (Posttest)

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและการทดลองผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 3 การศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการโดยการจัดอบรมตามรูปแบบที่ได้นำไปใช้จริง

ระยะที่ 4 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการต่อไป ตามลำดับดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดการพัฒนภาวะผู้นำของ DuBrin (1995) 5 วิธี คือ 1. การทำความรู้จักตนเอง 2. การสร้างวินัยในตนเอง 3. การศึกษา 4. การแสวงหาประสบการณ์ 5. การให้คำปรึกษา

2. จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 ท่าน พิจารณาตรวจสอบสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนันทนาการสำหรับผู้นำนันทนาการที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยใช้คำถามปลายเปิดที่สอดคล้องกับการพัฒนภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีของ DuBrin (1995) เพื่อเป็นเครื่องมือในการได้ข้อมูลของสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการ

3. ผลสภาพและความต้องการของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ จากการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ หัวหน้าเนื้อหากิจกรรม คำถามการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำ และรูปแบบระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ซึ่งนำมาใช้ในระยยะที่ 2

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 ท่าน เพื่อให้ได้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ และแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ และแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ และแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

1.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ และแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการของผู้เชี่ยวชาญ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

2. ลักษณะโครงสร้างของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ ประกอบด้วย

1. ชื่อรูปแบบ
 2. วัตถุประสงค์
 3. ระยะเวลาในการดำเนินการ
 4. ใบบาง
3. แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ โดยใช้ข้อคำถามจากเนื้อหาแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

เพื่อประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมรูปแบบนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ก่อนและหลังการเข้าร่วม (Pretest - Posttest)

ลักษณะแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณส่วนค่าความสำคัญ 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (Likert, 1932, 1-55) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน และคำอธิบายในการตอบข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ และโดยรวมดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ได้แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 ทดลองเนื้อหาในรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ ผู้นำนันทนาการ

1. นำรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการและแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรมแล้วรวบรวมข้อมูลและนำข้อบกพร่องนั้นนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2. ได้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ระยะที่ 3 การศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ ผู้นำนันทนาการโดยการจัดอบรมตามรูปแบบที่ได้นำไปใช้จริง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ ดังนี้

1. แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการจัดกิจกรรมอบรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ

2. จัดกิจกรรมอบรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 วัน 2 คืน

3. นำแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการฉบับเดียวกับที่ใช้ประเมินก่อนการทดลอง ไปให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ

4. ผู้วิจัยนำผลของการศึกษารูปแบบมาเสนอต่ออาจารย์ควบคุมปริญญาโทเพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ ผู้นำนันทนาการ

1. ผู้วิจัยทำการการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม Focus Group discussion โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ได้ค่าความเหมาะสมของคู่มือ เท่ากับ 4.83

3. จัดทำคู่มือรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางด้านนันทนาการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์

2. นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ผู้ำนันทนาการ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

1. ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อทำการนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

1.1 จัดกิจกรรมรูปแบบกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลรูปแบบโปรแกรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

1. ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ นันทนาการ

2. จัดกิจกรรมรูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการจาก กลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบด้วย เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน และตรวจสอบ ความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ นันทนาการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวม จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และ ทดสอบค่าที (t-test) แบบ Paired Samples t-test

2. การยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงตรง

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2552: 45-47)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนก (D) ของแบบประเมิน โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ;และ
อังคณา สายยศ. 2538: 211)

2. สถิติหาความเชื่อมั่นของการสนทนากลุ่มโดย Triangular
3. สถิติที่ใช้ทดสอบรูปแบบ ได้แก่ สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน
4. สถิติทดสอบค่าที่ Paired Samples t-test



สรุปขั้นตอนการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ ศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ และพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัยจึงได้แสดงความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 2 ผลการทดลองรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 3 ผลการศึกษารูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการประกอบด้วย

1. ระยะเวลาของรูปแบบการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน ได้ให้คำแนะนำในการจัดด้วยรูปแบบAPIE ของ Austin (2004) เป็นระยะเวลา 2 คืน 3 วัน

2. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ที่มีหัวข้อเนื้อหากิจกรรมสอดคล้องกับข้อคำถามการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ได้แก่ 1.กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 2. กิจกรรมการรู้จักตนเอง 3. กิจกรรมการสร้างวินัยตนเอง 4. การควบคุมอารมณ์ 5. การแสวงหาประสบการณ์ 6. การให้คำปรึกษาการ 7. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 8. การบริหารเวลา 9. การวางแผนและการทำงานเป็นทีม 10.คุณธรรม จรรยาบรรณ

3. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาสัมพันธ์เพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง 2. การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด 3. การสร้างทีม 4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 5.การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา 6.ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและการทดลองผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

2.1 การสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ คือ การนำข้อมูลที่ได้จาก ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการที่มีข้อคำถามการประเมินตนเองสอดคล้องกับเนื้อหากิจกรรม โดยการหาคุณภาพแบบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ โดยหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบประเมินในแต่ละข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

ตาราง 2 ผลการหาค่าคุณภาพรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
	+1	0	-1		
1. การพัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็น หนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่าของ ตนเอง	5	0	0	5	1.0
2. การสร้างวินัยตนเองและการ จัดการอารมณ์ ความเครียด	4	1	0	3	0.60
3. การสร้างทีม	5	0	0	5	1.00
4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4	1	0	3	0.60
5. การแสวงหาประสบการณ์และการ ให้คำปรึกษา	4	1	0	3	0.60
6. ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4	1	0	3	0.60
รวม					6

จากตาราง 1 พบว่า ผลการหาค่าคุณภาพรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีค่าIOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่า รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีคุณภาพสามารถนำมาใช้ทดลองได้

ตาราง 3 ผลการหาค่าคุณภาพแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

รายการการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
	+1	0	-1		
การทำความรู้จักตนเอง	4	1	0	4	0.80
การสร้างวินัยในตนเอง	5	0	0	5	1.00
การควบคุมอารมณ์	5	0	0	5	1.00
การแสวงหาประสบการณ์	4	1	0	4	0.80
การให้คำปรึกษา	4	1	0	4	0.80
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	5	0	0	5	1
การบริหารเวลา	5	0	0	5	1
การวางแผนกลยุทธ์	4	1	0	4	0.80
การทำงานเป็นทีม	5	0	0	5	1
จริยธรรมและคุณธรรม	4	1	0	4	0.80
รวม					10

จากตาราง 2 พบว่า ผลการหาค่าคุณภาพแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าIOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสอดคล้องกัน

2.2 การทดลองผลรูปแบบนันทนาการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	52.00
หญิง	24	48.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการเป็นเพศชาย 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เป็นเพศหญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25 – 40 ปี	23	46.00
41 – 50 ปี	16	32.00
51 ปี ขึ้นไป	11	22.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการช่วงอายุ 25-40 ปี 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ช่วงอายุ 41-50 ปี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

ตาราง 6 ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	10	20.00
3 – 5 ปี	7	14.00
6 – 10 ปี	8	16.00
มากกว่า 10 ปี	25	50.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ น้อยกว่า 3 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ 3 - 5 ปี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ 6 -10 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการมากกว่า 10 ปี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

2. การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ

ตาราง 7 การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบ ของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ

รายการการประเมิน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การทำความรู้จักตนเอง	3.30	0.64	ปานกลาง	4.30	0.50	มาก
การสร้างวินัยในตนเอง	2.94	0.51	ปานกลาง	4.40	0.53	มาก
การควบคุมอารมณ์	3.14	0.53	ปานกลาง	4.36	0.59	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การแสวงหาประสบการณ์	3.06	0.54	ปานกลาง	4.42	0.57	มาก
การให้คำปรึกษา	3.14	0.45	ปานกลาง	4.30	0.58	มาก
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.26	0.59	ปานกลาง	4.38	0.53	มาก
การบริหารเวลา	3.06	0.51	ปานกลาง	4.40	0.53	มาก
การวางแผนกลยุทธ์	3.28	0.49	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.24	0.43	ปานกลาง	4.16	0.42	มาก
จริยธรรมและคุณธรรม	3.42	0.53	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	3.18	0.14	ปานกลาง	4.39	0.15	มาก

จากตาราง 6 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างได้มีการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการในปัจจุบันในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) แต่หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ มีการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับปานกลาง จำนวน 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.28$) การทำความรู้จักตนเอง ($\bar{X} = 3.30$) และจริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 2.94$)

หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 4.76$)

รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.46$) การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.42$) และ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการของกลุ่ม

กลุ่มทดลอง	n	\bar{X}	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมรูปแบบ	50	3.18	0.14	-1.33	48	-8.521	.00
หลังเข้าร่วมรูปแบบ	50	4.39	0.15				

*($p < .05$)

จากตาราง 7 พบว่าการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแบบนันทนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปใช้กับบุคลากรข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ จากทั่วประเทศ จำนวน 50 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบ

ตาราง 9 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ
นันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	56.00
หญิง	22	44.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการเป็นเพศชาย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 เป็นเพศหญิง 22 คน
คิดเป็นร้อยละ 44.00

ตาราง 10 ข้อมูลพื้นฐานด้านอายุของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับ
ผู้ผู้นำนันทนาการ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25 – 40 ปี	27	54.00
41 – 50 ปี	22	44.00
51 ปี ขึ้นไป	1	2.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการช่วงอายุ 25-40 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ช่วงอายุ 41-50
ปี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 11 ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ข้อมูลด้านประสพการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	16	32.00
3 – 5 ปี	9	18.00
6 – 10 ปี	15	30.00
มากกว่า 10 ปี	10	20.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ น้อยกว่า 3 ปี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ 3 – 5 ปี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ 6 - 10 ปี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีประสพการณ์ปฏิบัติงานด้านนันทนาการมากกว่า 10 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

2. การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ตาราง 12 การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบของผู้เข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

รายการการประเมิน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การทำความรู้จักตนเอง	3.02	0.76	ปานกลาง	4.50	0.50	มากที่สุด
การสร้างวินัยในตนเอง	3.16	0.88	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
การควบคุมอารมณ์	2.82	0.91	ปานกลาง	4.50	0.58	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การแสวงหาประสบการณ์	3.12	0.84	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด
การให้คำปรึกษา	2.94	0.91	ปานกลาง	4.46	0.57	มาก
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.06	0.79	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
การบริหารเวลา	3.02	0.76	ปานกลาง	4.52	0.57	มากที่สุด
การวางแผนกลยุทธ์	3.12	0.82	ปานกลาง	4.66	0.47	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	3.12	0.71	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
จริยธรรมและคุณธรรม	3.56	0.54	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด
รวม	3.09	0.19	ปานกลาง	4.56	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างได้มีการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) แต่หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ มีการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 3.16$) การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.12$) และการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ การควบคุมอารมณ์ ($\bar{X} = 2.82$)

หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.66$) จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 4.66$) และ การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบ

กลุ่มทดลอง	n	\bar{x}	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมรูปแบบ	50	3.09	0.19	-1.13	48	-11.417	.00
หลังเข้าร่วมรูปแบบ	50	4.56	0.09				

*(p < .05)

จากตาราง 12 พบว่าการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ระยะที่ 4 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ

1. ผลการประชุมด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ

ตาราง 14 ผลการยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบจากเทคนิคการ
สนทนากลุ่ม

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
	+1	0	-1		
1. การพัฒนาสัมพันธ์เพื่อความเป็น หนึ่งและการตระหนักคุณค่าของ ตนเอง	15	0	0	15	1.0
2. การสร้างวินัยตนเองและการ จัดการอารมณ์ ความเครียด	12	3	0	9	0.60
3. การสร้างทีม	14	1	0	13	0.86
4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	12	3	0	9	0.60
5. การแสวงหาประสบการณ์และการ ให้คำปรึกษา	13	2	0	11	0.73
6. ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	13	2	0	11	0.73
รวม					6

จากตาราง 13 พบว่า ผลการยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหากิจกรรมเท่ากับ 6 แสดงว่า รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ตาราง 15 การประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน					ค่าเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	การจัดรูปแบบ	5	2	0	0	0	4.71
2	เนื้อหาและกิจกรรม	6	1	0	0	0	4.85
3	ขั้นตอนวิธีการนำเสนอ กิจกรรม	6	1	0	0	0	4.85
4	อุปกรณ์และสื่อ ประกอบการนำเสนอ	6	1	0	0	0	4.85
5	ภาษาเข้าใจง่าย	5	2	0	0	0	4.71
6	ขั้นตอนการวัดและ ประเมินผล	5	1	1	0	0	4.85
7	รูปแบบสามารถ เสริมสร้างภาวะผู้นำได้	6	1	0	0	0	4.85
8	ระยะเวลาที่มีความ เหมาะสม	6	1	0	0	0	4.85
9	คู่มือกิจกรรมสามารถ นำไปใช้ได้	6	1	0	0	0	4.85
รวม						4.83	

หมายเหตุ ระดับคะแนน 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 4.83 สำหรับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ มีดังนี้

1. เป็นรูปแบบในการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมและการจัดลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะในด้านภาวะผู้นำได้และยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
2. เนื้อหาและกิจกรรมมีความสอดคล้องกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งกิจกรรมในแต่ละกิจกรรม
3. มีความน่าสนใจสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความประสงค์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม
4. การกำหนดระยะเวลาเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
5. รูปเล่มของคู่มือกิจกรรมควรมีภาพประกอบคำอธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจและง่ายต่อการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนะว่าในการทดลองวิจัยนี้นั้นเป็นเพียงแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งหลังจากการทำวิจัยแล้วผู้เข้าร่วมมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ ควรมีแผนในการดำเนินกิจกรรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลอย่างยั่งยืนตัวผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
2. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการที่สร้างขึ้นในงานวิจัยนี้นอกจากจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทางด้านนันทนาการแล้วยังสามารถนำรูปแบบการอบรมนี้ไปใช้กับหน่วยงานหรือบุคลากรอื่นๆได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีกิจกรรมหลากหลายน่าสนใจและสามารถนำไปบูรณาการได้
3. ชื่อเรื่องเนื้อหาในแต่ละหัวข้อใช้ภาษาที่สามารถจดจำง่ายและสื่อได้ตรงประเด็น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ
2. เพื่อสร้างรูปแบบและศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในชั้นศึกษาสำรวจสภาพและความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการโดย การสนทนากลุ่ม (Focused Group) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 ท่าน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับในการทดลองรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

- 2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับในการศึกษารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ และผู้ที่มีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนันทนาการจากทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ
2. แบบประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ
3. คู่มือการใช้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

นันทนาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
2. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจผู้เข้าร่วมรูปแบบฯ โดยทดสอบจากแบบประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มผู้เข้าร่วมรูปแบบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และ ทดสอบค่าที (t-test) แบบ Paired Samples t-test

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการทดลองรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ

ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบ ของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ พบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้ำนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับปานกลาง จำนวน 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.28$) การทำความรู้จักตนเอง

($\bar{X} = 3.30$) และจริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 2.94$)

หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.46$) การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.42$) และ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ

ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ ของผู้เข้าร่วมรูปแบบพบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบหลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้ำนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ การสร้างวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 3.16$) การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.12$) และการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ การควบคุมอารมณ์ ($\bar{X} = 2.82$)

หลังเข้าร่วมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.66$) จริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{X} = 4.66$) และ การแสวงหาประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ความสอดคล้อง และการประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

ผลการยืนยันความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน พบว่า โดยภาพรวมรูปแบบมีความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหากิจกรรมเท่ากับ 6 แสดงว่า รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำคู่มือกิจกรรม

รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 4.83 และมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. เป็นรูปแบบในการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมและการจัดลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะในด้านภาวะผู้นำได้และยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
2. เนื้อหาและกิจกรรมมีความสอดคล้องกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งกิจกรรมในแต่ละกิจกรรม
3. มีความน่าสนใจสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความประสงค์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม
4. การกำหนดระยะเวลามีความเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
5. รูปเล่มของคู่มือกิจกรรมควรมีภาพประกอบคำอธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจและง่ายต่อการนำไปใช้

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญคือ หัวข้อเนื้อหาการจัดกิจกรรมที่ผสมผสานระหว่างหลักการทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ โดยมีทั้งหมด 6 หัวข้อ คือ การพัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง, การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด, การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา, การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า, ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และการสร้างทีม โดยรูปแบบนันทนาการต้องมีประสิทธิภาพตามกระบวนการ APIE ของ Austin (2004) มี 4 ขั้นตอน คือ การประเมินก่อน (Assessment) , การวางแผน (Planning), การนำไปใช้ (Implementation) และ การประเมินรูปแบบ (Evaluation) ใช้ระยะเวลา 2 คืน 3 วัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลภัสรดา มุสิกวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ

หลักสูตรหลังจากการฝึกอบรมนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานีมีคะแนนค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำไปบริการสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ระยะเวลาและกำหนดตารางการดำเนินกิจกรรม 2 คืน 3 วัน เป็นช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมกับโครงสร้างการฝึกอบรม ปริมาณเนื้อหา ลักษณะกิจกรรมของการเรียนรู้ที่ใช้ ซึ่ง สมควร โพธิ์ทอง (2551: 2) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดกิจกรรมจะต้องมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นเพื่อที่จะได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของรูปแบบการฝึกอบรม สำหรับการเลือกใช้วิธีการเทคนิคฝึกอบรมที่ดีมีประสิทธิภาพ จะทำให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ โดยการจัดเรียงเนื้อหาตามลำดับปรับกิจกรรมให้มีความหลากหลายทั้งการบรรยาย การระดมสมอง การสร้างสถานการณ์จำลอง เกม การอภิปรายกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้จากการทดลองฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงการใช้สื่อต่างๆในการประกอบการฝึกอบรม และเมื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆแล้วก็ต้องมีการบริหารจัดการรูปแบบกิจกรรมนั้นนันทนาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ

ตอนที่ 2 จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบและศึกษาผลของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ผู้วิจัยได้อภิปรายการวิจัยดังนี้

2.1 การสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ คือ การนำข้อมูลที่ได้จาก ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการที่มีข้อความถามการประเมินตนเองสอดคล้องกับเนื้อหากิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการโดยหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบประเมินในแต่ละข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า คุณภาพของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่า รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการมีคุณภาพสามารถนำมาใช้ทดลองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ยาม่วง (2554) ได้สร้างโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชัยภูมิ โดยสร้างโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการ 4 ประเภท ประกอบด้วย ประเภทวรรณกรรม เกมกีฬา ศิลปหัตถกรรม และ กลุ่มสัมพันธ์มนุษย์สัมพันธ์ มีค่าคุณภาพของเครื่องมือ ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 สรุปได้ว่าโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการมีคุณภาพสามารถนำไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้

2.2 ศึกษาผลการทดลองรูปแบบนันทนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ (Try out) ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้รูปแบบนันทนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้า

นันทนาการกับกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยผลการทดลอง พบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการของกลุ่มตัวอย่างทดลองรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งผลการวิจัยก็สอดคล้องกับการวิจัยของธนชาติ ฤวิโรพินา (2559 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรารุช ชัยวิจิตร (2557) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้ผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการ คณะทดสอบสมรรถนะผู้ผู้นำนันทนาการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ

3.1 การทดลองใช้และการประเมินผลรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปใช้กับบุคลากรข้าราชการ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนันทนาการ จากทั่วประเทศ จำนวน 50 คน ผลการศึกษา พบว่า การประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบ หลังเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และหลังเข้าร่วมรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างให้ผู้เข้าร่วมมีภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างชัดเจน หลังจากการเข้าร่วมรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ผู้นำนันทนาการ โดยใช้แบบการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการ ซึ่งพัฒนาข้อคำถามมาจากหัวข้อเนื้อ 6 กิจกรรม ของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการ เพื่อประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำนันทนาการของผู้เข้าร่วมรูปแบบ ก่อนและหลังการเข้าร่วม (Pretest - Posttest) ว่ามีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำของทฤษฎีของ DuBrin (1995) ที่ได้แบ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ การทำความรู้จักตนเอง, การสร้างวินัยในตนเอง, การศึกษา, การแสวงหาประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา และสอดคล้องกับเซงเคอร์ กอส และเบิร์นสไตน์ (Shenker ; Goss; & Bernstein. 1996: 1) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือทัศนคติใหม่ๆ มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียวการที่ผู้เรียน

ได้กระทำการต่างๆด้วยตนเองและนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลีพร ลพประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เน้นครอบครัวและความหวังและความสุขตามแนวทางรูปแบบพัฒนาการเรียนรู้ FLASH Model สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิสซึม พบว่า คุณภาพของรูปแบบโปรแกรมเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิสซึมโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุดสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

3.2 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ความสอดคล้อง และการประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการผู้วิจัยได้นำรูปแบบนันทนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ พบว่า ผลการยืนยันความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหากิจกรรมเท่ากับ 6 แสดงว่า รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผู้วิจัยได้นำคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 4.83 แสดงให้เห็นว่าทุกเนื้อหาและกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน ฉะนั้นคู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการให้มีองค์ความรู้ คุณลักษณะ และทักษะความสามารถมีศักยภาพสูงขึ้น และยังสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนานักนันทนาการรุ่นใหม่ที่มีพื้นฐานความรู้และขีดความสามารถในการวิเคราะห์ การใช้ประโยชน์จากสังคมนันทนาการจนเป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคมของประเทศที่กลมกลืนกับกระแสันทนาการยุคใหม่ ตลอดจนช่วยให้เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานด้านนันทนาการที่จะส่งผลให้เป็นการยกระดับมาตรฐานนันทนาการของชาติให้สูงขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ วิชัยรัตน์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการระดับต้น พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งสอดคล้องกับวิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2557) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาการใช้เวลาว่างสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ ผลการประเมินคุณภาพคู่มือ โปรแกรมการศึกษาการใช้เวลาว่างสำหรับเด็กกับชั้น

ประณตศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้นในสถานสงเคราะห์ มีคุณภาพระดับดีมากและมีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ที่ 0.80 – 1.00 สอดคล้องกับบุญเลิศ ไพรินทร์ (2538:44-65) กล่าวว่า วิธีการเลือกแนวทางในการอบรมที่ดีจะช่วยให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ถ่ายทอดโดยประกอบด้วยการอภิปราย การบรรยาย กรณีศึกษา เกม และสอดคล้องกับสมควร โพธิ์ทอง (2551) ที่ว่า การจัดระบบของรูปแบบการจัดกิจกรรมนั้นหนทางการจะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และการประยุกต์ใช้กิจกรรมให้เหมาะสมจนเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกวเนตร ไทรแจ่มจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ผลการประเมินในการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด คือได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสังคมและในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เรียนได้
2. เป็นแนวทางให้หน่วยงานองค์กรหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านผู้ำนันทนาการ นำรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ ไปใช้พัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี
3. เนื่องด้วยเนื้อหากิจกรรมของรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ เป็นลักษณะกิจกรรมที่ต้องอาศัยทักษะในการนำกิจกรรม เพราะฉะนั้น ผู้ที่จะใช้รูปแบบนี้จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหากิจกรรม เพื่อจะได้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการ เพื่อพัฒนาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมเพราะอาจมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการในรูปแบบต่างๆทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนารูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน



บรรณานุกรม

- Austin D. R. (2004). *Introduction to Therapeutic Recreation*: IL: Sagamore Publishing.
- Ausubel David P. (1972). *Ego Development and the Personality*: 3rd. New York ,Grune and Stration, Inc.
- Bardo J.W.; & Hartman J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*: U.S.A.
- Bass B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*: Organizational Dynamics.
- Bednash G. (2003). *Leadership redefined: Policy Politics & Nursing Practice*.
- Blake R.R. and J.S. (1978). *The New Managerial Grid*: Houston Texas: Gulf.
- Brown Jim. (2007). Improving Reaction Time. (Retrieved September 25, 2007, from [.](http://www.southern.usta.com/sportscience/fullstory.sps?iNewsID=52777&itype=3919&iCategoryID=.)
- Bruce R. Joyce; Marsha Weil and Emily Calhoun. (2015). *Models of Teaching*: 9th ed. Boston, MA: Pearson.
- Burns J. M. (1978). *Leadership*: New York: Harper and Row.
- D'Andrea V.J.; & Salovey P. (1983). *Peer counseling Skill and Perspectives*: Palo Alto California Science and Behavior Books.
- Daft R.L. (2008). *The leadership experience*: (4th ed.). Mason, OH: Thomson SouthWestern.
- DuBrin J.Andrew. (1998). *Leadership: Research Finding Practice and Skills*: 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gardner Howard. (1993). *Frame of mind : The theory of multiple intelligences*: 2nd ed. Island:Fontana Press.
- Gardner Howard. (1999). *Intelligence Reframed. Multiple intelligences for the 21st Century, Useful review of Gardner's theory and discussion of issues and additions*: New York: Basic Books.
- Gardner H. (1995). *Learning Minds*: New York: Ballentine.
- Gordon A.M. and Williams-Browne K. Beginning and Beyond. (1995). *4th Edition New*

York : Delmar Publishers.

- Hitt M; Ireland R.D; & Hoskisson.R.E. (2007). *Strategic Management: Competitiveness And Globalization*: 7th ed. Ohio: Thomson2South Western.
- Hoyashi A; & Ewert A. (2006). *Outdoor Leaders' Emotional Intelligence and Transformational Leadership*: Journal of Experimental Education.
- Koontz H. and Wehrich. H. (1988). *Management*: New York : McGraw –Hill.
- Lambrech J.L.; & et al. (1997). *Importance of On-The-Job Experiences in Developing Leadership Capabilities*: Berkeley: University of California at Berkeley.
- Lewin Kurt. (1951). *"Field. Theory and Learning" Ind: Cartwright Field theory in Socail Science:Selected Theoretical*. New York:Harper and Row.
- Likert Rensis. (1961). *New Patterns of Mangement*: New York: Mc Grew-Hill Book.
- Little D.E; & Watkins M.N. (2004). *Exploring Variation in Recreation Activity Leaders' Experience of Leading*: Journal of Park and Recreation Administration.
- Massey Oliver T. (2010). *"A Proposed Model for the Analysis and Interpretation of Focus Groups in Evaluation Research"*: Policy Division, Louis De La Parte Florida Mental Health Institute,University of South Florida.
- McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices*: 5 th ed. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Mitchell T. R. & Larson J. R. (1987). *People in Organizations : An Introduction to Organization Behavior*: New York: McGraw-Hill.
- Ouchi William G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*.Manhattan: Addison-Wesley.
- Petty G. (2004). *Active Learning Work*: the evidence. Retrieved July 5, 2008.
- Robbins Stephen. P; & Coulter Mary. (2003). *Management*: 9th ed. USA: Pearson Education.
- Rue L.W; & Byars L.L. (2007). *Supervision, key link to productivity*: (9th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Schwartz Lita Linzer. (1980). *"Criteria for Effective University Teaching"*: Improving College and University Teaching.

- Shenker J. I.; Goss S. A.; & Bernstein D. A. (1996). *Instructor's Resource Manual for Psychology : Implementing Active Learning in the Classroom*: Retrieved September 22,2011,from <http://s.psych/uiuc.edu/~jskenker/active.html>.
- Stogdill R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*: New York: Free Press.
- Stoner J.A.F; & Wankel C. (1986). *Management*.Englewood Cliffs: New Jersey: PrenticeHall.
- William J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*: New York: McGraw-Hill Book Co.
- William J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*: New York : McGraw-Hill Book Co.
- Winter G. (2003). *High performance leadership : Creating leading and living in a high performance world*: Singapore: John Wiley & Sons.
- Yukl G. (2002). *Leadership in Organizations*: 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2532). *ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ ทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล*: กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). *แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 – 2559)*.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัฐภูมิ. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์ สำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัด กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- เกตุทัตม, ลิปปนนท์. (2540). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาไทย*: กรุงเทพฯ: บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.
- เกรียงไกร ยาม่วง. (2554). *ผลของการใช้โปรแกรมกิจกรรมนันทนาการที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชัยภูมิ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- แกมกาญจน์ อุบลฉาย. (2557). *ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมงานที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคพีที่ที มอเตอร์สปอร์ต ในงานบางแสน ไทยแลนด์ สปีด เฟสติวัล. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- โกสินท์ มณีอินทร์. (2553). *การใช้เวลาว่างของผู้ใช้แรงงานในการประกอบกิจกรรมนันทนาการในจังหวัดชุมพร. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย*

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรินทร์ ธานีรัตน์. (2528). นันทนาการเบื้องต้น: กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร.

ชัญญภาภัก วงศ์บา และ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2554). วิจัยประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก: วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น. ตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555 ปีที่ 19 ฉบับที่ 1.

ชูชัย สมितिไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ: พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ กาญจนะ. (2553). เทคนิคและทักษะการสอนเบื้องต้น เล่ม 1: กรุงเทพฯ: บริษัท จรัลสนิทวงศ์ การพิมพ์ จำกัด.

ณรงค์ วิชัยรัตน์ (2560). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการระดับต้น. ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวิวีร์ นงนุช. (2552). ผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทักษิณันท์ แก้วทิพยเนตร. (2555). ผลการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีต่อการผ่อนคลายความเครียดของนักกีฬายิมนาสติกลีลารุ่นเยาวชน สโมสรนันทศิลป์จังหวัดชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิตนา แชมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน: กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย พงศาวลีรัตน์. (2548). ทรัพยากรนันทนาการ: กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

ธนชาติ ถวิลรพิชา. (2559). การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. โครงการตำราคณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

บุญเลิศ ไพบรินทร์. ((2538:44-65)). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล: กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- ประเวศ วะสี. (2547). ผู้นำ: กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- ปราณี รามสูต; และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน: พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชนະการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2543). การบริหารงานบุคคล: กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจั้ดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. (2551). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี.: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการที่ดี ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวณีย์ แก้วอุดม. (2550). รายงานการวิจัยการใช้ชุดกิจกรรมกลุ่มพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. โรงเรียนนวมินราชูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ = Leadership: กรุงเทพฯ : DIAMOND IN BUSINESS WORLD. .
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา: กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรม ศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน: กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เรืองยศ วัชรเกตุ. (2546). คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลภัสรดา มุสิกวงศ์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบไปบริการของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2531). การแนะแนวในโรงเรียน: พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2533). ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา: กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑: กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาการใช้เวลาว่างสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์. ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิริยะ ไกคาพันธ์. (2558). การศึกษาการพัฒนา รูปแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขา รู้เรา: พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เร็นแก้วการพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 1: กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2550). การรู้จักและเข้าใจตนเอง : ฐานในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารมืออาชีพ: วารสารบริหารการศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). โมเดลเชิงสาเหตุ : การสร้างและการวิเคราะห์: วิถีวิทยาการวิจัย. .
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2551). กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ: กรุงเทพฯ: สมบัติลิ้ม.
- สกวเนตร ไทรแจ่มจันทร์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมควร โพธิ์ทอง. (2551). เอกสารประกอบการสอน วิชาการวางแผนกิจกรรมนันทนาการ: กรุงเทพฯ: ภาควิชาสันตนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2539). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ: กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ: วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เดือน มกราคม-มิถุนายน พ.ศ.2556.ฉบับที่18 ปีที่10.

- สมบัติ กาญจนกิจ. (2554). นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว: กรุงเทพฯ: สำนักวิชา
วิทยาศาสตร์และการกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อิศวภูมิ. (2537). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยาม ทองใบ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา
จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การจัดการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรารุช ชัยวิจิต. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ; สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ; กระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา. (2550). ชีวิตสุขสันต์ด้วยนันทนาการ: กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุริยงค์ บุราณทวีคุณ. (2554). ความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของนักเรียนที่มี
ความบกพร่องทางการได้ยินภายในสถานศึกษาสำหรับผู้บกพร่องทางการได้ยินเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลีพร ลพประเสริฐ. (2559). ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
ที่เน้นครอบครัวและความหวังและความสุขตามแนวทางรูปแบบพัฒนาการเรียนรู้ FLASH
Model สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิสซึม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาพิเศษ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540a). การวิจัยเชิงสำรวจ: กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพีเน็ทซิ่ง.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540b). "โมเดลคืออะไร": วารสารวิชาการ. มีนาคม. 22-25.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย
การพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ**

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สิทธิชัย | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการและพลศึกษา
มหาวิทยาลัยภูเก็ต |
| 3. ว่าที่ร้อยตรีปราโมทย์ เลิศจิตรการุณ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| 4. อาจารย์ สมिति เจือจินดา | ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาแนะแนว
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 5. อาจารย์ จิราภรณ์ ภูอุดม | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวัดหนองสองห้อง(สายชนูปถัมภ์) |






ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม
(Focus Group)

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เพื่อให้ได้รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนันทนาการสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ สมควร โพธิ์ทอง | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภาภรณ์ บุญประเสริฐ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษากับการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยโรจน์ สายพันธุ์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. อาจารย์ จิราภรณ์ ภูอุดม | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวัดหนองสองห้อง
(สายชมพูปทุมภ์) |
| 5. อาจารย์ ประสาร สารวงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม |
| 6. อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สิทธิชัย | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
และพลศึกษา
มหาวิทยาลัยภูเก็ต |
| 7. ว่าที่ร้อยตรี ปราโมทย์ เลิศจิตรการุณ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา |
| 8. อาจารย์ สมิทธิ เจือจินดา | ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาแนะแนว
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 9. อาจารย์ สุพร บุญปก | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขต
สุพรรณบุรี |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนพล แก้ววงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
และพลศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |

11. นาย ธีระวัฒน์ ผิวขม ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม
ศูนย์การฝึกอบรมและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
12. อาจารย์ อารมย์ แยมอุบล ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวัดบางปิ้ง
13. อาจารย์ อาทิตย์ พงษ์สุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
ข้าราชการบำนาญ
กระทรวงศึกษาธิการ
14. อาจารย์ พนม รอดสันเทียะ ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนบ้านหญ้าคาโนนแจง
15. อาจารย์ จริยาวดี สอนพา ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนสตรีวิทยา





ภาคผนวก ค


รายนามผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและ
สอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการ
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและ
ความสอดคล้องของการพัฒนารูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
นันทนาการ

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ สุภรัตน์ วรทอง | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวดี พิงโพธิ์ทอง | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ นาคสัมฤทธิ์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ วิชัยรัตน์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. อาจารย์ เพ็ญพรรณ เกษมธนาสันต์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร |
| 6. อาจารย์ นิรันดร์ ฤดี | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนราชวินิต |
| 7. นาย จักรพงษ์ ปานสุวรรณ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มูลนิธิเพื่อการศึกษาและวัฒนธรรม
ไทย-สากล |
| 8. อาจารย์ สมเกียรติ ฮะวังจุ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
ข้าราชการบำนาญ
กระทรวงศึกษาธิการ |
| 9. อาจารย์ ดร.อนันต์ มาลารัตน์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 10. อาจารย์ สุพัตรา เชยชัยภูมิ | ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมและวัฒนธรรม
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ |
| 11. อาจารย์ ปทุมมา เชยชัยภูมิ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ
โรงเรียนกำเนิดวิทย์ |
| 12. อาจารย์ อมรเทพ แก้วเกตุ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวังหัวราษฎร์สามัคคี |

13. ดร.อำนาจ บุปผามาศ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและ
วัฒนธรรมมูลนิธิเพื่อการศึกษาและ
วัฒนธรรมไทย-สากล
14. นาย ณรงค์ฤทธิ์ กล้าหาญ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม
บริษัท RLG
15. นางสาว ณัฐรดา วงศ์ภัทรธนา
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์บริษัท OK-D Training





ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ
คู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ
คู่มือกิจกรรมรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการ**

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ สมควร โพธิ์ทอง | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ สุภารัตน์ วรทอง | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีปราโมทย์ เลิศจิตรการุณ | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา |
| 5. อาจารย์ จิราภรณ์ ภูอุดม | ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ
โรงเรียนวัดหนองสองห้อง
(สายชนูปถัมภ์) |
| 6. นางสาว ณัฐรดา วงศ์ภัทรธนา | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์บริษัท OK-D Training |
| 7. อาจารย์ สมิทธิ์ เจือจินดา | ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาแนะแนว
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |



ภาคผนวก จ

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ศึกษาสภาพและความต้องการ
รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มพบว่า สภาพและความต้องการรูปแบบ
นันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ มีดังนี้

ตาราง ข้อมูลการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับ	หัวข้อ	ข้อมูล
1	ภาวะผู้นำ	บุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก ความคิด สร้างสรรค์ เสียสละ มีทักษะการบริหารจัดการ อารมณ์ดี แก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า หนักแน่น มีความอดกลั้น ซื่อสัตย์ มี คุณธรรมจริยธรรม ใจรักในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร มีทักษะความชำนาญในด้าน ปฏิบัติ
2	ทำความรู้จักตนเอง	รู้จักอ่อนจุดแข็งของตนเอง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สามารถรับรู้ ความรู้สึกของตนเองได้ รู้จักกาลเทศะ การคิดวิเคราะห์การ เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถประเมินศักยภาพตนเองได้
3	การสร้างวินัยในตนเอง	การกระทำที่ต่อเนื่อง ปฏิบัติตนอย่างต่อเนื่องเป็นนิสัย การบ่ม เพาะ การสั่งสอน ไม่ริดรอนสิทธิผู้อื่น มีความเอาใจใส่ต่อ ภารกิจ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม กฎหมายบ้านเมือง
4	การมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ	ศรัทธาในวิชาชีพ ไม่หวังผลประโยชน์ ทำงานด้วยใจ ให้เกียรติ ผู้อื่น เป็นผู้ให้ที่ดี
5	การศึกษาและการ แสวงหาประสบการณ์	ศึกษาดำรง/หนังสือ/เอกสาร สอบถาม ครูพักลักจำ การติดผู้มี ความชำนาญ อบรมสัมมนา การลงมือทำด้วยตนเอง ลองผิด ลองถูก พัฒนา/ต่อยอด สร้างสรรค์สิ่งใหม่

ตาราง (ต่อ) ข้อมูลการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับ	หัวข้อ	ข้อมูล
6	การให้คำปรึกษา	เป็นที่ไว้วางใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้คำแนะนำความรู้ ข้อแก้ไขปรับปรุง การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง การให้กำลังใจ การช่วยฝึกฝนปฏิบัติ การให้คำปรึกษาการออกแบบจัดกิจกรรม
7	การบริหารจัดการ การวางแผน	-บริหารเวลาให้เหมาะสมกับงาน จัดวางเวลาสอดคล้องกับ เนื้อหากิจกรรมการเตรียมตัวก่อนการปฏิบัติงาน การคาดคะเน สถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ -บริหารคน การจัดจำนวนทีมงานให้เหมาะสมกับงานและ ความสามารถคนออกบอกคนได้ใช้คนเป็น การควบคุมสภา การณ์ -บริหารงาน การติดต่อประสานงาน การบริหารทรัพยากร บรรลุ ตามวัตถุประสงค์
8	การแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้า	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ตอนปฏิบัติงานได้ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขสถานการณ์ ณ เวลานั้น ณ จุดนั้น กำหนดการ วางแผนล่วงหน้า แผน 1, แผน 2 สะสมประสบการณ์ ทบทวน แก้ไข
9	การทำงานเป็นทีม	การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วม แก้ปัญหา ช่วยกันสร้างสรรค์ผลงาน
10	การควบคุมอารมณ์	มีสติ รอบคอบ คิดบวก ใจเย็น อ่อนน้อม อ่อนหวาน ใจกว้าง มี ความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น รู้จักการให้อภัย อารมณ์ดี รู้ตัวเขา รู้ตัวเรา มีสมาธิจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดการ ความเครียด



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่อง
รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ ซึ่งผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอความกรุณาท่านให้ความเห็นตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่องรูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

.1 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....

.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามปี.....

.3 อาชีพ.....

.4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการ ปี.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ

1. รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....

2. หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรมควรประกอบด้วยหัวข้ออะไรบ้าง

.....
.....

3. ลักษณะเนื้อหาของกิจกรรมควรเป็นอย่างไร

.....
.....

4. ระยะเวลาการจัดอบรมของรูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

.....
.....

5. ความคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนันทนาการ

.....
.....



ภาคผนวก ช
แบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่อง
รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ
(เดลฟายรอบที่ 2)

ตอนที่ 1 ให้ท่านเติมคำลงในช่องว่างตรงกับความจริง

1. เพศ.....
2. อายุปี
3. ตำแหน่ง.....
4. อาชีพ.....
5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
ด้านหัวข้อเนื้อหากิจกรรม						
1.การสร้างความสัมพันธ์เพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักคุณค่าของตนเอง						
2.การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด						
3.การทำงานเป็นทีม						
4.การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า						
5.การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา						
6.ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ						
7.ระยะเวลาการจัดอบรมของรูปแบบ 2 คืบ 3 วัน ด้วยรูปแบบ APIE						

รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะ ผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
ลักษณะเนื้อหา						
1.การเตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย สร้าง ความตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น						
2.ความหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการ สร้างวินัยตนเอง						
3.การจัดการภาวะของอารมณ์ และความเครียด						
4.ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม วางแผน และบริหารทีมงานร่วมกัน						
5.ปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า						
6.สร้างประสบการณ์ เพิ่มพูนทักษะการฝึกปฏิบัติ สามารถให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และคำปรึกษาการจัด กิจกรรมนันทนาการ						
7.การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ						



ภาคผนวก ซ
แบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่อง
รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ
(เดลฟายรอบที่ 3)

ตอนที่ 1 ให้ท่านเติมคำลงในช่องว่างตรงกับความจริง

1. เพศ.....
2. อายุปี
3. ตำแหน่ง.....
4. อาชีพ.....
5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
ด้านหัวข้อเนื้อหากิจกรรม						
1.การสร้างความสัมพันธ์เพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักคุณค่าของตนเอง						
2.การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด						
3.การทำงานเป็นทีม						
4.การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า						
5.การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา						
6.ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ						
7.ระยะเวลาการจัดอบรมของรูปแบบ 2 คืน 3 วัน ด้วยรูปแบบ APIE						

รูปแบบกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะ ผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
ลักษณะเนื้อหา						
1.การเตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย สร้าง ความตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น						
2.ความหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการ สร้างวินัยตนเอง						
3.การจัดการภาวะของอารมณ์ และความเครียด						
4.ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม วางแผน และบริหารทีมงานร่วมกัน						
5.ปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า						
6.สร้างประสบการณ์ เพิ่มพูนทักษะการฝึกปฏิบัติ สามารถให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และคำปรึกษาการจัด กิจกรรมนันทนาการ						
7.การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ						



ภาคผนวก ฅ

ข้อมูลการสร้งรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ จาก
การใช้เทคนิคเดลฟายครบทั้ง 3 ครั้ง

ข้อมูลการสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ นันทนาการ จากการใช้เทคนิคเดลฟายครบทั้ง 3 ครั้ง

ตาราง ข้อมูลการสร้างรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการ จากการใช้เทคนิคเดลฟาย

ลำดับ	หัวข้อเนื้อหากิจกรรม	ลักษณะเนื้อหา
1	การสร้างความสัมพันธ์เพื่อความ เป็นหนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่า ของตนเอง	-การเตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย เกิด การเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี -สร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
2	การสร้างวินัยตนเองและ การจัดการอารมณ์ ความเครียด	-เข้าใจความหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการสร้างวินัยตนเอง -การจัดการภาวะของอารมณ์ การแสดงออกและรู้ ถึงอารมณ์ของตัวเอง การควบคุมอารมณ์และ ความเครียด
3	การทำงานเป็นทีม	-ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม วางแผน และบริหารทีมงานร่วมกัน
4	การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-ปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที
5	การแสวงหาประสบการณ์และ การให้คำปรึกษา	-สร้างประสบการณ์ เพิ่มพูนทักษะการฝึกปฏิบัติ นำไปสู่การพัฒนาตนเองได้ -ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และคำปรึกษาการจัด กิจกรรมนันทนาการ
6	ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	-ความสำคัญความจำเป็นของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งเสริมเจตคติและ พฤติกรรม การมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ
7	ระยะเวลาการจัดอบรมของรูปแบบ	2 คืน 3 วัน ด้วยรูปแบบ APIE



ภาคผนวก ญ
แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ

คำชี้แจงในการตอบแบบประเมินตนเอง

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ ว่าตนเองนั้นมีภาวะความเป็นผู้นำด้านผู้หน้านันทนาการ อยู่ในระดับใด

2. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความจริง

6. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

7. อายุ 1) 25-40 ปี 41-50 ปี 3) 51 ปีขึ้นไป

8. ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนันทนาการ 1) 3-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้หน้านันทนาการ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการการประเมิน	ระดับภาวะความเป็นผู้นำ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การทำความรู้จักตนเอง					
2. การสร้างวินัยในตนเอง					
3. การควบคุมอารมณ์					
4. การแสวงหาประสบการณ์					
5. การให้คำปรึกษา					
6. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
7. การบริหารเวลา					

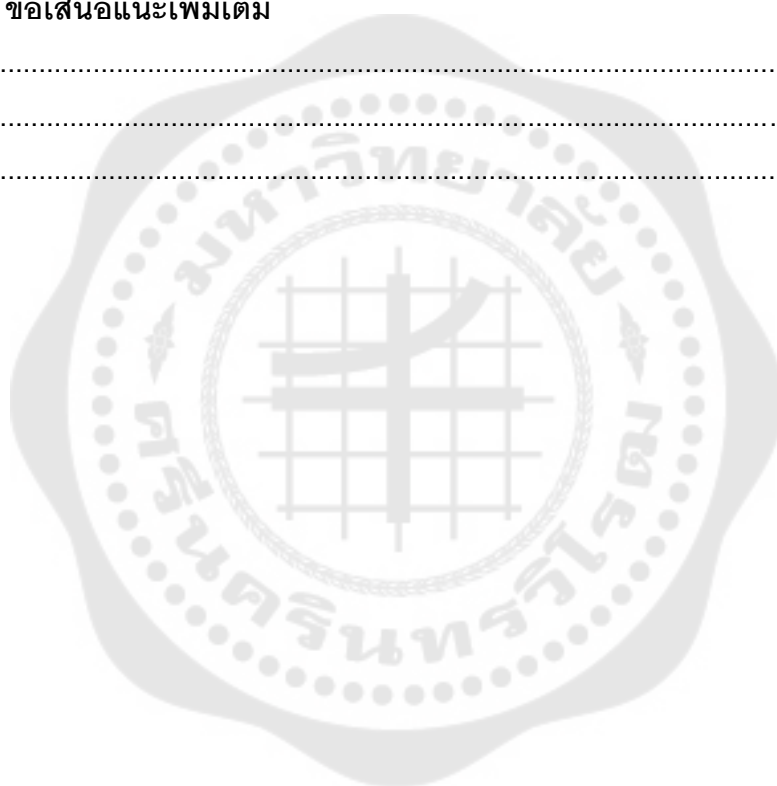
รายการการประเมิน	ระดับภาวะความเป็นผู้นำ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8. การวางแผนกลยุทธ์					
9. การทำงานเป็นทีม					
10. จริยธรรมและคุณธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....





คู่มือรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
สำหรับผู้ำนันทนาการ

โดย

นายธเนตร ตัญญวงษ์

นิสิตปริญญาเอกสาขาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมา

นันทนาการเป็นศาสตร์สาขาวิชาที่ต้องศึกษาและเข้าใจถึงลักษณะขอบข่ายวิธีการ ตลอดจนถึงการฝึกฝนทักษะและนำไปใช้เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดทักษะในการใช้กิจกรรม นันทนาการในการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผู้นำนันทนาการนั้นถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการนันทนาการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการบริการ เพราะฉะนั้นผู้นำนันทนาการจึงต้องเรียนรู้วิธีการของการเป็นผู้นำนันทนาการเพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและเนื่องจากในปัจจุบันกระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางนันทนาการจึงต้องมีการพัฒนาในความหลากหลายของเทคนิค วิธีการใหม่ๆ และการใช้ภาวะผู้นำในการจัดการกระบวนการทางนันทนาการในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำนันทนาการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการแสดงออกคุณลักษณะด้านวิชาการด้านทักษะการปฏิบัติ ทั้งระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงเฉพาะทาง

กระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำของ DuBrin ได้จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธีคือ 1) การทำความรู้จักตนเอง 2) การสร้างวินัยในตนเอง 3) การศึกษา 4) การแสวงหาประสบการณ์ และ 5) การให้คำปรึกษา ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมนี้เป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมและระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

รูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการนี้เป็นการนำกิจกรรมนันทนาการมาพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่เนื้อหาสอดคล้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการและยังสามารถเป็นต้นแบบในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนันทนาการในหน่วยงานต่างๆที่น่าสนใจได้เป็นอย่างดี

คำชี้แจง

คู่มือรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการนี้ได้พัฒนาจากการศึกษาแนวคิดการพัฒนภาวะผู้นำของ DuBrin โดยกระบวนการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม เทคนิคเดลฟาย และการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรูปแบบนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมจำนวน 2 คืน 3 วัน ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหากิจกรรมทั้งหมด 6 หัวข้อ ได้แก่

1. การพัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง (300 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่ง
 - กิจกรรมที่ 2 มิตรภาพและเพื่อนแท้
 - กิจกรรมที่ 3 คุณค่าแห่งตนคนที่ฉันประทับใจ
2. การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด (180 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 วินัยภายใน ภายนอก
 - กิจกรรมที่ 2 เกมตีตรา
 - กิจกรรมที่ 3 ภาวะสาเหตุของอารมณ์และความเครียด
 - กิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
 - กิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด
3. การสร้างทีม (360 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 Team Important
 - กิจกรรมที่ 2 Team Building
 - กิจกรรมที่ 3 Team Work
4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (240 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 กลมเกลียว
 - กิจกรรมที่ 2 รวมกันเป็นหนึ่ง
 - กิจกรรมที่ 3 สลับแดนแดนสนุก
 - กิจกรรมที่ 4 ทะเลชายหาดที่แสนสวย

5. การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา (180 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 ประสบการณ์ชีวิต
 - กิจกรรมที่ 2 คำปรึกษาของเรา
6. ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (180 นาที)
 - กิจกรรมที่ 1 เพื่อนฉันดีตรงไหน
 - กิจกรรมที่ 2 การกลายพันธุ์

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมต้องศึกษาขั้นตอนและทำความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ
นันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนันทนาการ
2. จัดเตรียมอุปกรณ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรมไว้ล่วงหน้า
3. ในระหว่างการดำเนินกิจกรรมผู้นำกิจกรรมควรสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง กระตุ้นให้
ผู้เข้าร่วมแสดงออกได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
4. ก่อนการดำเนินกิจกรรม
 - 4.1 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการก่อน
การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
 - 4.2 ผู้นำกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนในแต่ละกิจกรรม
5. ประเมินผลระหว่างปฏิบัติกิจกรรมและสังเกตพฤติกรรมกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วม
กิจกรรม
6. หลังจากการดำเนินกิจกรรมแต่ละให้ผู้นำกิจกรรมประเมินผลโดยใช้แบบประเมินท้าย
กิจกรรมของแต่ละหัวข้อ
7. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้ำนันทนาการหลังจาก
ปฏิบัติกิจกรรมจนครบเสร็จสิ้นตามรูปแบบแล้ว

แผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1

เรื่อง การพัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง

เวลา

5

ชั่วโมง

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เวลา (นาที)
1	กิจกรรม พัฒนาสัมพันธ เพื่อความเป็นหนึ่ง	1.เตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย 2.ส่งเสริมให้ได้ แสดงออก และเกิดการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี	300
2	กิจกรรมมิตรภาพและเพื่อน แท้	สร้างความคุ้นเคย บทบาท หน้าที่ ในการอยู่ ร่วมกัน เจตคติที่ดีในการมองเห็นคุณค่าของ ตนเองและผู้อื่น	
3	กิจกรรมคุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ	ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้ บทบาท หน้าที่ เคารพกฎระเบียบในการอยู่ ร่วมกัน	

ขอบข่ายรายวิชา

พัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการเตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย การทำงานร่วมกัน เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี
2. เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเคารพกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน
3. มีเจตคติที่ดีในการมองเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรม
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่งและการตระหนักคุณค่าของตนเองดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่ง
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 มิตรภาพและเพื่อนแท้
 - 2.3 กิจกรรมที่ 3 คุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ
3. วิทยากรกับผู้รับการฝึกอบรม ร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่ง
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 มิตรภาพและเพื่อนแท้
3. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 3 คุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ
4. ใบกิจกรรมที่ 1 พัฒนาสัมพันธเพื่อความเป็นหนึ่ง
5. ใบกิจกรรมที่ 2 มิตรภาพและเพื่อนแท้
6. ใบกิจกรรมที่ 3 คุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ
7. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 3 คุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ
8. ใบความรู้ พัฒนาสัมพันธ
9. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม	1 – 4	แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 16 – 20 คะแนน ดีมาก 11 – 15 คะแนน ดี 6 – 10 คะแนน ปานกลาง 0 – 5 คะแนน ปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 – 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบกิจกรรมที่ 1 พัฒนาสัมพันธ์เพื่อความเป็นหนึ่ง

วัตถุประสงค์

1. เตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย
2. ส่งเสริมให้ได้แสดงออกและเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเตรียมความพร้อม โดยการพูดคุย สร้างความเป็นกันเอง
2. วิทยากรนำแผ่นรูปหัวใจมีหมายเลข ที่มีจำนวนเท่ากับผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเริ่มจากหมายเลข 1 – 60 วางกระจายไว้ตรงกลางพื้นที่จัดกิจกรรม
3. เมื่อวิทยากรให้สัญญาณนกหวีด ให้ทุกคนวิ่งมาหยิบแผ่นรูปหัวใจคนละ 1 ดวง แล้วกลับไปนั่งที่ของตนเอง
4. วิทยากรอธิบายการบวกเลข โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2 คน นำหมายเลขในแผ่นรูปหัวใจ เฉพาะหลักหน่วย (10 มีค่าเท่ากับ 0 หรือ 25 มีค่าเท่ากับ 5) มาบวกกันให้ได้ผลลัพธ์เท่ากับที่วิทยากรกำหนด เช่น วิทยากรกำหนดผลลัพธ์เท่ากับ 2 หมายถึง ผู้ที่ถือหัวใจหมายเลข 5 ต้องนำมารวมกับผู้ที่ถือหัวใจหมายเลข 7 จะได้ผลลัพธ์หลักหน่วยคือ 2 หรือ วิทยากรกำหนดผลลัพธ์เท่ากับ 8 หมายถึง ผู้ที่ถือหัวใจหมายเลข 20 ต้องนำมารวมกับผู้ที่ถือหัวใจหมายเลข 28 จะได้ผลลัพธ์หลักหน่วยคือ 8
5. เมื่อได้คู่แล้วให้แต่ละคู่แนะนำตนเองสลับกัน เช่น ชื่อ ชื่อเล่น วัน/เดือน/ปีเกิด ฯลฯ
6. วิทยากรเปลี่ยนหมายเลขผลลัพธ์ใหม่ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เปลี่ยนคู่ใหม่
7. วิทยากรให้แต่ละคู่แนะนำตนเอง และแข่งขันกันโดยเล่นเกมเป่ายางฉุบ กำหนดให้ ส้อนชนะกรรไกร , กรรไกรชนะกระดาษ , กระดาษชนะส้อน มีเพลงเธอกับฉัน ประกอบการเล่น ซึ่งผู้ที่แพ้จะต้องแสดงท่าทางตามที่วิทยากรกำหนด และต้องไปอยู่ที่ทีมเดียวกับผู้ชนะ เพื่อไปเล่นเกมเป่ายางฉุบกับทีมใหม่ ซึ่งในการออกอาวุธทุกครั้ง สมาชิกในทีมจะต้องออกอาวุธให้เหมือนกัน หากสมาชิกในทีมเดียวกันออกอาวุธต่างกัน จะถือว่าทีมนั้นแพ้
8. วิทยากรให้สัญญาณเพื่อไปหาทีมใหม่ ผู้เล่นปฏิบัติกิจกรรมเช่นนี้ไปเรื่อยๆ โดยท้ายสุดจะเหลือผู้เล่นเพียง 2 ทีม และทำการแข่งขันกันจนเหลือทีมผู้ชนะเพียงทีมเดียว

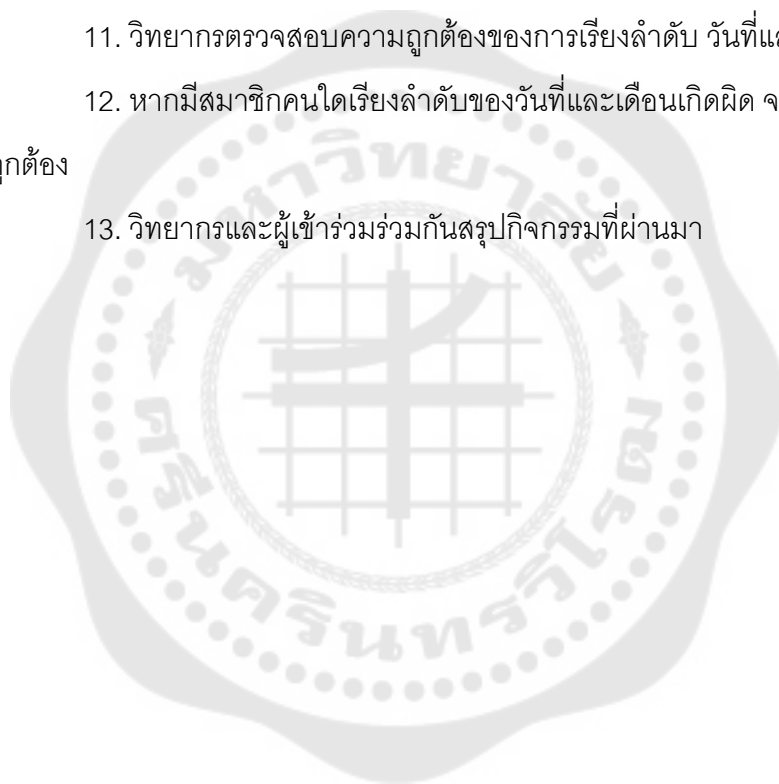
9. วิทยากรให้ผู้เล่นยื่นเข้าแถวเป็นวงกลมวงเดียว โดยเรียงลำดับตาม วันที่และเดือนเกิด เช่น ผู้ที่เกิดวันที่ 1 มกราคม ให้มายืนทางด้านซ้ายมือของวิทยากร และคนที่เกิดวันที่ 2 มกราคม มายืนต่อจากคนที่ 1 เรียงลำดับไปเรื่อยๆ จนครบทุกคน

10. วิทยากรให้ทุกคนจับมือกันไว้ โดยกำหนดให้ นับ 1 ให้ทุกคนกระโดดไปทางซ้าย แล้วเปล่งเสียงว่า “จ๊ะเอ๋” นับ 2 ให้ทุกคนกระโดดไปทางขวา แล้วเปล่งเสียงว่า “ฮั่นแน่” นับ 3 ให้ทุกคนกระโดดมาด้านหน้า แล้วเปล่งเสียงว่า “อู๊ว” นับ 4 ให้ทุกคนกระโดดไปด้านหลัง แล้วเปล่งเสียงว่า “ต๊บบแก”

11. วิทยากรตรวจสอบความถูกต้องของการเรียงลำดับ วันที่และเดือนเกิด

12. หากมีสมาชิกคนใดเรียงลำดับของวันที่และเดือนเกิดผิด จะต้องหาตำแหน่งที่ถูกต้อง

13. วิทยากรและผู้เข้าร่วมร่วมกันสรุปกิจกรรมที่ผ่านมา



ใบกิจกรรมที่ 2 กิจกรรมมิตรภาพและเพื่อนแท้

วัตถุประสงค์

สร้าง เจตคติที่ดี ในการอยู่ร่วมกัน วิธีดำเนินกิจกรรม

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเตรียมความพร้อมการฝึกปรือมือตามจังหวะ
2. วิทยากรแจกกระดาษ A4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 1 แผ่น โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เขียนชื่อตนเองลงในกระดาษ A4 ที่มุมบนด้านขวาของกระดาษ
3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จับคู่ และแจกกระดาษให้กับคู่ของตนเอง
4. วิทยากรกำหนดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แต่ละคนวาดโครงหน้าให้กับคู่ของตนเอง เมื่อวาดเสร็จให้นำกระดาษส่งคืนให้เจ้าของ
5. วิทยากรกำหนดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จับคู่ใหม่ และปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมในข้อ 2 โดยวิทยากรสั่งให้วาดองค์ประกอบในโครงหน้าไปทีละอย่าง เช่น ผม คิ้ว ตา จมูก ใบหู และปาก ซึ่งการวาดแต่ละครั้งจะต้องจับคู่ไม่ให้ซ้ำคนเดิม
6. วิทยากรกำหนดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หาจับคู่ที่ตนเองคิดว่าสามารถไว้ใจเพื่อน คนนี้มากที่สุด เพื่อนำกระดาษที่มีโครงหน้าของตนเอง มอบให้เพื่อนที่ตนเลือกตกแต่งให้สวยงามและสมบูรณ์ที่สุด เมื่อเสร็จแล้วมอบกระดาษคืน
7. วิทยากรกำหนดให้เจ้าของโครงหน้าไปหาผู้ที่วาดรายละเอียดของโครงหน้า ตั้งแต่คนแรกจนถึงคนสุดท้ายที่วาดให้ โดยให้ผู้นั้นลงชื่อให้ครบ
8. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันสรุปกิจกรรม

ใบกิจกรรมที่ 3 กิจกรรมคุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ

วัตถุประสงค์

ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่เคารพกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแจกกระดาษ A4 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม คนละ 1 แผ่น
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เลือกเพื่อนร่วมอบรมที่ตนเองประทับใจมา 1 คน
3. เขียนบรรยายถึงรูปร่าง ลักษณะ และอุปนิสัยที่โดดเด่น 3 ประการ ลงในใบงาน
4. เขียนบรรยายถึงข้อควรปรับปรุงของบุคคลนั้น
5. วิทยากรเก็บกระดาษคืน และสุ่มอ่านใบงานของแต่ละคน จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันทายว่าเป็นผู้ใด
6. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันสรุปกิจกรรมที่ผ่านมา ดังนี้
 1. กิจกรรมนี้ให้ประโยชน์อย่างไรกับตนเองบ้าง
 2. การเห็นคุณค่าผู้อื่นมีความสำคัญอย่างไร

ใบงาน
ประกอบกิจกรรมที่ 3
กิจกรรมคุณค่าแห่งตน คนที่ฉันประทับใจ

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เลือกเพื่อนร่วมอบรมที่ตนเองประทับใจมา 1 คน
2. เขียนบรรยายถึงรูปร่าง ลักษณะ และอุปนิสัยที่โดดเด่น 3 ประการ
3. เขียนบรรยายถึงข้อควรปรับปรุงของบุคคลนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

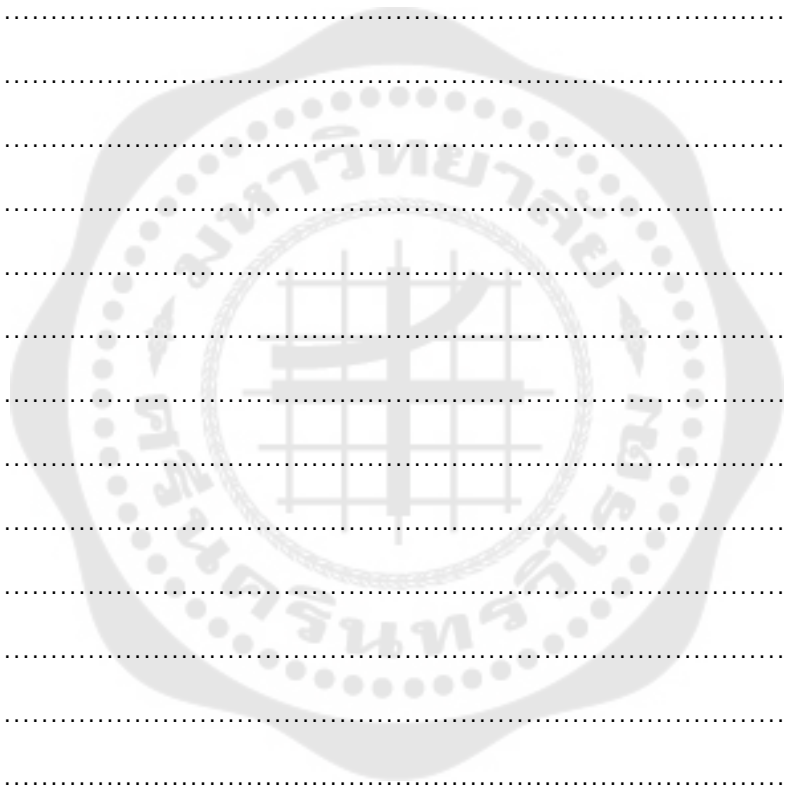
.....

.....

.....

.....

.....



แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ชื่อ - สกุล ประเด็น/คะแนน	ความร่วมมือในการทำงาน	การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนทำงาน	การรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม	การร่วมปรับปรุงผลงานกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
	4	4	4	4	4	20	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมาย จากกลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

16 – 20	คะแนน	ดีมาก
11 – 15	คะแนน	ดี
6 – 10	คะแนน	ปานกลาง
0 – 5	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 – 20	คะแนน	ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11	คะแนน	ไม่ผ่าน

แผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 2

เรื่อง การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียด

เวลา

3 ชั่วโมง

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เวลา (นาที)
1	วินัยภายใน ภายนอก	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญ ประเภท และการสร้างวินัยตนเองได้	180
2	เกมตีตรา	เข้าใจความหมาย ภาวะของอารมณ์ การแสดงออก และรู้ถึงอารมณ์เข้าข้างตัวเอง	
3	ภาวะสาเหตุของ อารมณ์และ ความเครียด	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกและสรุปสาเหตุภาวะของ อารมณ์และความเครียดได้	
4	การฝึกการควบคุม อารมณ์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายสรุปการควบคุม อารมณ์และความเครียดได้	
5	การจัดการกับ อารมณ์และ ความเครียด	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติวิธีการจัดการกับ อารมณ์และความเครียดอย่างง่าย ๆ ได้	

ขอบข่ายรายวิชา

1. วินัยภายนอก ภายใน
2. อารมณ์และความเครียด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญ ประเภท และการสร้างวินัยตนเองได้
2. เข้าใจความหมาย ภาวะของอารมณ์ การแสดงออกและรู้ถึงอารมณ์เข้าข้างตัวเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกและสรุปสาเหตุภาวะของอารมณ์และความเครียดได้
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายสรุปการควบคุมอารมณ์และความเครียดได้
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติวิธีการจัดการกับอารมณ์และความเครียดอย่างง่าย ๆ ได้

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการพูดคุย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมการสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์ ความเครียดดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 วินัยภายใน ภายนอก
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 เกมตีตรา
 - 2.3 กิจกรรมที่ 3 ภาวะสาเหตุของอารมณ์และความเครียด
 - 2.4 กิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
 - 2.5 กิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด
3. วิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 วินัยภายใน ภายนอก
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 เกมตีตรา
3. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 3 ภาวะสาเหตุของอารมณ์และความเครียด
4. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
5. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด
6. ใบกิจกรรมที่ 1 วินัยภายใน ภายนอก
7. ใบกิจกรรมที่ 2 เกมตีตรา

8. ใบกิจกรรมที่ 3 ภาวะสาเหตุของอารมณ์และความเครียด
9. ใบกิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
10. ใบกิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด
11. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 3 ภาวะสาเหตุของอารมณ์และความเครียด
12. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
13. ใบความรู้ที่ 1 ประกอบกิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์
14. ใบความรู้ที่ 2 ประกอบกิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด
15. แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1-5
16. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
17. โปรแกรม Microsoft PowerPoint การสร้างวินัยตนเองและการจัดการอารมณ์และความเครียด

การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม	1 – 5	แบบประเมินกิจกรรม 1-5	ทุกกิจกรรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70
พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	1 – 5	แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 16 – 20 คะแนน ดีมาก 11 – 15 คะแนน ดี 6 – 10 คะแนน ปานกลาง 0 – 5 คะแนน ปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 – 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบกิจกรรมที่ 1 วินัยภายใน ภายนอก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจความหมาย ความสำคัญ ประเภท และการสร้างวินัยตนเองได้

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรนำสนทนา นำร้องเพลงวินัย
2. ชม Clip VDO วินัยสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง
3. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้อภิปรายความหมาย ความสำคัญ ประเภท และสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างวินัยตนเอง ส่งผู้แทนกลุ่มนำเสนอ
4. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมสรุปกิจกรรม

เพลงวินัย ประกอบกิจกรรมที่ 1

เข้าแถวสร้างวินัย คุณเป็นคนไทยอย่าให้ใครเขารู้ว่า (ซ้ำ)
มาก่อนต้องอยู่ข้างหน้า(ซ้ำ) คนไหนมาซ้ำให้อยู่ถัดไป (ซ้ำ)

ใบกิจกรรมที่ 2 เกมตีตรา

วัตถุประสงค์

เข้าใจความหมาย ภาวะของอารมณ์ การแสดงออกและรู้ถึงอารมณ์เข้าข้างตัวเอง

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรนำสนทนา ร้องเพลงอารมณ์ดี ตบมือในแบบต่างๆ ให้เข้าจังหวะ
2. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการพูดถึงลักษณะนิสัยอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ขยัน เจ้าชู้ ชิ้งก ชีปน เข้าข่ายเป็นของเพศชายหรือหญิง มากกว่า
3. แจกเอกสารคำที่แสดงถึงลักษณะนิสัยต่างๆ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแยกคำลักษณะที่บ่งบอกลักษณะนิสัยต่างๆ มีลักษณะอย่างใดเข้าข่ายเป็นของเพศชายหรือหญิงซึ่งประกอบด้วยคำต่อไปนี้

- ขยัน	- น่ารัก	- ใจดำ
- เจ้าชู้	- รอบคอบ	- รู้มาก
- อุดทน	- ชิ้งก	- ชีปน
- ใจเดียว	- เทียวเตร่	- โลเล
- สนุกสนาน	- หยาบคาย	- ซื่อสัตย์
- สุขภาพ	- จริงจัง	- หลายใจ
- เผด็จการ	- ใจเย็น	- อวดเก่ง

4. วิทยากรถามทีละคำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตอบพร้อมให้เหตุผลประกอบ
5. วิทยากรร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปกิจกรรม ข้อเสนอแนะสิ่งที่ดีเข้าเพศตัวเอง ที่ไม่ดีให้เพศตรงข้าม อารมณ์ที่เข้าข้างตนเอง

เพลงอารมณ์ดี ประกอบกิจกรรมที่ 2

อารมณ์ดี เป็นสื่อแห่งความสำเร็จ	อารมณ์ดี เป็นเหตุสนุกสนาน
อารมณ์ดี ทำให้ใจเบิกบาน	อารมณ์ดี สร้างสารเอ็นโดฟิล
อารมณ์ดี ช่วยเสริมสร้างทางชีวิต	อารมณ์ดี ช่วยเสริมสิทธิ์ไม่สับสน
อารมณ์ดี ช่วยเสริมสร้างความเป็นคน	อารมณ์ดี ช่วยพัฒนาตนให้สมบูรณ์

ใบกิจกรรมที่ 3 ภาวะ สาเหตุของอารมณ์และความเครียด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกและสรุปสาเหตุภาวะของอารมณ์และความเครียดได้

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. นำเสนอ Clip VDO ภาวะของอารมณ์และความเครียดจากสาเหตุต่างๆ ของบุคคล และผลจากภาวะของอารมณ์และความเครียดนั้น
2. นำเสนอ Clip ภาพนิ่ง(แผ่นภาพที่ 1 – 3) พูดคุยซักถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากภาพ (ดูเสมือนเป็นภาพเคลื่อนไหวเมื่อมองภาพนั้นนานๆ)
3. วิทยากรร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปกิจกรรม ความเครียดเกิดจากภาวะของอารมณ์ที่เกิดจากความไม่พอใจ กลุ้มใจ กังวลใจ วิตกกังวลเหตุ กลัวว่าจะทำไม่ได้ แก้ปัญหาไม่ได้



ใบกิจกรรมที่ 4 การฝึกการควบคุมอารมณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอภิปรายสรุปการควบคุมอารมณ์และความเครียดได้

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรนำภาพค้อนกับตะปูขึ้นนำเสนอ แล้วโยนสู่เรื่องการฝึกการควบคุมอารมณ์จากภาพ
2. วิทยากรเล่าเรื่องครอบครัวที่พ่อต้องการสอนลูกชายที่มีอารมณ์หงุดหงิด โมโหง่าย วิธีที่พ่อสอนลูกชายในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (ใบความรู้ที่ 1)
3. จบเรื่องพ่อกับลูกชายที่มีอารมณ์หงุดหงิด โมโหง่าย แล้ว วิทยากรใช้คำถามนำ เช่น รุตะปูที่รื้อหลังบ้าน เปรียบเทียบในด้านอารมณ์และความรู้สึกอย่างไร อารมณ์และความรู้สึกของคนที่ถูกกระทำจะเป็นอย่างไร
 1. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปได้ข้อคิดใดบ้างและควรนำไปเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิต (ข้อสรุป รื้อนั้นไม่เหมือนเดิม เมื่อใดก็ตามที่ทำอะไรลงไปโดยใช้อารมณ์ สิ่งนั้นมันจะเกิดเป็นรอยแผล เหมือนกับการเอามีดที่แหลมคม กรีดหรือแทงไปที่ใครสักคน ต่อให้ใช้คำพูด ว่า ขอโทษ สักก็หน ก็ไม่อาจลบความเจ็บปวด ไม่อาจลบรอยแผลที่เกิดขึ้นกับเขาคอนั้นได้) (สำหรับผู้มีสติปัญญาแล้วจะเห็นความโกรธ เป็นอารมณ์ของผู้ไร้ปัญญา)

ใบกิจกรรมที่ 5 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และเลือกปฏิบัติเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอารมณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติวิธีการจัดการกับอารมณ์และความเครียด
อย่างง่าย ๆ ได้

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรนำเสนอ Clip VDO วิธีการจัดการกับอารมณ์และความเครียดอย่าง
ง่าย ๆ
2. วิทยากรนำเสนอ Clip VDO การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอารมณ์ด้วยวิธีต่างๆ
เช่น การบันทึก ต่างๆ การเล่นเกม การออกกำลังกาย นั่งสมาธิ(บรรยายประกอบเพลง)
การนอน เป็นต้น เลือกวิธีหนึ่งในหลายวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการอารมณ์และ
ความเครียด
3. วิทยากรนำเสนอกิจกรรมและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติจริง ด้วยการหัวเราะ
ด้วยการร้องเพลง ด้วยการเต้นแอโรบิค โดยวิทยากรนำ (ใบความรู้เรื่องการหัวเราะ เพลง
ประกอบท่าทางMP 3 เพลงประกอบเต้นแอโรบิค สำหรับวิทยากร)
4. วิทยากรร่วมสรุปกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมถึงกิจกรรมทั้งหมด

เพลง วันนี้มีความสุข

ประกอบใบกิจกรรมที่ 5

วันนี้เรามีความสุข วันนี้เรามีความสุข เราทุกคนล้วนมีความสุข
มีความสุข มีความสุข หล่า ล่า ล่า ล่า.....

พุทธสุภาษิต ประกอบใบกิจกรรมที่ 5

"โกธัง ฆัตตวา สุขัง เสติ"	ผู้ฆ่าความโกรธเสียได้ ย่อมอยู่เป็นสุข
"จิตตัง ทนตัง สุขา วะหัง"	จิตใจที่ฝึกฝนอบรมดีแล้วย่อมนำสุขมาให้

คำกลอน ประกอบใบกิจกรรมที่ 5

เพียงหนึ่งเดียวที่หวังมาครั้งนี้	อารมณ์ดีไม่เครียดจะได้ไหม
มีแต่สุขทั้งกายวาจาใจ	ร่วมรักใคร่อารมณ์ดีทุกคนเอ๋ย

ใบความรู้ที่ 1 ประกอบใบกิจกรรมที่ 4 (สำหรับผู้เข้ารับการอบรม)

มีเด็กน้อยคนหนึ่ง มีสีหน้าแสดงอารมณ์ไม่ค่อยจะดีนัก หงุดหงิด และฉุนเฉียวอยู่เสมอ วันหนึ่งพ่อของเขาได้ให้ตะปูกับเขา 1 คู่ และบอกเขาว่า "ทุกครั้งที่คุณรู้สึกโมโห หรือโกรธใครก็ตาม ให้ตอกตะปู 1 ตัว เข้าไปกับรั้วที่หลังบ้าน" พ่อให้เด็กน้อยสัญญาว่าจะทำตามที่บอก เด็กน้อยรับคำ และเดินจากไป วันแรกผ่านไป เด็กน้อยคนนั้น ตอกตะปูเข้าไปที่รั้วหลังบ้าน ถึง 40 ตัว และก็ค่อยๆ ลดจำนวนลงเรื่อยๆ ในแต่ละวันที่ผ่านไปก็ลดจำนวนลง น้อยลง น้อยลง เพราะเขารู้สึกว่าการรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองให้สงบนั้น ง่ายกว่าการตอกตะปูแล้วหลังจากที่เด็กน้อยสามารถควบคุมตนเองได้ดีขึ้นแล้ว ใจเย็นมากขึ้นแล้วเขาจึงเข้าไปพบกับพ่อ และบอกกับพ่อของเขาว่า เขาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้แล้ว ไม่มูทะลุ เจ้าโมโหเหมือนแต่ก่อนที่เคยเป็นมาแล้ว พ่อของเขาได้ฟัง จึงยิ้ม และบอกกับเด็กน้อยว่า "ถ้าเป็นเช่นนั้นจริง เจ้าต้องพิสูจน์ให้พ่อรู้ โดยทุกครั้งที่คุณสามารถควบคุมอารมณ์ฉุนเฉียวของตนเองได้ ให้ถอนตะปูออกจากรั้วหลังบ้าน 1 ตัว ทุกๆ ครั้ง" วันแล้ววันเล่า เด็กน้อยคนนั้นก็ค่อยๆ ถอนตะปู ออกทีละตัว จาก 1 เป็น 2 เป็น 3 จนในที่สุด ตะปูทั้งหมดก็ถูกถอนออกจากรั้วบ้านจนหมด เด็กน้อยดีใจมาก จึงรีบวิ่งไปบอกกับพ่อของเขาว่า เขาทำได้แล้ว เขาทำสำเร็จแล้ว พ่อของเด็กน้อย ไม่ได้พูดอะไร แต่จงมือลูกของเขาออกไปที่รั้วหลังบ้าน และบอกกับลูกว่า "ทำได้ดีมาก ลูกพ่อ และเจ้าลองมองกลับไปรั้วเหล่านั้นสิ เจ้าเห็นหรือไม่ว่า รั้วนั้นมันไม่เหมือนเดิมอีกแล้ว จำไว้นะลูกว่า เมื่อใดก็ตามที่เจ้าทำอะไรลงไปโดยใช้อารมณ์ สิ่งนั้นมันจะเกิดเป็นรอยแผล เหมือนกับการเอามือที่แหลมคม กรีดหรือแทงไปที่ใครสักคน ต่อให้ใช้คำพูดว่า ขอโทษ สักทีหน ก็ไม่อาจลบความเจ็บปวด ไม่อาจลบรอยแผลที่เกิดขึ้นกับเขาคนนั้นได้" "จงชนะความโกรธ... ด้วยความไม่โกรธ" สำหรับผู้มีสติปัญญาแล้วจะเห็นความโกรธ เป็นอารมณ์ของผู้ไร้ปัญญา...

ตัวอย่างคำถามนำเพื่ออภิปรายสรุป

1. สถานการณ์ใดบ้างที่ทำให้เกิดอารมณ์และความเครียด
2. มีวิธีปฏิบัติเพื่อจัดการกับอารมณ์และความเครียดอย่างถูกวิธีอย่างไรบ้าง

แนวคิดที่ควรได้

เมื่อเรามีอารมณ์ไม่ดี หรือเครียด เนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น ผลการเรียนไม่ดี ทะเลาะกับเพื่อนหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลให้เกิดความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ เช่น ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร หงุดหงิดง่าย วิตกกังวล เป็นต้น ดังนั้น เราควรรู้จักประเมินอารมณ์และความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงตนเองให้สามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียดได้อย่างถูกวิธี

ใบความรู้ที่ 2 ประกอบใบกิจกรรมที่ 5 (สำหรับวิทยากร)

คำชี้แจง ให้วิทยากรอ่านเมื่อผู้เข้ารับการอบรมนั่งสมาธิหลับตาแล้วเปิดเพลงบรรเลงช้าๆ ประกอบการอ่าน

เนื้อหา

ความเครียด คือศัตรูของความสุข ความเครียดเปรียบดังสายลมแรงที่พัดปลิวต้นไม้เอนล้ม ความเครียดแทรกซึมอยู่ในทุกอณูชีวิตไม่มีใครหลีกเลี่ยงไปได้ การจัดการความเครียดจึงเป็นสิ่งจำเป็น ใคร ๆ ต่างหาวิธีรับมือกับความเครียดด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่จริงแล้วเป็นเรื่องไม่ยากเลยที่จะมีชีวิตอยู่กับความเครียด

นักจิตวิทยาบอกว่าคนเราจำเป็นต้องมีความเครียดที่พอดีสำหรับผลักดันชีวิตให้ก้าวไปข้างหน้า คนที่ไม่มีเครียดเลยชีวิตย่อมหยุดนิ่งไม่มีพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ สำเร็จ แต่อันตรายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพเป็นเพราะเรามีความเครียดมากเกินไป คาดหวังหรือถูกคาดหวังมากเกินไป เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดไปได้ ตราบใดที่ยังดำเนินชีวิตอยู่ในโลกร่วมกับคนอื่น เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะโอนอ่อนต่อความเครียดเหมือนต้นไม้ล้ม เมื่อสายลมพัดผ่านไปแล้ว ต้นไม้ก็ยืนต้นได้ดังเดิม

เมื่อเผชิญหน้ากับความเครียด จงนึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกสงบเย็น จงใช้พลังแห่งความเงี่ยมาเยี่ยวยาความเครียด จงใช้พลังอันอ่อนโยนของธรรมชาติมาเยี่ยวยาความกดดันภายในจิตใจหากไม่สามารถเดินทางไปสัมผัสธรรมชาติได้ด้วยตนเอง ใช้จินตนาการพาใจให้ล่องลอยไปสู่บึงน้ำสีมรกต ทีวีสนอ่อนพลิ้ว และขุนเขาอันมั่นคง จงผสานตนเองเข้ากับธรรมชาตินั้น

เมื่อรู้สึกเครียดจงทำร่างกายให้สบายด้วยการบิดขี้เกียจ ด้วยการนอนเล่นปล่อยใจให้ล่องลอยไปในที่ที่สวยงาม ด้วยการมองใบไม้เคลื่อนไหวไปมา ด้วยการเดิน ด้วยการออกกำลังกาย ด้วยการฟังเพลงที่ไพเราะอ่อนหวาน ด้วยการเดินทางท่องเที่ยว ด้วยการหาอาหารอร่อยในถิ่นต่าง ๆ

เมื่อรู้สึกเครียด จงหลับตากลับมาที่ลมหายใจเข้าออกของตนเอง ความสุขสงบอันเรียบง่ายอยู่ที่ปลายจมูก การเรียนรู้จากลมหายใจ จะทำให้เราเข้าใจถึงการวางตัวตนอยู่ท่ามกลางความเครียดด้วยสติและปัญญา และค้นพบว่าปัญหาทุกอย่างมีทางออก

มากกว่าหนึ่งเสมอ เมื่อนั้นเราจะพบความสุขและยินดีที่จะเผชิญกับความเครียดด้วยอารมณ์อันเบิกบาน เราเรียนรู้ที่จะไม่คาดหวังจนเกินไป เราเรียนรู้ที่จะไม่จริงจังเกินไป เรายังรู้ว่า ความสับสนในจิตใจจากความเร่งรีบ ความคาดหวังเป็นสาเหตุของความเครียด

การจัดการความเครียด คือการลดความเร่งรีบของชีวิต ลดความคาดหวัง และลดความกดดันลงไป ด้วยการจัดระเบียบชีวิตจิตใจเสียใหม่ ด้วยการทำในสิ่งจำเป็นเร่งด่วน จัดลำดับสิ่งใดมาก่อน สิ่งใดมาทีหลัง สิ่งใดจำเป็น สิ่งใดไม่จำเป็น เราไม่อาจทำงานหลาย ๆ อย่างให้ดีพร้อมกันได้ จึงทำงานทีละอย่างด้วยความสบายๆ ทำให้ดีที่สุดด้วยความสุข แบ่งปันเวลาให้ด้านอื่น ๆ ของชีวิตบ้าง แม้งานจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต เรายังมีครอบครัว เพื่อนมิตร และสุขภาพร่างกาย จิตใจที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแล ทำชีวิตทุก ๆ วันให้สมดุล ความเครียดก็จะลดลงไปเอง



แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1
เรื่อง การเสริมสร้างวินัยในตนเอง
 กลุ่มที่

คะแนน ชื่อ - สกุล	ประเด็น/ คะแนน	ความร่วมมือ ในกิจกรรม	การแสดง ความ คิดเห็น	การ นำเสนอ	คะแนน รวม	ผลการประเมิน	
		4	4	2	10	ผ่าน	ไม่ ผ่าน
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
 (.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

เกณฑ์แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1
เรื่อง การเสริมสร้างวินัยในตนเอง

ระดับ คะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	น้ำหนัก ความสำคัญ	คะแนน รวม
ความร่วมมือใน กิจกรรม	สมาชิกทุก คนในกลุ่ม ร่วมกัน อภิปราย	สมาชิก ส่วนมาก ร่วมกัน อภิปราย	สมาชิก ครึ่งหนึ่ง ร่วมกัน อภิปราย	สมาชิก ส่วนน้อย ร่วมกัน อภิปราย	1	4
การแสดงความคิดเห็น	สมาชิกทุก คนในกลุ่ม มีการ แสดง ความ คิดเห็น	สมาชิก ส่วนมากมี การ แสดง ความ คิดเห็น	สมาชิก ครึ่งหนึ่งมี การ แสดง ความ คิดเห็น	สมาชิก ส่วนน้อยมี การ แสดง ความ คิดเห็น	1	4
เทคนิคการ นำเสนอ	-	-	แปลกใหม่	ปกติ	1	2

เกณฑ์การประเมิน

16 - 20 คะแนน	ดีมาก
11 - 15 คะแนน	ดี
6 - 10 คะแนน	ปานกลาง
0 - 5 คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 - 20 ผ่าน
ต่ำกว่า 11 ไม่ผ่าน

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 2-4
เรื่อง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

คะแนน ชื่อ - สกุล	ประเด็น/ คะแนน	เกม	Clip	การซักถาม	คะแนน รวม	ผลการประเมิน	
		ติตรา	VDO ภาพนิ่ง	การแสดง ความคิดเห็น		ผ่าน	ไม่ผ่าน
		8	4	8	20		
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่ เดือน พ.ศ.

เกณฑ์สังเกตพฤติกรรมกิจกรรมที่ 2-4
เรื่อง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

ระดับ คะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	น้ำหนัก ความ สำคัญ	คะแนน รวม
เกมตีตรา	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สมาชิกส่วนมากมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สมาชิกครั้งหนึ่งมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สมาชิกส่วนน้อยมีส่วนร่วมในกิจกรรม	1	4
Clip VDO ภาพนิ่ง	สมาชิกทุกคนสนใจตั้งใจและมีส่วนร่วม Clip VDO และ ภาพนิ่ง	สมาชิกส่วนมากสนใจตั้งใจและมีมีส่วนร่วม Clip VDO และ ภาพนิ่ง	สมาชิกครั้งหนึ่งสนใจตั้งใจและมีมีส่วนร่วม Clip VDO และ ภาพนิ่ง	สมาชิกส่วนน้อยสนใจตั้งใจและมีมีส่วนร่วม Clip VDO และ ภาพนิ่ง	1	4
การซักถาม การแสดงความคิดเห็น	-	-	สมาชิกส่วนมากมีส่วนร่วมในการซักถาม การแสดงความคิดเห็น	สมาชิกส่วนน้อยมีส่วนร่วมในการซักถาม การแสดงความคิดเห็น	1	2

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 5
เรื่อง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

ชื่อ - สกุล	ประเด็น/คะแนน	เพลง	แอโรบิค	สมาธิ	คะแนน	ผลการประเมิน	
		หัวเราะ			รวม	ผ่าน	ไม่ผ่าน
		3	4	3	10		
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

เกณฑ์สังเกตปฏิบัติกิจกรรมที่ 5
เรื่อง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

ระดับ คะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	น้ำหนัก ความ สำคัญ	คะแนน รวม
เพลง การหัวเราะ	-	สมาชิก ส่วนมากมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิก ครึ่งหนึ่งมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิกส่วน น้อยมีส่วน ร่วมปฏิบัติ กิจกรรม	1	3
แอโรบิค	สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิก ส่วนมากมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิก ครึ่งหนึ่งมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิกส่วน น้อยมีส่วน ร่วมปฏิบัติ กิจกรรม	1	4
สมาธิ	-	สมาชิก ส่วนมากมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิก ครึ่งหนึ่งมี ส่วนร่วม ปฏิบัติ กิจกรรม	สมาชิกส่วน น้อยมีส่วน ร่วมปฏิบัติ กิจกรรม	1	3

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

คะแนน ชื่อ - สกุล	ประเด็น/ คะแนน	ความร่วมมือในการทำงาน	การแสดงความคิดเห็นในการ วางแผนทำงาน	การรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก ในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม	การร่วมปรับปรุงผลงานกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
		4	4	4	4	4	20	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายจาก กลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

- 16 – 20 คะแนน ดีมาก
11 – 15 คะแนน ดี
6 – 10 คะแนน ปานกลาง
0 – 5 คะแนน ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

- 11 – 20 คะแนน ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

แผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 3

เรื่อง การสร้างทีม

เวลา

6 ชั่วโมง

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์การเรียนรู้	เวลา (นาที)
1	Team Important	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม	360
2	Team Building	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถวางแผนและบริหารทีมงานภายใต้เงื่อนไขหรือกติกาที่กำหนดขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้	
3	Team Work	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสร้างสรรคกิจกรรมสำหรับการนำไปเป็นสื่อในการสร้างทีมได้	

ขอบข่ายรายวิชา

1. Team Important
2. Team Building
3. Team Work

วัตถุประสงค์

1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม
2. วางแผนและบริหารทีมงาน ภายใต้เงื่อนไขหรือกติกาที่กำหนดขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้
3. สร้างสรรคกิจกรรมสำหรับการนำไปเป็นสื่อในการสร้างทีมได้

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการพูดคุย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรม
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมการสร้างทีมดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 Team Important
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 Team Building
 - 2.3 กิจกรรมที่ 3 Team Work
3. วิทยากรกับผู้รับการฝึกอบรม ร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 Team Importance
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 Team Building
3. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 3 Team Work
4. ใบกิจกรรมที่ 1 Team Importance
5. ใบกิจกรรมที่ 2 Team Building
6. ใบกิจกรรมที่ 3 Team Work
11. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 1 Team Important
12. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 2 Team Building
13. ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 3 Team Work
14. ใบความรู้ที่ 2 ประกอบกิจกรรมที่ 5การสร้างทีม
15. แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 2,3
16. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
17. โปรแกรม Microsoft PowerPoint การสร้างทีม

การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการศึกษาปฏิบัติ กิจกรรมฝึกอบรวม	2,3	แบบประเมิน กิจกรรม2,3	ต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50
พฤติกรรมการทำงาน	1 – 3	แบบสังเกต พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 16 – 20 คะแนน ดีมาก 11 – 15 คะแนน ดี 6 – 10 คะแนน ปานกลาง 0 – 5 คะแนน ปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 – 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบกิจกรรมที่ 1 Team Important

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีม

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากร เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรมต่อไป

2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานประกอบกิจกรรมที่ 1 วิทยากรนำภาพ 2 ภาพ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์ภาพทั้ง 2 ภาพเปรียบเทียบภาพทั้ง 2 ภาพ สรุปข้อคิดที่ได้จากภาพ

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชมคลิปนรกเปิดน้ำกับการทำงานเป็นทีม วิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปกิจกรรมในหัวข้อ

- 3.1 การปฏิบัติงานคนเดียวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมมีข้อแตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง
- 3.2 ทีมมีความสำคัญหรือไม่

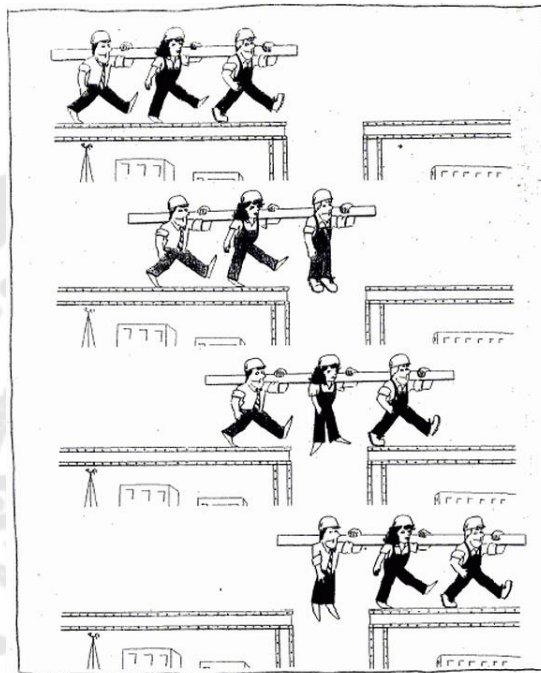
ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 1

Team Important

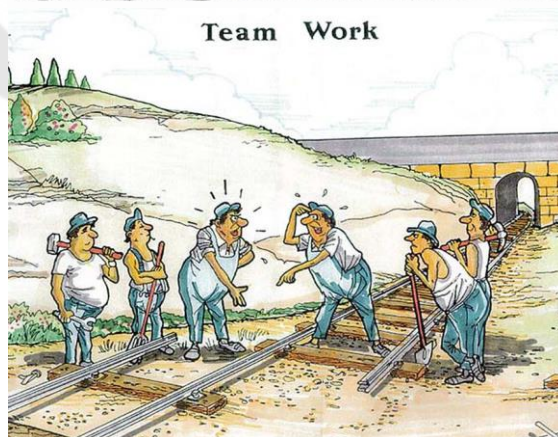
(เวลา 30 นาที)

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพทั้ง 2 ภาพ สรุปข้อคิดที่ได้จากภาพ

ภาพที่ 1



ภาพที่ 2



ใบกิจกรรมที่ 2 Team Building

วัตถุประสงค์

เพื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถวางแผนและบริหารทีมงาน ภายใต้เงื่อนไขหรือกติกาที่กำหนดขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเตรียมความพร้อม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาและปฏิบัติตามใบงานที่ 2 Team Building ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่เน้นสำคัญไฉน
 - 2.2 ทีมในฝัน
3. ในขณะที่ปฏิบัติตามกิจกรรมให้วิทยากรสังเกตการปฏิบัติว่าได้เป็นไปตามกติกาที่กำหนดไว้หรือไม่
4. สรุปกิจกรรมในหัวข้อดังนี้
 - 4.1 ปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้การสร้างทีมประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ
 - 4.2 การเปลี่ยนแปลงสมาชิกในทีมบ่อย ๆ จะส่งผลกับการปฏิบัติงานหรือไม่/อย่างไร
 - 4.3 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกเช่นไรเมื่อไม่มีใครเลือกเราเข้าทีม และเรามีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 2

Team Building

(เวลา 90 นาที)

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับใบงานตัว ศึกษาใบงาน ปฏิบัติกิจกรรม 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ทีมนั้นสำคัญไฉน

1. มีฐานกิจกรรมให้ลงมือปฏิบัติ 7 ฐานกิจกรรม ดังนี้

ฐานที่ 1 ลูกบิดแสนกล

ฐานที่ 2 บั้นเปาะ

ฐานที่ 3 นิ้ววิเศษ

ฐานที่ 4 กาบ้อนเยื่อ

ฐานที่ 5 ปิงปองนำโชค

ฐานที่ 6 ระเบิดน้ำ

ฐานที่ 7 หัวโบ้ท้ายบอด

2. หมายเลขประจำฐาน คือ จำนวนคนที่จะเข้าปฏิบัติกิจกรรม จะเข้าปฏิบัติกิจกรรมฐานใด ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องไปหาสมาชิกมาร่วมทีมให้มีจำนวนเท่ากับหมายเลขประจำฐานแล้วเข้าปฏิบัติกิจกรรม ตามเงื่อนไข กติกา ของแต่ละฐาน สมาชิกสามารถตัดสินใจที่จะเข้าปฏิบัติกิจกรรมในฐานใดก่อนหรือหลังก็ได้ตามความสมัครใจ และสามารถหาเพื่อนร่วมทีมใหม่ๆได้ทุกครั้ง ฐานแต่ละฐานสามารถเข้าปฏิบัติกิจกรรมได้เพียงครั้งเดียว

3. ในแต่ละฐานที่ปฏิบัติกิจกรรมถ้าปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเงื่อนไข จะได้รับชิปเป็นรางวัลผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะแบ่งรางวัลอย่างไรก็ได้ตามการตกลงที่มีร่วมกัน

4. ปฏิบัติกิจกรรมตามเวลาที่กำหนดให้คือ 45 นาที

กิจกรรมที่ 2 ทีมในฝัน

1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมกลุ่มตามความสมัครใจให้ได้สมาชิกทีละ 7 คน ให้แต่ละคนนำชิปที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 ทีมนั้นสำคัญไฉน มารวมกัน

2. ให้แต่ละทีมนำชิปที่ได้รับทั้งหมด ไปแลกซื้ออุปกรณ์ตามร้านค้า ซึ่งแต่ละร้านมีดังนี้

2.1 ร้านค้าอุปกรณ์ชิ้นละ 1 ชิป ประกอบด้วย กระจดาเซเอ 4 หลอดกาแพ

2.2 ร้านค้าอุปกรณ์ขึ้นละ 2 ชิป ประกอบด้วย กระดาษขาว

2.3 ร้านค้าอุปกรณ์ขึ้นละ 3 ชิป ประกอบด้วย ไข

2.4 ร้านค้าอุปกรณ์ขึ้นละ 4 ชิป ประกอบด้วยดินน้ำมัน

3. เป้าหมายที่แต่ละทีมต้องดำเนินการคือการสร้างหอคอยที่แข็งแรงที่สุดสำหรับเป็นที่เก็บรักษาไข่ ใช้เวลาในการสร้าง 45 นาที

4. เสรีปฏิบัติการสร้างหอคอย ให้แต่ละทีมส่งตัวแทนบุคคลที่แข็งแรงที่สุดทีมละ 1 คน มารวมตัวกันทำหน้าที่ทะลายหอคอยโดยการใช้พลังจากลมซึ่งเกิดจากการใช้ฟิวเจอร์บอร์ดพัดให้ลม ทดสอบทีมละ 3 ครั้ง

5. ส่งตัวแทนสรุปกิจกรรม



ใบปฏิบัติงานในฐานะกิจกรรม

Team Important

ฐานที่ 1 ลูกบิดแสนกล

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

- 1.ให้สมาชิกใช้ช้อนตักลูกบิดครั้งละ 1 เม็ด ในเวลา 3 นาทีให้ได้ลูกบิดมากที่สุด
- 2.ผลสำเร็จของงานคือตักลูกบิด 4 เม็ดได้รับชิป 1 ชิป

ฐานที่ 2 บั่นแปะ

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

- 1.จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 2 คน อุปกรณ์ที่ใช้บั่นแปะคือเหรียญ 5 บาท คนละ 1 เหรียญ
- 2.เริ่มกิจกรรม สมาชิกทั้ง 2 คนจะต้องเลือกว่าจะบั่นให้ได้ด้านหัวหรือด้านก้อย
- 3.เมื่อได้ยินสัญญาณเริ่มให้ทั้ง 2 คน ปฏิบัติการบั่นเหรียญ นับจำนวนรวมที่ปฏิบัติสำเร็จ ใช้เวลา 3 นาทีในการปฏิบัติกิจกรรม
- 4.ผลสำเร็จของงานคือบั่นแปะได้ถูกต้องตามที่เลือกด้านไว้ 4 ครั้ง ได้รับชิป 1 ชิป

ฐานที่ 3 นิ้ววิเศษ

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

1. จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 3 คน อุปกรณ์ที่ได้รับคือ กระดาษสีเหลือง ขนาดกว้าง 1.5 นิ้ว ยาว 2.5 นิ้ว
2. คนที่ 1 ยืนบนโต๊ะที่จัดเตรียมไว้ ทำหน้าที่ปล่อยกระดาษ สมาชิกอีก 2 คน ทำหน้าที่ใช้นิ้วชี้และนิ้วกลางหนีบกระดาษที่ปลิวลงมา ปฏิบัติงานในเวลา 3 นาที
ผลสำเร็จของงานคือการหนีบกระดาษด้วยนิ้วให้มากที่สุด

ฐานที่ 4 กาป้อนเยื่อ

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

1. จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 4 คน ให้แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายๆละ 2 คนให้คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นม้า อีกคนขึ้นขี่หลังปากคาบหลอดกาแฟ
2. จากจุดเริ่มต้นให้ฝ่ายแรกทำหน้าที่ล้าเสียงยางวงโดยใช้หลอดกาแฟที่คาบไว้ที่ปากเกี่ยวยางวงนำไปส่งต่อให้คู่ที่ 2 ณ จุดนัดพบ ส่งต่อยางวงให้คู่ที่ 2 โดยใช้หลอดกาแฟที่คาบไว้เท่านั้น นำยางวงไปวางในตะกร้าที่เตรียมไว้
3. ปฏิบัติเช่นนี้ ในเวลา 4 นาที
4. ผลสำเร็จของงานคือจำนวนยางวงในตะกร้า ยางวง 1 เส้น ได้รับชิป 1 ชิป

ฐานที่ 5 ปิงปองนำโชค

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

1. จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 5 คน อุปกรณ์ที่ได้รับคือลูกปิงปอง 20 ลูก แก้วน้ำวางตามตำแหน่งที่กำหนดให้ 10 ใบ
2. สมาชิกทั้ง 5 คน ต้องช่วยกันปาลูกปิงปองให้กระดอนพื้น ไปตกลงในแก้วตามตำแหน่งที่แก้ววางไว้
3. ผลสำเร็จของงานคือลูกปิงปองกระดอนลงแก้วได้มากที่สุด ลูกปิงปอง 1 ลูกรับชิป 1 ชิป

ฐานที่ 6 ระเบิดน้ำ

ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

1. จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 6 คน ให้แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายๆละ 3 คนอุปกรณ์ที่ได้รับคือผ้าสี่เหลี่ยม 2 ผืนลูกโป่งใส่น้ำ 4 ลูก
2. สมาชิกทั้ง 2 ฝ่าย ยืน ณ จุดที่กำหนดให้ ทั้ง 3 คนช่วยกันจับผ้าคนละมุม นำลูกโป่งใส่น้ำวางที่กลางผ้า โยนลูกโป่งไปให้อีกฝ่ายรับ โดยใช้ผ้ารับเช่นเดียวกัน
3. ผลสำเร็จของงานคือสามารถโยนและรับลูกโป่งได้โดยที่ลูกโป่งไม่ตกและไม่แตกปฏิบัติงานในเวลา 5 นาที
4. โยนรับได้โดยที่ลูกโป่งไม่ตกและไม่แตก 1 ครั้ง ได้รับชิป 4 ชิป

ฐานที่ 7 หัวใจท้ายบอด

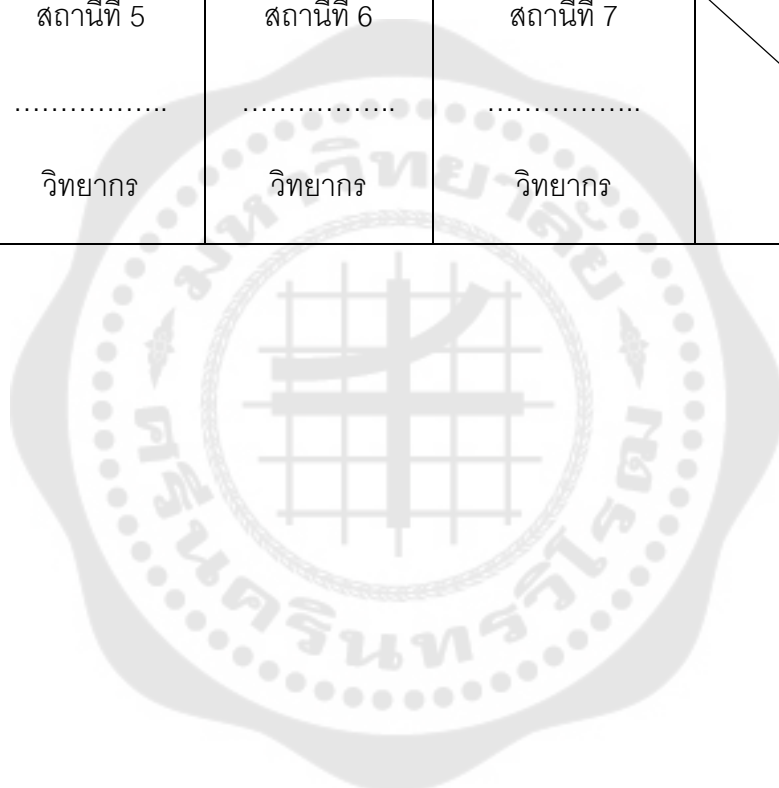
ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

1. จำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติกิจกรรม 7 คน ให้สมาชิกภายในกลุ่มวางแผนที่จะไปเก็บสิ่งของที่วางไว้ตามจุดต่างๆ โดยใช้มือส่งสัญญาณ ฉะนั้นภายในกลุ่มต้องตกลงกันว่าสัญญาณที่ส่งไปเป็นอย่างไรบ้าง และชักซ้อมให้เข้าใจตรงกัน
2. เริ่มกิจกรรมให้สมาชิกทุกคนเข้าแถวตอนหันหน้าตามกัน สมาชิกคนแรกปิดตาแต่สามารถพูดได้ สมาชิกคนอื่นๆที่เหลือต้องปิดตาแต่ห้ามส่งเสียงใดๆยกเว้น คนสุดท้ายไม่ต้องปิดตาแต่ห้ามส่งเสียงใดๆ (ตาไม่บอดแต่เป็นใบ้) ทุกคนวางมือทั้งสองข้างไว้บนไหล่คนต่อไป
3. ให้คนสุดท้ายที่ไม่ได้ปิดตาเป็นผู้ส่งสัญญาณด้วยมือไปยังคนถัดไป และส่งต่อไปเรื่อยๆ คนที่อยู่หน้าสุดจะเป็นผู้เก็บสิ่งของ เรียงตามลำดับตามที่วิทยากรกำหนด ปฏิบัติงานในเวลา 5 นาที
4. ผลสำเร็จของงานคือสามารถเก็บสิ่งของได้ตามเป้าหมาย เก็บได้ 1 ชิ้น จะได้รับชิป 5 ชิป



ใบรายงานตัวเข้าฐานกิจกรรม

สถานที่ 1 วิทยากร	สถานที่ 2 วิทยากร	สถานที่ 3 วิทยากร	สถานที่ 4 วิทยากร
สถานที่ 5 วิทยากร	สถานที่ 6 วิทยากร	สถานที่ 7 วิทยากร	



ใบกิจกรรมที่ 3 Team Work (The Regent)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมสำหรับการนำไปเป็นสื่อในการสร้างทีมได้

3.1 วิทยากรเตรียมความพร้อมโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานที่ 3 Team Work (The Regent)

3.2 ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมให้วิทยากรสังเกตการปฏิบัติว่าได้เป็นไปตามกติกาที่กำหนดไว้หรือไม่

3.3 สรุปกิจกรรมคือ ปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้การสร้างนำทีมสู่ความเป็นเลิศ และมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างไร ทีมประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จอย่างไร



ใบงานประกอบกิจกรรมที่ 3

Team Work (The Regent)

(เวลา 90 นาที)

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาใบงาน และปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

1. แบ่งกลุ่มโดยให้มีจำนวนสมาชิกเท่ากันๆ ให้ได้ 5 กลุ่ม
2. จากนั้นให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยทำการโยนลูกเต๋ายักษ์เพื่อทำการหาเส้นทางในการเดินไป พิชิตปราสาทที่ปรากฏอยู่บนแผนที่ ซึ่งเส้นทางจะเชื่อมโยงกันเป็นแบบแผนที่การเดินทาง โดยแต่ละจุดจะมีตัวเลขกำกับเพื่อให้เดินทางไปถึงปราสาทต่างๆ ได้
3. โยนลูกเต๋าได้จำนวนแต้มเท่าไรจะสามารถเดินได้เท่านั้น เช่นโยนได้ 2 แต้ม เดินได้ 2 หมายเลขตามที่กำหนดอยู่บนแผนที่ โดยสัญลักษณ์ตัวเดินของแต่ละกลุ่มจะเริ่มจากจุดศูนย์กลางของแผนที่
4. หากสัญลักษณ์ตัวเดินของกลุ่มสามารถเดินไปถึงปราสาทได้ ก็ต้องปฏิบัติภารกิจเพื่อชิงปราสาทมาให้ได้
5. หากตัวเดินของทีมเดินไปอยู่ในช่องของหมายเลขในเส้นทางของแผนที่ เช่น เลข 25 สมาชิกในทีมต้องช่วยกันไปหาคำถาม หมายเลข 25 จากนั้นเมื่อหาเจอก็ต้องช่วยกันหาคำตอบ มาตอบที่กรรมการ หากตอบถูกได้โยนลูกเต๋าเพื่อจะได้เดินต่อไปหากตอบไม่ถูกก็ต้องตอบจนกว่าจะถูก
6. ทีมใดได้ปราสาทมากที่สุดถือว่า ชนะ

ใบงานปฏิบัติการกิจกรรมในการพิชิตปราสาท

ปราสาท A

กิจกรรม ร่วมด้วยช่วยกันประคอง

- วิธีการเล่น
1. ให้ผู้เล่นจับคู่หันหน้าเข้าหากัน แล้วให้ใช้ศีรษะช่วยกันประคองลูกโป่ง ไม่ให้ตกลงพื้นโดยที่ต้องวิ่งหรือเดิน ไปอ้อมกรวยกลับมาเพื่อที่จะส่งให้กับผู้เล่นคู่ต่อไป
 2. หากลูกโป่งตกพื้นต้องเริ่มต้นใหม่ และในขณะที่เดินหรือวิ่งอยู่นั้นห้ามใช้มือจับลูกโป่ง
 3. ให้สมาชิกในทีมช่วยกันปฏิบัติการกิจให้ครบ 15 รอบ

ปราสาท B

กิจกรรม ห่วงसानสัมพันธ์

- วิธีการเล่น
1. แบ่งจำนวนผู้เล่นเป็นทีมๆละเท่าๆกัน จากนั้นให้ยืนจับมือกันและเข้าแถวหน้ากระดาน
 2. ให้ผู้เล่นที่อยู่หัวแถวถือห่วงสุลาฮูป เมื่อได้ยินเสียงสัญญาณเริ่ม ก็เริ่มทำการเคลื่อนย้ายห่วงสุลาฮูปให้ผ่านร่างกายของผู้เล่นทีละคนโดยที่มีมือห้ามหลุดออกจากกัน ให้ไปถึงคนสุดท้ายให้เร็วที่สุด ให้ปฏิบัติจนครบ 5 ครั้ง

ปราสาท C

กิจกรรม คอนโด

- วิธีการเล่น
1. ให้สมาชิกในทีมออกมาต่อไม้เจเนก้าคนละ 1 ชั้น เมื่อคนแรกออกมาวางไม้เจเนก้า ก็สัมผัสมือคนถัดไป ทำเช่นนี้เรื่อยๆ เพื่อให้มาต่อช่วยกันสร้างคอนโดให้จำนวน 6 ชั้น ถือว่าได้เท่ากับ 1 รอบ
 2. หากในขณะที่กำลังปฏิบัติกิจกรรมอยู่นั้นคอนโดเกิดล้มลงมา ก็เริ่มต่อใหม่ได้เลยโดยไม่ต้องเริ่มจากคนแรก ให้ช่วยกันสร้างคอนโดจำนวน 5 รอบ

ปราสาท D

กิจกรรม ทายใจ

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีมเข้าแถวตอนลึกเพื่อมาเป่ายางจุ่มกับผู้คุมฐานกิจกรรม โดยจะต้องชนะให้ได้จำนวน 20 ครั้ง จะถือว่าผ่านภารกิจ

ปราสาท E

กิจกรรม หมากเก็บ

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีมนั่งเป็นวงกลมแล้วเริ่มจากคนแรก โดยโยนขึ้นร้านแล้วรับ นับจำนวนหินที่เหลือในมือ นับเป็นคะแนน จากนั้นให้คนต่อไปทำเช่นเดียวกัน ปฏิบัติต่อไปเรื่อยๆ ให้ได้ 30 คะแนน

ปราสาท F

กิจกรรม เป่ากบ

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีม เข้าแถว เริ่มจากคนแรก เป่าหนังยางที่วางไว้ให้เข้าแก้วซึ่งนอนไว้ ทำทีละคน เป่าเสร็จวิ่งต่อท้ายแถว ต่อเนื่องไปที่ละคน โดยจะต้องให้ได้หนังยางจำนวน 10 เส้น

ปราสาท G

กิจกรรม ลำเลียงให้เต็ม

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีม ยืนเข้าแถว โดยคนแรกใช้มือตักน้ำจากถังส่งต่อใส่มือคนถัดไปแล้วส่งต่อกันไปเรื่อยๆจนถึงคนสุดท้ายเพื่อนำน้ำใส่ลงในขวดให้ได้ตามที่ผู้คุมฐานกำหนดไว้

ปราสาท H

กิจกรรม กิ่ง ๆ ทิ้งลง

วิธีการเล่น สมาชิกทุกคนจับปลายเชือกในจุดที่กำหนด จากนั้นดึงให้ตึง เจ้าหน้าที่วางลูกเทนนิสไว้บนแผ่นกิ่ง ๆ ให้ทีมช่วยกันประคับประคองลูกเทนนิสไปให้ถึงเป้าหมาย (ใสในตะกร้า) ให้ได้จำนวน 5 ลูก

ปราสาท I

กิจกรรม โยนบับเต้งบับ

วิธีการเล่น

1. แบ่งสมาชิกในทีมเป็น 2 ฝ่าย โดยฝั่งหนึ่งเป็นคนโยน ส่วนอีกฝั่งเป็นคนรับ
2. โดยฝั่งที่รับจะมีตะกร้าผูกไว้ที่เอวคอยรับลูกบับเต้งจากเพื่อนสมาชิกในทีม จะต้องรับลูกบับเต้งรวมกันให้ได้ 10 ลูก

ปราสาท J

กิจกรรม พรมวิเศษ

วิธีการเล่น ให้สมาชิกทั้งทีมยืนอยู่บนพรม แล้วให้กระโดดโดยต้องไปถึงจุดหมายปลายทางแล้วกระโดดกลับมายังจุดเริ่มต้น โดยห้ามมีส่วนต่างๆของร่างกายสัมผัสพื้น

ปราสาท K

กิจกรรม มือปืนตีใหญ่

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีมใช้ปืนจุกน้ำปลายยิงตุ๊กตาให้ล้มจำนวน 15 ตัว

ปราสาท L

กิจกรรม หยิบได้ถ้าสี่สวารตี

วิธีการเล่น ให้สมาชิกข้างฝั่งมาเป็นตัวแทนทีมใส่ผ้าปิดตาแล้วให้เข้าไปในเขตลูกบอลสี่จำนวน 5 คน เพื่อเก็บลูกบอลสี่ตามคำสั่งของกรรมการคูณฐาน สี่ละ 5 ลูก

ปราสาท M

กิจกรรม ห่างกันไม่ได้

วิธีการเล่น ให้สมาชิกช่วยกันคืบปีงปองจากจุดเริ่มต้นที่ละคนเดินไปใส่ยังตะกร้าที่กำหนดไว้จำนวน 20 ลูก หากปีงปองตกพื้นจะต้องกลับไปเริ่มใหม่

ปราสาท N

กิจกรรม จัดสำหรับ

วิธีการเล่น ให้สมาชิกช่วยกันเรียงไฟกระดาษ จำนวน 3 สำหรับ ที่กระจายกันอยู่ไม่เป็นสำหรับให้กลับมาเป็นสำหรับที่สมบูรณ์ โดยจะต้องเรียงตามเลขและสัญลักษณ์ให้ถูกต้อง

ปราสาท O

กิจกรรม แม่สูตรคุณที่รัก

วิธีการเล่น ให้สมาชิกช่วยกันท่องแม่สูตรคุณตั้งแต่แม่ 2 ถึง แม่ 15

ปราสาท P

กิจกรรม จับคู่หรรษา

วิธีการเล่น ให้สมาชิกช่วยกันจับคู่ภาพให้ครบตามที่กำหนด โดยจะเปิดได้ครั้งละ 1 คน แล้วกลับเข้าแถว จากนั้นคนถัดไป มาเปิดภาพไปไหนก็ได้ หากเปิดมาแล้วพบว่า เป็นภาพเหมือนก็จะได้คะแนน ถ้าไม่ใช่ก็คว่ำไว้เช่นเดิม ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆจนกว่า ภาพจะหมด 10 คู่

ปราสาท Q

กิจกรรม ปาเป้าเก็บแต้ม

วิธีการเล่น ให้สมาชิกช่วยกันปาเป้าลูกดอกแม่เหล็กให้ได้คะแนนรวมกัน 100 คะแนน โดยเริ่มจากคนแรกเมื่อปาลูกดอก แล้วก็ให้ไปต่อท้ายแถวปฏิบัติเช่นนี้ไปจนกว่าจะได้คะแนนที่กำหนด

ปราสาท R

กิจกรรม ตะกร้าล่องหน

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีมแบ่งเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกคอยโยนลูกเทนนิสให้เข้าตะกร้าซึ่งมีกลุ่มผู้เล่นกลุ่มที่สองถือตะกร้า คอยรับลูกเทนนิสที่โยนมา ต้องช่วยกันรับลูกเทนนิสให้ได้จำนวน 20 ลูก

ปราสาท S

กิจกรรม โยนห่วง

วิธีการเล่น ให้สมาชิกในทีมผลัดกันโยนห่วงให้ไปคล้องตุ๊กตาซึ่งตุ๊กตาแต่ละตัวมีคะแนนไม่เท่ากัน สมาชิกในทีมต้อง ช่วยกันเก็บสะสมคะแนนให้ได้ 100 คะแนน

ใบความรู้ เรื่อง การสร้างทีม

การทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานคนเดียวอย่างไร

การทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ก็เหมือนกับการลงไปอยู่ในเรือลำเดียวกัน เมื่อต้องการไปให้ถึงจุดหมาย สมาชิกทุกคนที่อยู่ในเรือก็ต้องช่วยกันพายเรือ ยิ่งช่วยกันพายมากเท่าไร เราก็ก็นิ่งไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้เร็วขึ้นเท่านั้น ไม่เหมือนกับการต้องทำงานคนเดียว หากอยากจะไปให้เร็วขึ้นก็ต้องยิ่งทำงานให้มากขึ้น

แม้ว่าการทำงานคนเดียวจะทำให้เราได้รับความสำเร็จอย่างที่เราคิด ไม่ต้องเสียเวลารอใคร ไม่ต้องกลัวว่าใครจะมาเป็นตัวถ่วงที่จะทำให้การทำงานของเราช้า แต่ก็ต้องยอมรับว่าการทำงานคนเดียวนั้น เป็นการทำงานที่เหนื่อยเป็นอย่างมาก ยิ่ง อีกทั้งยังทำให้เราไม่ได้ฝึกทักษะการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นด้วย

หลาย ๆ องค์กรสังเกตเห็นว่าการทำงานเพียงคนเดียวนั้น ทำให้การทำงานสำเร็จผลช้า หากยังมีมานั่งทำงานโดยใช้กำลังคนเพียงไม่กี่คนในการทำงานหลาย ๆ อย่าง เราคงไปถึงความสำเร็จได้ไม่ทันใจอย่างแน่นอน แต่หลายคนก็ยังคงเกิดคำถามขึ้นภายในใจว่า จริงหรือไม่ที่การทำงานเป็นทีมจะให้ผลสำเร็จของงานดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว แล้วมีจุดใดบ้างที่การทำงานคนเดียวให้ผลดีกว่าการทำงานเป็นทีม ลองมาดูการเปรียบเทียบที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างของการทำงานทั้ง 2 แบบ ดังนี้

1. ความรวดเร็วในการทำงาน

- **ทำงานคนเดียว:** การทำงานทุกอย่างโดยอาศัยคนเพียงคน ๆ เดียว ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วอย่างที่ใจเราคิด เรียกได้ว่างานเสร็จเร็ว แต่เหนื่อย เพราะงานแต่ละอย่างต้องอาศัยทักษะในการทำงานที่ต่างกัน หากเราต้องทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน เราจะรู้สึกรู้สีกว่าการทำงานของเราไม่ราบรื่น ติดขัด
- **ทำงานเป็นทีม:** หากมีงานหนึ่งงานใดที่เราไม่เคยทำมาก่อน เราสามารถให้คนที่เชี่ยวชาญกว่าทำแทนเราได้ อีกทั้งการทำงานแบบส่งต่อกันเป็นทอด ๆ ยังช่วยให้การทำงานของเรารวดเร็วขึ้น เราเพียงแค่งานส่วนของเราให้ดีที่สุด จากนั้น ให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นช่วยทำงานส่วนของเขาต่อ การทำงานก็จะเร็วขึ้นเป็นเท่าตัว

2. ความร่วมมือในการตัดสินใจ

- **ทำงานคนเดียว:** การทำงานเพียงคนเดียว ทำให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องรอการตัดสินใจของคนอื่น เพียงแต่เราต้องมั่นใจในความสามารถของตัวเอง เราต้องรู้ว่าการตัดสินใจของเราจะกระทบต่อการทำงานหรือไม่
- **ทำงานเป็นทีม:** อาจเสียเวลาในการรอความคิดเห็นจากคนอื่น แต่ทุกคนในทีมได้มีส่วนร่วม ทำให้เรามั่นใจได้ว่าเราได้ทำตามความคิดเห็นของส่วนรวม ไม่ใช่ความคิดของคนใดคนหนึ่ง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เราก็ไม่ต้องมาโทษว่าเป็นความผิดของใคร เพราะทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในทีมมากขึ้น

3. ความคิดสร้างสรรค์

- **ทำงานคนเดียว:** การทำงานเพียงคนเดียวทำให้ความคิดสร้างสรรค์ไม่หลากหลายเท่าที่ควร หรือหากจะต้องคิดให้หลากหลาย เราก็ต้องคิดให้เหมือนว่ามีคนหลายคนช่วยกันคิดอยู่ ซึ่งค่อนข้างใช้พลังงานในการทำงานมากกว่าเดิม ทำให้เหนื่อยมากกว่าเดิม
- **ทำงานเป็นทีม:** การทำงานเป็นทีมทำให้เราได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย การที่มีคนหลาย ๆ คนช่วยกันคิด จะทำให้เราได้แนวคิดที่หลากหลาย สามารถนำไปปรับใช้ได้มากขึ้น และทุกคนยังมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการออกความคิดเห็นเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดด้วย

4. การสร้างความสัมพันธ์

- **ทำงานคนเดียว:** เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว เราแทบจะไม่ได้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับใคร ไม่ได้คุยกับใครเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หากเรากำลังหาคำตอบให้กับงานที่กำลังทำอยู่ เราจะต้องคิดเพียงลำพัง ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา อาจจะทำให้เราเกิดความเครียดได้
- **ทำงานเป็นทีม:** เมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม อาจจะมีบ้างที่ผิดใจกัน หรือทะเลาะเบาะแว้งกัน แต่ท้ายที่สุดแล้ว เราจะกลับมาคุยกันดี ๆ ได้ เพราะความสัมพันธ์ที่มาจากการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เราไม่สามารถโกรธกันได้นาน เพราะเรามีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

5. ทำงานที่ตรงกับความสามารถ

- **ทำงานคนเดียว:** เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว เราต้องเป็นคนที่มีความสามารถรอบด้าน ไม่มีสิทธิเลือกที่จะทำงานส่วนนี้ แต่ไม่ทำงานส่วนนี้ได้ เพราะในทีมมีเราเพียงคนเดียว ไม่สามารถโอนย้ายไปให้คนอื่นทำได้ เรียกได้ว่าคนหนึ่งคนต้องทำงานให้ครบทุกอย่าง
- **ทำงานเป็นทีม:** เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะทำงานอะไร เพราะทุกคนต้องแบ่งหน้าที่กันให้ชัดเจน หากเราไม่ถนัดที่จะทำงานอีกอย่าง เราสามารถเลือกมาทำงานอีกอย่างได้ เพียงแต่ต้องบอกความจำเป็น และขีดจำกัดของความสามารถของเราให้ทีมได้รับรู้ก่อน การได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ จะช่วยให้เราทำงานออกมาได้ดี

ก่อนที่เราจะตัดสินว่างานแบบนี้ทำคนเดียวดีกว่า หรือทำแบบเป็นทีมดีกว่านั้น อาจจะต้องดูบริบทของงานให้รอบด้านเสียก่อน เพราะงานบางงานก็เหมาะกับวิธีการบางอย่าง จะเหมารวมว่าต้องใช้วิธีการทำงานแบบทีมโดยตลอดก็คงไม่ได้ เพียงแต่ต้องเลือกให้ถูกวิธี การทำงานก็จะราบรื่นและประสพผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายอย่างแน่ๆ

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 2

เกณฑ์การประเมิน คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็นสัดส่วนดังนี้

1. กิจกรรมที่ 1 ทีมนั้นสำคัญไฉน	5	คะแนน
คิดจากจำนวนชิปที่รวบรวมได้ทีมที่มีชิปมากที่สุดจะได้	5	คะแนน
2. กิจกรรมที่ 2 ทีมในฝัน	5	คะแนน
- หอคอยไม้ล้ม ไข่ไม่ตกแตก	5	คะแนน
- หอคอยล้ม ไข่ไม่ตกแตก	3	คะแนน
- หอคอยล้ม ไข่ตกแตก	2	คะแนน

3. นำคะแนนทั้ง 2 กิจกรรมมารวมกัน

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 3

เกณฑ์การประเมิน คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ผลจากจำนวนปราชญ์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม

เกณฑ์การตัดสิน

10 – 7 คะแนน ผ่าน

ต่ำกว่า 7 คะแนน ไม่ผ่าน



แบบประเมินพฤติกรรมทำงานเป็นกลุ่ม

ชื่อ - สกุล	พฤติกรรม/ คะแนน		การวางแผนการทำงานร่วมกัน	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม	การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนทำงาน	การแก้ปัญหาภายในกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
	4	4							4	4

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายจาก กลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

16 – 20	คะแนน	ดีมาก
11 – 15	คะแนน	ดี
6 – 10	คะแนน	ปานกลาง
0 – 5	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 – 20	คะแนน	ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11	คะแนน	ไม่ผ่าน

แผนการดำเนินงานกิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 4

เรื่อง ผู้นำนันทนาการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

เวลา

4

ชั่วโมง

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เวลา (นาที)
1	กลมเกลียว	เพื่อให้เข้าใจถึงความหมาย ความสำคัญของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และแนวทางปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	240
2	รวมกันเป็นหนึ่ง	เพื่อให้ได้ฝึกทักษะการสังเกต การเก็บข้อมูล การคิดวิเคราะห์ข้อมูล ดีความ และสรุป	
3	สลัดแดนแสนสนุก	1.เพื่อให้ได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดอิสระ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2.เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	
4	ทะเลชายหาดที่แสนสวย	เพื่อการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่ การคิดวางแผนอย่างฉับพลัน	

ขอบข่ายรายวิชา

การแก้ปัญหาเฉพาะ

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้เข้าใจถึงความหมาย ความสำคัญของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และแนวทางปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 2.เพื่อให้ได้ฝึกทักษะการสังเกต การเก็บข้อมูล การคิดวิเคราะห์ข้อมูล ดีความ และสรุป
- 3.เพื่อให้ได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดอิสระ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผู้เข้ารับการ
- 4.เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
- 5.เพื่อการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่ การคิดวางแผนอย่างฉับพลัน

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 กลมเกลียว
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 รวมกันเป็นหนึ่ง
 - 2.3 กิจกรรมที่ 3 สลับแดนแสนสนุก
 - 2.4 กิจกรรมที่ 4 ทะเลชายหาดที่แสนสวย
3. วิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 กลมเกลียว
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 รวมกันเป็นหนึ่ง
3. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 3 สลับแดนแสนสนุก
4. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 4 ทะเลชายหาดที่แสนสวย
5. ใบกิจกรรมที่ 1 กลมเกลียว
6. ใบกิจกรรมที่ 2 รวมกันเป็นหนึ่ง
7. ใบกิจกรรมที่ 3 สลับแดนแสนสนุก
8. ใบกิจกรรมที่ 4 ทะเลชายหาดที่แสนสวย
9. ใบความรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
10. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
11. โปรแกรม Microsoft PowerPoint การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการศึกษาปฏิบัติ กิจกรรมฝึกอบรวม	1-4	แบบประเมิน กิจกรรม1-4	ทุกกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70
พฤติกรรมการ ทำงานกลุ่ม	1 – 4	แบบสังเกต พฤติกรรมการ ทำงานกลุ่ม	<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>16 – 20 คะแนน ดีมาก</p> <p>11 – 15 คะแนน ดี</p> <p>6 – 10 คะแนน ปานกลาง</p> <p>0 – 5 คะแนน ปรับปรุง</p> <p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>11 – 20 คะแนน ผ่าน</p> <p>ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน</p>

ใบงาน กิจกรรมที่ 1 กลมเกลียว

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เข้าใจถึงความหมาย ความสำคัญของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และแนวทางปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. เตรียมความพร้อมโดยการพูดคุย
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานที่ 1 กลมเกลียว

ดังนี้

- 2.1 สมาชิกในกลุ่มยื่นจับมือเป็นวงกลมโดยยื่นหน้าเข้าหากัน จากนั้นให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน
 - 2.2 ให้สมาชิกทุกคนพลิกตัวหันหน้าออกจากวงกลม โดยมีข้อตกลง คือ ไม่ให้มือหลุดออกจากกัน กลุ่มใดปฏิบัติได้สำเร็จก่อนให้กระโดดชูมือพร้อมเปล่งเสียงดังพร้อมกันว่า “เฮ้”
 - 2.3 โดยที่กลุ่มใดสามารถปฏิบัติได้เร็วที่สุดจะถือว่าชนะ
- 3.วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปกิจกรรม

ใบกิจกรรมที่ 2 รวมกันเป็นหนึ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ฝึกทักษะการสังเกต การเก็บข้อมูล การคิดวิเคราะห์ข้อมูล ตีความ และสรุป

วิธีดำเนินการ

1. แบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นทีมๆละ 4 คน
2. ให้สมาชิกในทีมจับปลายเชือกด้วยมือทั้งสอง โดยเชือก 1 เส้น จับ 2 คน แล้วนำเชือกทั้ง 2 เส้นมาพาดกันเป็นกากบาท
3. จากนั้นให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน คือ ให้ผูกเชือกเป็นปม 2 ปมซ้อนกัน (หรือเป็นเงื่อนพิรอดก็ได้) โดยมีข้อตกลง คือ มือทั้งสองข้างที่จับปลายเชือกต้อง

ไม่หลุด ปฏิบัติกิจกรรมในเวลา 15 นาที

4. ทีมได้ปฏิบัติได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดเป็นผู้ชนะ
5. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปกิจกรรมร่วมกันในหัวข้อ
 - 5.1 แต่ละทีมมีวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างไร
 - 5.2 ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มของท่านที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ

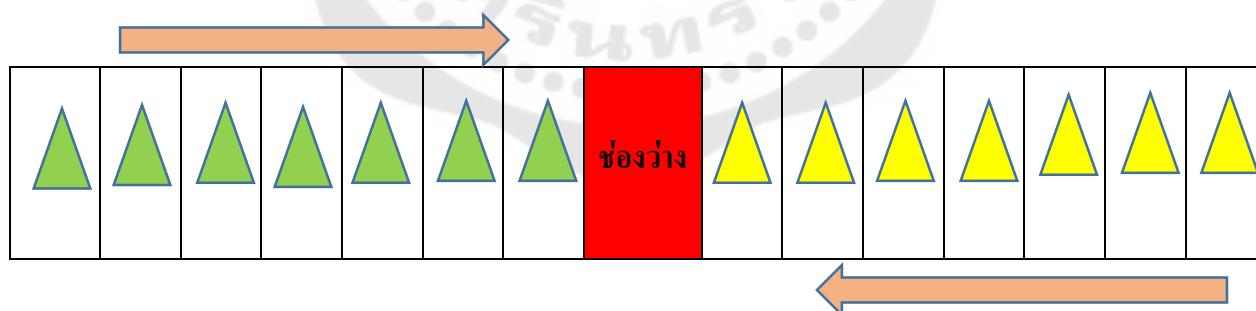
ใบกิจกรรมที่ 3 สลับแดนแสนสนุก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดอิสระ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมจับกลุ่มให้มีจำนวนสมาชิกเท่าๆกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรม
2. ให้สมาชิกในทีมช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาในการย้ายกรวยสีฝั่งละ 7 อันย้ายจากฝั่งหนึ่งไปยังอีกฝั่งหนึ่ง โดยสามารถเคลื่อนย้ายกรวยสี ได้ครั้งละ 1 ตำแหน่ง ในช่องว่างที่กำหนดให้เท่านั้นดังภาพประกอบ
3. ทีมใดสามารถปฏิบัติได้สำเร็จก่อนถือว่าเป็นผู้ชนะในรอบแรก และจะแข่งขันในรอบที่ 2 โดยการส่งตัวแทนของทีมมาแข่งขันว่าใครจะสามารถปฏิบัติได้สำเร็จก่อนกันถือว่าชนะ
4. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปกิจกรรมร่วมกันในหัวข้อ
 - 4.1 มีวิธีการแก้ปัญหายังไรกับสถานการณ์จำลองที่เกิดขึ้น
 - 4.2 การจัดการกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร



ภาพประกอบกิจกรรมใบงานที่ 3

ใบกิจกรรมที่ 4 ทะเลชายหาดที่แสนสวย

วัตถุประสงค์

เพื่อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่ การคิดวางแผนอย่างฉับพลัน

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มๆ ละ 5 คน
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนั่งเป็นแถวตอนลึก โดยจะให้ออกมาจับสลากทีละคน เพื่อให้ออกมาวาดรูปตามที่ตนเองจับสลากได้ เช่น หาดทราย ต้นมะพร้าว เปลือกหอย พระอาทิตย์ นก เรือใบ เป็นต้น โดยจะให้คนแรกที่อยู่หัวแถวออกมาจับสลากและวาดรูปบนกระดาษป๊อปปี้ที่อยู่ด้านหน้าแถวของตนเอง ตรงตำแหน่งใดก็ได้ตามที่เรารู้ต้องการ เมื่อวาดเสร็จก็กลับมานั่งต่อท้ายแถวของตนเอง
3. ปฏิบัติกิจกรรมเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนกว่าสลากของกลุ่มตนเองจะหมด
4. กลุ่มใดสามารถวาดแล้ว องค์ประกอบต่างๆ ของทะเล ชายหาด ตรงตามตำแหน่งตามความเป็นจริงมากที่สุดกลุ่มนั้นถือว่าชนะ ในรอบที่ 1
5. เมื่อปฏิบัติรอบที่ 1 ไปแล้วให้สมาชิกช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ไข เพื่อให้ได้ผลตามที่ได้ตั้งไว้ในการแข่งขันของรอบที่ 2
6. เริ่มการแข่งขันในรอบที่ 2 โดยให้ปฏิบัติเหมือนรอบแรก แต่ครั้งนี้ วิทยากรจะจับเวลาในการวาดภาพ เมื่อครบกำหนดเวลา กลุ่มใดสามารถทำผลงานได้ดีที่สุด ถือว่าชนะ
7. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปกิจกรรมร่วมกันในหัวข้อ
 1. ปัญหาที่เกิด ณ ขณะคืออะไร มีแนวทางแก้ไขอย่างไร
 2. แนวทางแก้ไขปัญหานั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไรกับชีวิตประจำวัน

ใบความรู้

วิธีฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน

ในการทำงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ครั้ง ก็เป็นปัญหาที่ทีมงานคาดไม่ถึงมาก่อน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต้องใช้ไหวพริบ และเป็นการวัดกั้นของทีมได้เลยว่า มีการจัดการปัญหาได้ดีเพียงไร จริง ๆ แล้วเรื่องการแก้ไขปัญหามหลายคนอาจคิดว่า มันเป็นทักษะเฉพาะตัวหรือเปล่า ฝึกได้จริง ๆ เหรอ ขอบอกไว้ตรงนี้เลยว่า ไม่มีอะไรที่ทำได้ค่ะ ขอเพียงตั้งใจ แล้วทำตาม 6 ข้อด้านล่างนี้ เชื่อว่าจะช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้บ้างไม่มากก็น้อย

1. ดูจากผู้มีประสบการณ์

แน่นอนว่าไม่มีใครทำทุกอย่างเป็นตั้งแต่เกิด เมื่อเริ่มเข้าทำงานแรกยังเป็นหนุ่มสาวหน้าใหม่ไฟแรง มีโอกาสได้ทำงานใกล้ชิดกับหัวหน้าเก่ง ๆ ก็อย่าลืมนับแรงหนุนจากโอกาสเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดให้ เริ่มแรกถ้ายังไม่มีประสบการณ์ก็เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์นี้แหละดี อาจจะเป็นการเรียนรู้จากพนักงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจริงก็ได้ หรือเกิดจากการสอบถามถึงกรณีต่าง ๆ ที่ผู้มีประสบการณ์เคยเจอ เคยผ่านมาให้พี่ ๆ เล่าให้ฟัง เพื่อเตรียมตัวโดยไม่ต้องรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยไปถาม แล้วเราจำไปใช้ก็ได้เช่นกันค่ะ

2. ทำความเข้าใจกับเรื่องที่ทำให้ถ่องแท้

ฟังจากผู้มีประสบการณ์ก็คงช่วยได้จุดหนึ่ง แต่จะดีมาก ๆ ถ้าเรามีความเข้าใจพื้นฐานต่อเนื้อหาที่เรากำลังทำอย่างถ่องแท้ เข้าใจในทุกมุม ความเข้าใจช่วยได้ในหลายส่วนหากมีปัญหาก็ไม่ได้คาดคิดเกิดขึ้น เราจะรู้ทันทีว่าต้องไปตามแก้ที่จุดไหน กับใคร และเราจะสามารถ catch up งานได้ทันว่า โครงการนี้ดำเนินการไปถึงจุดไหนแล้ว

3. ฝึกวิเคราะห์ปัญหา

การรู้เหตุแห่งปัญหา และผลที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และไม่หลอกตัวเองยอมทำให้รู้หนทางแห่งการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่ง เริ่มรู้และเข้าใจ flow การทำงานทั้งหมด สิ่งที่สำคัญก็คือต้องฝึกคิดวิเคราะห์แยกแยะปัญหาให้เป็น เพื่อการแก้ไขปัญหอย่างแม่นยำ

4. ฟังอย่างแตกฉาน

ที่สำคัญไม่แพ้การพูด ก็คือ “การฟัง” หลายคนเข้าใจผิด หลงลืมมองข้ามการฟังที่ดีไป ทำให้ตีความผิดในหลายเรื่องและนำมาซึ่งความไร้ประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา เวลาฟัง จงฟังอย่างตั้งใจ และคิดตามไปด้วย อย่าได้ใจลอย คิดไปถึงเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญจับประเด็นให้ได้ ว่าผู้ส่งสารต้องการจะบอกอะไรกับเราบ้าง แล้วเราจะนำมาวางแผนการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

5. เล่าให้มีประเด็น

สลับกันกับข้อด้านบน เวลาเป็นคนเล่า ก็ต้องเล่าอย่างมีประเด็นด้วย เล่าให้ผู้ฟังเข้าใจว่าเราต้องการจะสื่อสารอะไรกับเรื่องนี้ และจะขอความเห็นใน next step อย่างไรบ้าง การจะเล่าก็ต้องเตรียมตัว เรียบเรียงประเด็นต่าง ๆ หัวแล้วค่อยพรั่งพรูออกมา ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นแล้วต้องเล่า ต้องพยายามเล่าให้ครบถ้วนใจความแต่กระชับมากที่สุด เพื่อจะได้เอาเวลาไปคิดวางแผนวิธีรับมือแก้ไขกับปัญหาได้ทัน

6. ทีมเวิร์ค

สุดท้ายคือเรื่องราวของทีมเวิร์ค ในบางครั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นมาอาจไม่ใหญ่โตมากนัก ลำพังคนเพียงคนเดียวก็เอาอยู่ แต่อีกในหลายครั้งหลายคราที่ปัญหาเกิดมา ต้องการทีมงานมาช่วยกันแก้ไขปัญหา คน ๆ เดียวอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดอย่างรวดเร็วทันการณ์ การทำงานการเป็นทีมเวิร์คจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตัวเองว่าบทบาทของเราจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงไหน และพยายามผลักดันให้การแก้ปัญหาได้ลุล่วงไปถึงเป้าหมายได้ในที่สุด

ประสบการณ์การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่สะสมกันมาเป็นสิ่งสำคัญ และควรจำไปใช้ตลอดชีวิตการทำงาน แต่ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประสบการณ์ก็คือการฝึกฝนนั่นเอง อย่าลืมนำพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของตัวเองอยู่ตลอดเวลา



แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1

วิธีการคิดคะแนน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

1. ทีมที่ชนะเลิศ ได้ 10 คะแนนเต็ม

2. ทีมอันดับที่ 2,3,4,5 คะแนนลดหลั่นตามลำดับ

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 2

วิธีการคิดคะแนน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

- | | |
|---|----------|
| 1. ทีมที่ปฏิบัติได้สำเร็จเร็วกว่าเวลาที่กำหนดให้ได้ | 10 คะแนน |
| 2. ทีมที่ปฏิบัติได้สำเร็จแต่เลยเวลาที่กำหนดทุก 1 นาที หัก | 1 คะแนน |
| 3. ทีมที่ปฏิบัติไม่สำเร็จ | 0 คะแนน |

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินกิจกรรมที่ 3

วิธีการคิดคะแนน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

1.รอบที่ 1 คะแนนเต็ม 5 คะแนน

1.ทีมที่ชนะเลิศ ได้ 5 คะแนน

2.ทีมอันดับที่ 2,3,4,5 คะแนนลดหลั่นตามลำดับ

2.รอบที่ 2 คะแนนเต็ม 5คะแนน

1.ทีมที่ชนะเลิศ ได้ 5 คะแนน

2.ทีมอันดับที่ 2,3,4,5 คะแนนลดหลั่นตามลำดับ

3.นำคะแนนทั้ง 2 รอบของแต่ละทีมมารวมกัน

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินกิจกรรมที่ 4

วิธีการคิดคะแนน

1. รอบแรก คะแนนเต็ม 5 คะแนน

ระดับคะแนน ประเด็นการประเมิน	3	2	1
1. วาดภาพตามหัวข้อที่กำหนด (3 คะแนน)	ภาพสมบูรณ์ สวยงาม	ขาดความสมบูรณ์ตามที่กำหนด อย่างน้อย 1 ข้อ	ขาดความสมบูรณ์ตามที่ ที่กำหนดอย่างน้อย 2 ข้อ
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2 คะแนน)	-	1. มีความคิดริเริ่ม-แปลกใหม่ 2. ไม่ลอกเลียนแบบ	ขาดคุณสมบัติตามที่ กำหนดอย่างน้อย 1 ข้อ

2. รอบที่ 2

ระดับคะแนน ประเด็นการประเมิน	2	1
1. วาดภาพตามหัวข้อที่กำหนด (2 คะแนน)	ภาพสมบูรณ์ สวยงาม	ขาดความสมบูรณ์ตามที่ ที่กำหนดอย่างน้อย 2 ข้อ
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2 คะแนน)	1. มีความคิดริเริ่ม-แปลกใหม่ 2. ไม่ลอกเลียนแบบ	ขาดคุณสมบัติตามที่ กำหนดอย่างน้อย 1 ข้อ
3. เวลา (1 คะแนน)	-	วาดเสร็จภายใน กำหนดเวลา

3. คะแนน 2 รอบมารวมกัน

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินการพฤติกรรมทำงานเป็นกลุ่ม

ชื่อ - สกุล พฤติกรรม/ คะแนน	การวางแผนการทำงานร่วมกัน	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม	การแสดงความความคิดเห็น	การแก้ปัญหาภายในกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
	4	4	4	4	4		ผ่าน	ไม่ผ่าน

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายจาก กลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

16 – 20	คะแนน	ดีมาก
11 – 15	คะแนน	ดี
6 – 10	คะแนน	ปานกลาง
0 – 5	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 – 20	คะแนน	ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11	คะแนน	ไม่ผ่าน

แผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมกิจกรรมที่ 5
เรื่อง การแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา

เวลา

3 ชม.

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์การเรียนรู้	เวลา (นาที)
1	ประสบการณ์ชีวิต	เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ รู้เป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจแก่ตนเองบริหารจัดการชีวิต จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้	180
2	คำปรึกษาของเรา	เพื่อสามารถให้คำปรึกษากิจกรรมนั้นหน้าการกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	

ขอบข่ายรายวิชา

1. การแสวงหาประสบการณ์
2. การให้คำปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ รู้เป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจแก่ตนเองบริหารจัดการชีวิต จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้
2. เพื่อสามารถให้คำปรึกษากิจกรรมนั้นหน้าการกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม **อุปกรณ์**

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมผู้นำหน้าการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 ประสบการณ์ชีวิต
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 คำปรึกษาของเรา
3. วิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 ประสบการณ์ชีวิต
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 คำปรึกษาของเรา
3. ใบกิจกรรมที่ 1 ประสบการณ์ชีวิต
4. ใบกิจกรรมที่ 2 คำปรึกษาของเรา
5. แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1,2
6. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

วัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม	1-2	แบบประเมินผลกิจกรรม1-2	ทุกกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70
พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	1 – 2	แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 16 – 20 คะแนน ดีมาก 11 – 15 คะแนน ดี 6 – 10 คะแนน ปานกลาง 0 – 5 คะแนน ปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 – 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบกิจกรรมที่ 1 ประสบการณ์ชีวิต

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ รู้เป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจแก่ตนเองบริหารจัดการชีวิต จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้

วิธีดำเนินการ

1. 1 เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมที่เตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรมต่อไป

2. จัดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมเป็นกลุ่มๆละ 10 คน

3. เรียงฐานกิจกรรมลักษณะเรียงกันเป็นรูปวงกลม

4. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละฐาน พร้อมให้คะแนนแต่ละกลุ่มที่เข้าฐาน

5. ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มเข้าปฏิบัติกิจกรรมตามฐาน โดยเรียงลำดับในแต่ละฐานจนครบทุกฐาน

6. ในการปฏิบัติกิจกรรมตามฐานๆละ 3 วินาที และให้เรียงลำดับทุกคนเวียนที่ครั้งก็ได้จนกว่าจะครบ 3 วินาที เมื่อสัญญาณครบเวลา ให้กรรมการรวมคะแนน แจงให้แต่ละกลุ่มทราบแล้วเปลี่ยนฐานต่อไป

7. เมื่อทุกกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมครบทุกฐานแล้วให้รวมคะแนน กลุ่มที่มีคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ชนะ

8. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปถึงผลของการปฏิบัติกิจกรรมตามวัตถุประสงค์

ฐานกิจกรรมมี ดังนี้

ฐานที่ 1 คีบถั่ว (ถั่ว 1 จาน ไม้ตะเกียบ 10 คู่)

ฐานที่ 2 หมาเก็บ (ก้อนหินที่มีขนาดและกลมพอที่จะเล่นหมาเก็บได้ จำนวน 5 ลูก)

ฐานที่ 3 ปาเป้า (กระดานเป้า 1 แผ่น พร้อมลูกดอก 6 ลูก)

ฐานที่ 4 ตีกอล์ฟ (ไม้กอล์ฟ 1 อัน ลูกกอล์ฟจำนวน 10 ลูก)

ฐานที่ 5 ยืดหด (กระป๋อง โค้ก/เป๊ปซี่ จำนวน 1 ใบ ยางวง 50 เส้น)

ฐานที่ 6 โยนบอลลงหลุม (ถังใส่เครื่องดื่ม 1 ใบ ลูกเทนนิส 20 ลูก)

ฐานที่ 7 จรวดทางเรียบ (เอ็นยาว 3 เมตร จำนวน 1 เส้น กรวยน้ำดื่ม จำนวน 1 แพ็ค)

ฐานที่ 8 โยนห่วงลงหลัก (หลักปักกับพื้น 1 อัน ยางวง 50 เส้น)

ฐานที่ 9 อีตัก (กระดาศ 2 แผ่น เมล็ดมะขาม/อื่นที่ใกล้เคียงกัน 100 เมล็ด)

ฐานที่ 10 เป้ากบ (ยางวง ประมาณ 10 เส้น)



ใบกิจกรรมที่ 2 คำปรึกษาของเรา

วัตถุประสงค์

เพื่อสามารถให้คำปรึกษากิจกรรมนั้นหน้าการกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 10 คน ให้แต่ละกลุ่มนั่งเป็นวงกลมวงเดียว พร้อมแจกไม้จิงก้า กลุ่มละ 1 ชุด
2. กำหนดให้สมาชิกแต่ละกลุ่มช่วยกันสร้างคอนโดยให้มีความสูงให้มากที่สุดที่จะสูงได้
3. โดยให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิดว่า เคยให้คำปรึกษาอะไรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นหน้าการที่คิดว่ากลุ่มอื่นไม่เคยให้คำปรึกษาเหมือนกับกลุ่มของตนเอง
4. เริ่มจากกลุ่มใดก็ได้ให้พูดเรื่องเคยให้คำปรึกษาอะไรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นหน้าการ 1 กิจกรรม
5. ทุกกลุ่มที่ได้ฟัง หากกิจกรรมที่กลุ่มดังกล่าวเล่าให้ฟังเคยกระทำเช่นเดียวกันไม่ต้องเสียไม้จิงก้า หากกลุ่มใดไม่เคยกระทำต้องเสียไม้จิงก้าจำนวน 2 อัน ให้กับกลุ่มที่บอกเรื่องกิจกรรมก่อน โดยให้ชักออกจากอาคารคอนโดที่สร้างไว้ อย่าให้คอนโดล้มหรือพังทลาย ส่วนกลุ่มได้ไม้จิงก้าก็สร้างตอมโดต่อให้สูงขึ้นเรื่อยๆไป
6. ให้ทุกกลุ่มพูดเรื่องเคยให้คำปรึกษาอะไรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นหน้าการ ตามข้อ 2.4 จนครบทุกกลุ่ม (จำนวนรอบแล้วแต่กำหนด)
7. คอนโดกลุ่มใดพังให้สร้างใหม่
8. เมื่อครบตามกำหนดข้อตกลงให้วัดความสูง กลุ่มใดสร้างคอนโดสูงสุดเป็นผู้ชนะ
9. วิทยากรและผู้เข้ากิจกรรมร่วมกันสรุปตามวัตถุประสงค์

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1

วิธีการคิดคะแนน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน คิดคะแนนรวมในฐานกิจกรรมทุกฐาน

1. ทีมที่ชนะเลิศ ได้ 10 คะแนน
2. ทีมอันดับที่ 2,3,4,5 คะแนนลดหลั่นตามลำดับ

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 2

วิธีการคิดคะแนน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน คิดคะแนนจากความสูงของคนโต

1. ทีมที่ชนะเลิศ ได้ 10 คะแนน

2. ทีมอันดับที่ 2,3,4,5 คะแนนลดหลั่นตามลำดับ

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินการพฤติกรรมทำงานเป็นกลุ่ม

ชื่อ - สกุล พฤติกรรม/ คะแนน	การวางแผนการทำงานร่วมกัน	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม	การแสดงความคิดเห็น	การแก้ปัญหาภายในกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
	4	4	4	4	4		ผ่าน	ไม่ผ่าน

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายจาก กลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

16 – 20	คะแนน	ดีมาก
11 – 15	คะแนน	ดี
6 – 10	คะแนน	ปานกลาง
0 – 5	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 – 20	คะแนน	ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11	คะแนน	ไม่ผ่าน

แผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมกิจกรรมที่ 5
เรื่อง ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

เวลา

3 ชม.

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์การเรียนรู้	เวลา (นาที)
1	กิจกรรมเพื่อนฉันดีตรงไหน	การบอกข้อดีหรือลักษณะเด่นของผู้อื่นเป็นการชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี	180
2	กิจกรรมการกลายพันธ์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ตระหนักและการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในบทบาทหน้าที่อันเหมาะสม	

ขอบข่ายรายวิชา

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ

วัตถุประสงค์

1. มีความรู้ ความเข้าใจเห็นความสำคัญความจำเป็นของการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมเจตคติและพฤติกรรม การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ
3. มีพฤติกรรมการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับที่พึงประสงค์
4. มีเจตคติที่ดีต่อการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

วิธีดำเนินการ

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเพื่อนฉันดีตรงไหน
 - 2.2 กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการกลายพันธ์
3. วิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเพื่อนฉันดีตรงไหน
2. อุปกรณ์กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการกลายพันธ์
3. ใบกิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเพื่อนฉันดีตรงไหน
4. ใบกิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการกลายพันธ์
5. ใบงานกิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการกลายพันธ์
6. ใบความรู้ ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
7. แบบประเมินผลกิจกรรมที่ 1,2
8. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
9. โปรแกรม Microsoft PowerPoint ภาวะผู้นำกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ



วัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	วัตถุประสงค์	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการศึกษาปฏิบัติ กิจกรรมฝึกอบรบ	1-2	แบบประเมินผล กิจกรรม1-2	ทุกกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70
พฤติกรรมการ ทำงานกลุ่ม	1 – 2	แบบสังเกต พฤติกรรมการ ทำงานกลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 16 – 20 คะแนน ดีมาก 11 – 15 คะแนน ดี 6 – 10 คะแนน ปานกลาง 0 – 5 คะแนน ปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 – 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบกิจกรรม 1 เพื่อนฉันดีตรงไหน

วัตถุประสงค์

การบอกข้อดีหรือลักษณะเด่นของผู้อื่นเป็นการชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

วิธีดำเนินกิจกรรม

1. เตรียมความพร้อมโดยการนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการเล่นเกมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่กิจกรรมต่อไป

2. วิทยากรให้สมาชิกจับคู่กับเพื่อน เมื่อได้คู่แล้วให้สมาชิกทั้งสองพูดคุยกัน ชักถามประวัติส่วนตัว (ทำงานอะไร ที่ไหน เกิดจังหวัดไหน มีครอบครัวหรือไม่...ฯลฯ)

3. ให้สมาชิกแต่ละคนเขียนข้อดีหรือลักษณะเด่นของตัวเอง โดยไม่ต้องคุยหรือปรึกษากัน (ใช้เวลา 5 นาที) แล้วนำมาออบให้แก่นัก

4. ให้สมาชิกแต่ละคนอ่านข้อดีหรือลักษณะเด่นของตัวเองที่ได้รับจากเพื่อนสมาชิก

5. วิทยากรสุ่มถามความรู้สึกของสมาชิกประมาณ 3-4 คน

6. แบ่งกลุ่มสมาชิกกลุ่มละ 5-6 คน โดยให้แต่ละกลุ่มรวมอภิปรายเกี่ยวกับประโยชน์

และข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรม

7. วิทยากรสุ่มตัวแทนกลุ่มประมาณ 3-4 กลุ่มนำเสนอและให้โอกาสกลุ่มที่มีข้อคิดแตกต่างนำเสนอเพิ่มเติม

8. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยกันสรุปประโยชน์และข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรม

ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

1. คนทุกคนมีทั้งข้อดีและข้อเสีย การค้นหาข้อดีและข้อเสียของผู้อื่นนั้นจะต้องใช้ความพยายาม การให้ความสนใจและใส่ใจซึ่งกันและกัน

2. การบอกข้อดีหรือลักษณะเด่นของผู้อื่นเป็นการชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี ฉะนั้นควรมองจุดเด่นของเพื่อนสมาชิกมากกว่าจุดอ่อนหรือจุดด้อย ดำเนินการกิจกรรมลำดับต่อไป

ใบกิจกรรม 2 การกลายพันธุ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ตระหนักและการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในบทบาทหน้าที่อันเหมาะสม

วิธีดำเนินการกิจกรรม

1. โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่หาที่ว่างเฉพาะตัวยืนหันหน้าเข้าหากัน สวมสติ ทุกคนเป็นสัตว์และคน ต่อไปนี้ซึ่งมีด้วยกัน 4 ชนิด คือ แมงหวี่ กบ เป็ด ลิง คน
2. เริ่มต้นผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนจะเป็นแมงหวี่ ให้แสดงท่าทาง และร้อง เสียง หวี หวีเมื่อสิ้นเสียงเพลง ผู้เข้ารับการอบรม จะต้องหาคู่เป่ายิงดูบ ถ้าผู้ใดชนะจะได้เป็นกบ ส่วนผู้แพ้จะเป็นแมงหวี่เหมือนเดิม
3. รอบต่อไปผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะแสดงท่าทางของตนคือกบและแมงหวี่ เมื่อสิ้นเสียงเพลง ผู้เข้ารับการอบรม จะต้องหาคู่เป่ายิงดูบ โดยต้องจับคู่กับสัตว์ชนิดเดียวกันเช่นใครเป็นแมงหวี่ก็ต้องจับคู่กับแมงหวี่ ผู้ชนะจะได้เป็นกบ ใครเป็นกบให้แสดงท่าทางพร้อมส่งเสียงร้อง อ๊บ อ๊บ ไปหากบด้วยกันเพื่อเป่ายิงดูบ จากกบใครชนะจะได้เป็นเป็ด
4. ครั้งต่อไปใครที่เป็นเป็ดให้แสดงท่าทางพร้อมส่งเสียงร้อง ก๊าบ ก๊าบ หากคู่ที่เป็นเป็ด เป่ายิงดูบ ผู้ชนะได้เป็นลิง ส่วนแมงหวี่และกบก็ต้องจับคู่กับสัตว์ชนิดเดียวกันผู้ชนะก็จะเปลี่ยนแปลงตนเองตามลำดับ ส่วนผู้แพ้จะต้องเป็นสัตว์ชนิดเดิม
5. เมื่อเป็นลิง ให้แสดงท่าเป็นลิงร้อง เจี้ยก เจี้ยก หากคู่ที่เป็นลิง เป่ายิงดูบ ใครชนะได้เป็นคน ให้กลับไปนั่งที่ ส่วนผู้แพ้ก็จะหาคู่เป่ายิงดูบกับสัตว์ชนิดเดียวกันไปเรื่อยๆจนกว่าจะได้เป็นคน สุดท้ายการแข่งขัน จะเหลือสัตว์อยู่ 4 ประเภทๆละ 1 ตัว คือ แมงหวี่ กบ เป็ด ลิง
6. เมื่อเกมสิ้นสุดลงวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปรายว่าเกมนี้ให้คุณธรรมอะไรบ้าง ถ้าไม่เหลือ สัตว์ 4 ประเภทแสดงว่า การเล่นเกมนี้ มีสัตว์ประเภทหนึ่งที่ผู้เล่น ไม่มีความซื่อสัตย์ แอบไปนั่งก่อนอาจจะอายุหรือไม่รับผิดชอบ คิดว่าไม่มีใครรู้ใครเห็นเพราะคนจำนวนมาก วิทยากรควรสรุปให้ตระหนัก ความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรมนั้น มีความสำคัญยิ่ง แม้จะเป็นเกมที่สนุกสนานเรื่องเล็กๆ เรายังขาดคุณธรรม ถ้าเป็นเรื่องที่สำคัญกว่านี้ถ้าเกิดเหตุการณ์ขึ้น ความเสียหายจะเป็นอย่างไรให้ทุกคนกลับไปคิด สุ่มสอบถามความรู้สึกของผู้ที่ยังเหลือ คิดอย่างไร ทำไมจึงไม่แอบไปนั่งก่อน หรือมีความคิดอื่นๆอย่างไร

7. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอ่านใบงาน“ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ” และร่วมอภิปรายกลุ่มในประเด็น ผู้นำควรมี“ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ”ในเรื่องใดบ้าง.. เพราะอะไร

8. ส่งตัวแทนนำเสนอผลอภิปราย

9. วิทยากรสรุปกิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับเกิดกับตัวผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมายของกิจกรรมนี้คือผู้นำต้องมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม



การวัดและประเมินผล

สิ่งที่ต้องการวัด	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมิน
ระหว่างการปฏิบัติ กิจกรรมฝึกอบรวม	ผลการปฏิบัติงานกิจกรรม	เกณฑ์การตัดสิน 5 - 10 คะแนน ผ่าน 0 - 4 คะแนน ไม่ผ่าน
พฤติกรรมการทำงาน กลุ่ม	แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน กลุ่ม	เกณฑ์การประเมิน 18 - 20 คะแนน ดีมาก 14 - 17 คะแนน ดี 10 - 13 คะแนน ปานกลาง 0 - 9 คะแนน ต้องปรับปรุง เกณฑ์การตัดสิน 11 - 20 คะแนน ผ่าน ได้ต่ำกว่า 11 คะแนน ไม่ผ่าน

ใบความรู้

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่บุคคลมีคุณธรรมที่กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นปลูกฝังคือ ความขยัน ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี ความมีน้ำใจ และความกตัญญูต่เวที

จริยธรรม ความหมายตามพจนานุกรมในภาษาไทย หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดี จริยธรรมแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ

1 ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วภายในสังคมของตน แต่ความรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วนี้อย่างเป็นข้อสรุปว่า คนจะต้องทำตามที่ตนเองรู้เสมอไปเช่นรู้ว่าคอร์รัปชันเป็นสิ่งเลว ก็ไม่แน่ว่าจะไม่คอร์รัปชัน

2 ทศนคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งถูกสิ่งผิดในสังคมว่า ชอบหรือไม่ชอบ ทศนคตินี้มีลักษณะจูงใจให้คนทำพฤติกรรมตามทศนคติค่อนข้างมาก

3 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การใช้เหตุผลที่บุคคลใช้เลือกที่จะทำ หรือไม่เลือกที่จะทำ อย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น ถ้าเด็กคนจนต้องขโมยเงินมาซื้อยาให้แม่ที่เจ็บป่วยอยู่เด็กจะให้เหตุผลว่าเขาทำอย่างนั้นถูกแล้ว เพราะเขาต้องมีความกตัญญู จริยธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ต้องเป็นรองเพราะเขาเป็นคนจน

4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็น พฤติกรรม ที่คนแสดงออกมาตามที่สังคมนิยมชื่นชอบ หรือ ดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม เช่นการให้ทาน นอกจากนั้น ยังหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในสภาพการณ์ที่ยั่วยุ เช่น ถ้ามีคนมาให้สินบนข้าราชการเขาจะรับหรือไม่

จรรยาบรรณ หมายถึงหลักความประพฤติปฏิบัติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรม จริยธรรมที่พึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพนั้นๆ

การประเมินผลกิจกรรมที่ 1

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (10 คะแนน)

ขั้นตอนการประเมิน

- | | |
|--|-----------|
| 1. เขียนระบุคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเชิงพฤติกรรม | (5 คะแนน) |
| ด้านของผู้ที่มีและมีปฏิบัติ 5 ข้อ | |
| 1.1 เขียนได้ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงประเด็น ข้อละ | = 1 คะแนน |
| 1.2 เขียนไม่ถูกต้อง ไม่สมบูรณ์ ไม่ตรงประเด็น ข้อละ | = 0 คะแนน |
| 2. การนำเสนอผลงาน | (5 คะแนน) |
| 3.1 วิธีการนำเสนอน่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจง่าย | = 2 คะแนน |
| 3.2 วิธีการนำเสนอไม่น่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจยาก | = 1 คะแนน |
| 3.3 มีเหตุผลที่มีความสอดคล้อง | = 2 คะแนน |

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

การประเมินผลกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่2 การกลายพันธ์ (10 คะแนน)

1. การสรุปข้อคิด (8 คะแนน)

1.1 สรุปข้อคิดที่ได้ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น หลากหลาย ใช้ภาษา
เข้าใจง่าย = 8 คะแนน

1.2 สรุปข้อคิดที่ได้ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น แต่ไม่หลากหลาย ใช้
ภาษาเข้าใจง่าย = 6 คะแนน

1.3 สรุปข้อคิดที่ได้ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น แต่ไม่หลากหลาย ใช้
ภาษาเข้าใจยาก = 4 คะแนน

1.4 สรุปข้อคิดที่ได้ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ไม่ค่อยตรงประเด็น
ไม่หลากหลาย ใช้ภาษาเข้าใจยาก = 2 คะแนน

1.5สรุปข้อคิดที่ได้ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ไม่ค่อยตรงประเด็น
ไม่หลากหลาย ใช้ภาษาเข้าใจยาก = 0 คะแนน

2.การนำเสนอผลงาน (2 คะแนน)

3.1 วิธีการนำเสนอน่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจง่าย = 2 คะแนน

3.2 วิธีการนำเสนอไม่น่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจยาก = 1 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

9 – 10	คะแนน	ดีมาก
7 – 8	คะแนน	ดี
5 – 6	คะแนน	ปานกลาง
0 – 4	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

7 – 10	คะแนน	ผ่าน
ต่ำกว่า 7	คะแนน	ไม่ผ่าน

แบบประเมินการพฤติกรรมทำงานเป็นกลุ่ม

ชื่อ - สกุล พฤติกรรม/ คะแนน	การวางแผนการทำงานร่วมกัน	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม	การแสดงความคิดเห็น	การแก้ปัญหาภายในกลุ่ม	รวม	ผลการประเมิน	
	4	4	4	4	4		ผ่าน	ไม่ผ่าน

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ระดับคะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
ความร่วมมือ ในการทำงาน	ร่วมวางแผนยอมรับ ข้อตกลงของกลุ่ม ทำ ตามขั้นตอนช่วยเหลือ เพื่อนในกลุ่มทุกครั้ง	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่	ร่วมวางแผน ยอมรับ ข้อตกลง ทำตาม ขั้นตอน ช่วยเหลือเพื่อน ในกลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ ความร่วมมือน้อยมากในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน	4
การแสดง ความคิดเห็น ในการวางแผน ทำงาน	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานทุก ครั้ง	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น ส่วนใหญ่	แสดงความคิดเห็นใน การวางแผนทำงานเป็น บางครั้ง	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือ แสดงความคิดเห็นน้อยมากใน การวางแผนทำงาน	4
การรับฟัง ความคิดเห็น จากสมาชิกใน กลุ่ม	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็นส่วน ใหญ่	รับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม เป็น บางครั้ง	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก สมาชิกในกลุ่ม	4
ความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายจาก กลุ่ม	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มทุกครั้ง	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นส่วนใหญ่	มีความตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมายจาก กลุ่มเป็นบางครั้ง	ไม่มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากกลุ่มหรือมี ความตั้งใจน้อยมาก	4
การร่วม ปรับปรุง ผลงานกลุ่ม	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม ทุกครั้ง	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นส่วนใหญ่	ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานของกลุ่ม เป็นบางครั้ง	ไม่ให้ความร่วมมือในการ ปรับปรุงผลงานหรือให้ความ ร่วมมือน้อยมาก	4
รวม					20

เกณฑ์การประเมิน

16 – 20	คะแนน	ดีมาก
11 – 15	คะแนน	ดี
6 – 10	คะแนน	ปานกลาง
0 – 5	คะแนน	ปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสิน

11 – 20	คะแนน	ผ่าน
ได้ต่ำกว่า 11	คะแนน	ไม่ผ่าน

รายการอ้างอิง

การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2562

การทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานคนเดียวอย่างไร เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2561

เกรียงไกร ยาม่วง. (2554). ผลของการใช้โปรแกรมกิจกรรมนันทนาการที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นกเปิดน้ำกับการทำงานเป็นทีม สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2561 เข้าถึงได้จาก www.siamsafety.com

เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2560). การควบคุมอารมณ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2561 เข้าถึงได้จาก www.stou.ac.th

ธเนตร ตัญญวงษ์. (2554). ผลของกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กกำพร้าที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ บ้านแกร์ด้า จังหวัดลพบุรี ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประเวศ วะสี. (2547). ผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม. (2554). การสร้างสัมพันธภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2561 เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com>

Life Wakeup. (2560). การแสดงความคิดเห็นสำคัญอย่างไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2561 เข้าถึงได้จาก www.lifewakeup.com

PHRUKSA "S BLOG. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเอง : Self Esteem. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2561 เข้าถึงได้จาก <https://phrukسا.wordpress.com>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายธเนตร ตัญญวงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชานันทนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2554 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชานันทนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด..) สาขาวิชาการจัดการกีฬาและ นันทนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 68 หมู่ 2 ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี