

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและ
ฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ปริญญานิพนธ์
ของ
วิมลรัตน์ สิทธิกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

สิงหาคม 2560

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและ
ฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ปริญาานิพนธ์
ของ
วิมลรัตน์ สิทธิกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและ
ฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



บทคัดย่อ
ของ
วิมลรัตน์ สิทธิกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

สิงหาคม 2560

วิมลรัตน์ ลิทธิกรรม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการกีฬาและนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย รองขันแก้ว, อาจารย์ ดร. สราวุธ ชัยวิจิต.

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ จำนวน 126 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.6-1 มีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีวัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .82 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน ระหว่าง 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์ ซึ่งมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กันและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE RELATIONSHIPS BETWEEN RECREATION LEADERS THEIR BEHAVIOR AND THE
ADVERSITY QUOTIENT OF PHYSICAL EDUCATION OFFICERS IN THE SOUTH OF
THAILAND IN THE DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION AND THE MINISTRY OF
TOURISM AND SPORTS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Arts Degree in Leisure and Sport management
at Srinakharinwirot University

August 2017

Wimonrat Sitthigam. (2017). *Relationships between Recreation Leaders Their Behavior and the Adversity Quotient (AQ) of Physical Education Officers in the South of Thailand in the Department of Physical Education and the Ministry of Tourism and Sports*. Thesis M.A. (Leisure and Sport management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Advisor: Assis.Prof.Dr. Wipongchai Rongkhankaew, Thesis Co- Advisor: Dr. Saravudh Chaivichit.

Purpose of the Study:

For study recreation leaders the factors of the behavior, the adversity quotient and studying the relationship between recreation leader behavior and the adversity quotient of Physical Education Officer in the south of Thailand in the department of Physical Education and the Ministry of Tourism and Sport.

Methodology:

This research used a survey research design and the purpose of the study was the relationship between recreation leader behaviors and the adversity quotient of Physical Education Officers in the south of Thailand in the Department of Physical Education and the Ministry of Tourism and Sport. The sample group consisted of one hundred and twenty six of Physical Education Officer by Multistage Random Sampling Index of Item-Objective Congruence were in the range of 0.6 to 1 and the Reliability of Questionnaires Both used an Alpha Coefficient of .82 and analyzed the data using mean, standard deviation, percentage and Chi-square test.

Conclusion:

The findings revealed that most of sample who answered the questionnaire were the participants who were aged between thirty one to forty years old. They were graduated with a Bachelor's degree and had experience in company management for eleven to fifteen years. Most of them have recreation leader behaviors and a human relations orientation. When analyzing the general relationship between recreation leader behaviors and adversity quotient, was found to not be related When analyzing each aspect of recreation leader behaviors and adversity quotient, except adversity quotient were significant statistical differences at a level of 0.05.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ของ

วิมลรัตน์ สิทธิกรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนอมศักดิ์ เสนาคำ)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.สรารุท ชัยวิจิต)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรารุท ชัยวิจิต)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.วิพงษ์ชัย รองขันแก้ว และ อ.ดร. สราวุธ ชัยวิจิต อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัย และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลสร อาจารย์ ดร.สุเมธ หนกหลัง อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ คุณรุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง ผศ.ดร.ถนอมศักดิ์ เสนาคำและคุณหลักเพชร ดีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้เป็นคณะกรรมการในการสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ให้ความกรุณาและความร่วมมือติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลวิจัยให้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัว เพื่อนพ้อง และท่านที่มีได้กล่าวนาม ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจ ผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ ประสานงาน อำนวยความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์มาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์นี้ ขอมอบแด่พระคุณบิดามารดา คณาจารย์ผู้อบรมสั่งสอนและผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิมลรัตน์ สิทธิกรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำนันทนาการ	9
ความหมายของพฤติกรรม	9
ความหมายของผู้นำ	10
ทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Theories of Leadership)	12
การบริหารจัดการของผู้นำนันทนาการ	32
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนันทนาการ	33
บทบาทการให้บริการตรง (Direct-Service roles)	37
ตอนที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	39
ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ)	39
แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	40
ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	41
การแบ่งประเภทของบุคคลตามแนวคิดของสตอลทซ์	43
องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	46
ตอนที่ 3 องค์การนันทนาการกับการใช้เวลาว่าง	52
องค์การนันทนาการ	52
หน้าที่สำคัญขององค์การนันทนาการ	53
ความหมายของการใช้เวลาว่าง	54
การใช้เวลาว่าง	56
กรมพลศึกษา	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
งานวิจัยต่างประเทศ	64
งานวิจัยในประเทศ	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
การกำหนดประชากร	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้	71
วิธีการวิจัย	72
เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ ในการทำงานบริการองค์กร/หน่วยงาน	79
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	81
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ค่าร้อยละความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของ เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา	86
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา	91
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ กับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาการ กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square).....	101
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย.....	115
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก.....	122
ภาคผนวก ข.....	130
ภาคผนวก จ.....	135
ประวัติย่อผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	79
2	จำนวน คำร้อยละ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการ รายข้อ.....	81
3	จำนวน คำร้อยละ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการ แยกรายด้าน.....	85
4	จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค.....	86
5	จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค.....	87
6	จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค.....	88
7	จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค.....	89
8	จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน.....	90
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญ ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค.....	91
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญ ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค.....	92
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญ ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค.....	93
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญ ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค.....	94
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน.....	95
14	พฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค.....	96
15	พฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค.....	97
16	พฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค.....	98
17	พฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค.....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นทศนาการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและ ฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน	100
19 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่เน้นทศนาการกับความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน	101



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 รูปแบบผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio(Ohio State leader behaviors)	16
3 ตารางรูปแบบผู้นำตามทฤษฎีของเบลคและมูตัน	20
4 แสดงการจำแนกสถานการณ์ที่เป็นที่พอใจและไม่พอใจของ Fiedler	23
5 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (The path-goal theory).....	25
6 แสดงทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard (Hersey-Blanchard Theory).....	28
7 แสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) กับผู้นำแบบประชาธิปไตย).....	31
8 แสดงการจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ (Classifying managers by management level).....	32
9 รูปแบบของผู้นำนันทนาการตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ (Recreation leadership function according to leadership types).....	36
10 คุณสมบัติ 3 ประการ.....	42
11 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น กับลักษณะของบุคคลทั้ง3 ประเภท ของ AQ)....	46

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตปัจจุบันผู้คนมีเวลามากขึ้นและอยู่ดีกินดีขึ้น กิจกรรมนันทนาการมีการเปลี่ยนแปลงไป เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมากขึ้นในยุคอุตสาหกรรมเฟื่องฟู ทำให้มีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรมากขึ้นและสร้างความเสียหายให้กับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติมากขึ้นอย่างมากมาย ทำให้มนุษย์เริ่มตระหนักในปัญหาดังกล่าว จึงเกิดกระแสความตื่นตัวในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คนเริ่มหันเหเข้าหาและเรียกหาธรรมชาติมากขึ้น และในขณะเดียวกันเนื่องจากความเจริญทางการแพทย์และการสาธารณสุขทำให้คนตายน้อยลงมีอายุยืนขึ้น มีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น สังคมจึงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากความเจริญดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนมากขึ้น ขณะเดียวกันเกิดปัญหาทางสังคมโดยเฉพาะในเมือง การจราจรติดขัด การแออัดแอ่ง ท่ามาหากิน การเอารัดเอาเปรียบทางสังคม เกิดความขัดแย้งในสังคม ทำให้สังคมมีความเครียดสูง เกิดกิจกรรมที่เบี่ยงเบนโดยเฉพาะด้านนันทนาการ เช่น การเที่ยวเตร่ กิจกรรมบันเทิงที่ไม่เป็นประโยชน์กับสังคมและครอบครัว มีการแพร่ระบาดของสิ่งเสพติดอย่างมากมาย จากแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2555-2559 ในยุคของโลกข่าวสารในปัจจุบัน สังคมต้องเผชิญปัญหากับกิจกรรมนันทนาการรูปแบบใหม่ของผู้คนในยุคนี้ เช่น การเผยแพร่ข้อมูล รูปภาพ กิจกรรมทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีทั้งที่เป็นประโยชน์และโทษต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ต่างคิดค้นขึ้นเพื่อสนองความต้องการ ที่สำคัญของมนุษย์ คือ การหาความสุข ความพอใจ บางครั้งก็ไม่สามารถควบคุมให้อยู่ในกรอบหรือขอบเขตที่เหมาะสมหรือไม่ให้กระทบต่อความสงบสุข ความเรียบร้อยของสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องให้ความรู้ ให้การสนับสนุนแก่คนในสังคมให้รู้จักเลือกรู้จักใช้กิจกรรมนันทนาการ แนวทางที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ความรู้ ปัญญาแก่คนในสังคมสามารถเลือกใช้กิจกรรมนันทนาการที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคม (กรมพลศึกษา. 2555: 1-2)

มนุษย์ทุกวันนี้นอกจากแสวงหาทรัพยากรทางวัตถุที่เป็นรูปธรรมเพื่อมาเป็นสมบัติของตัวเองแล้ว มนุษย์ยังต้องการแสวงหาการพักผ่อนหย่อนใจ ในรูปแบบของกิจกรรมนันทนาการสำหรับตนเอง กิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะว่า กิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างสามารถเป็นสื่อใน

การพัฒนาความเจริญเติบโตทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของประชาชน กิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างมีส่วนช่วยในการส่งเสริมพัฒนาชุมชนและสังคมในด้านคุณภาพชีวิตจากช่วงเวลาอิสระ กิจกรรมการใช้เวลาว่างส่งเสริมให้บุคคลและชุมชนได้มีส่วนร่วมกัน ทำกิจกรรมกลุ่มที่มีความสนใจหรือสนองความต้องการร่วมกัน ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ โดยการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ กิจกรรมนันทนาการช่วยเหลือคนในด้านการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ชีวิตและสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างมาก มนุษย์จึงต้องการทรัพยากรนันทนาการและการใช้เวลาว่างเพื่อช่วยให้เกิดการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อตน บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ธงชัยพงศาวิรัตน์. 2546: 1)

ดังนั้นกรมพลศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาในส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพในการดำเนิน และมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการนำนโยบายยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานของกรมพลศึกษาสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาคโดยมีเจ้าหน้าที่พลศึกษาในจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกีฬาและนันทนาการต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งในด้านการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงและมีจิตใจที่แจ่มใสปัจจัยสำคัญและเอื้อประโยชน์ให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชนขึ้นเพื่อรณรงค์ให้เด็กเยาวชนและประชาชนเห็นความสำคัญและตื่นตัวในการเล่นกีฬาออกกำลังกายและประกอบกิจกรรมนันทนาการจนเป็นวิถีชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของประชาชนองค์กรชุมชนเครือข่ายการกีฬาและนันทนาการในการส่งเสริมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ตามสังคม ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป กิจกรรมนันทนาการจะดำเนินไปด้วยดี จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายอย่าง โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีบุคคลเข้าร่วมจำนวนมาก บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรมก็คือ ผู้นำ (Leader) ฉะนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีวาทศิลป์ทำให้สมาชิกยอมรับได้โดยไม่มีการบังคับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การพัฒนาศักยภาพผู้นำด้านนันทนาการ และการประชาสัมพันธ์กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (กรมพลศึกษา. 2556: 3-4)

จากที่ได้กล่าวมาผู้นำนันทนาการ คือ ผู้ที่ให้บริการกิจกรรมนันทนาการจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีในการตัดสินใจทั้งในกระบวนการวางแผนการแก้ปัญหาและการประเมินผลของการให้บริการ ซึ่งจะต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์มีการส่งเสริมสนับสนุนและหากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถมีผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมแล้วหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้าและยังผลให้กิจการของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลว

ของการให้บริการกิจกรรมนั้นหนทางการผู้นำนั้นหนทางการสามารถปรับรูปแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้มากเท่าใดแนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งของส่วนบุคคลส่วนขององค์กรและมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมากขึ้นเท่านั้น (Halpin. 1966: 27 - 28; Hersey; & Blanchard. 1983: 15; อ้างอิงจาก สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 11)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าบางองค์กรประสบปัญหาอย่างหนักในการจัดกิจกรรมนั้นหนทางการแต่ก็สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ การที่องค์กรเหล่านั้นสามารถผ่านพ้นได้ นั้น เพราะองค์กรมีผู้นำที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค หรือที่เรียกว่า Adversity Quotient : AQ นั้นเอง ซึ่งเป็นแนวคิดของ Paul G. Stoltz เกิดขึ้นในปี ค.ศ.1997 (ศรียา เอียดเสน. 2542) ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค เป็นตัวนำที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถฝ่าฟันวิกฤติแห่งความเปลี่ยนแปลงสามารถเผชิญหน้ากับความผันผวน และพยายามให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำจะมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา มองหาหนทางเพื่อเอาชนะอุปสรรคให้ได้สามารถเข้าใจและรู้จักคนมีความสุขกับผลตอบแทนที่ได้รับ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สุขภาพความไม่ทอดถอย ความยืดหยุ่นและความมีชีวิตชีวา สดอลทซ์ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2548; อ้างอิงจาก Stoltz P.G. 1997; Peak Learning, Inc. 2005) ผู้นำหนทางการจึงจำเป็นต้องต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้นผู้นำนั้นหนทางการต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กรที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดีและรู้ว่าองค์กรของตนเองเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับสังคมเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามนโยบายขององค์กรนั้นหนทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารหน่วยงานนั้นหนทางการทุกระดับ สร้างเครือข่ายนั้นหนทางการ พร้อมยกระดับขีดความสามารถ โดยการปรับปรุงและพัฒนาคน อุปกรณ์ สถานที่ เทคโนโลยี และการบริการจัดการที่ดี เพื่อยกระดับนั้นหนทางการให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการนั้นหนทางการ เพื่อการพาณิชย์ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (Russell. 2001: 37; สราวุธ ชัยวิจิต. 2552)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนทางการ กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมเพื่อทราบถึงพฤติกรรมของผู้นำนั้นหนทางการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรภายในกรมพลศึกษาทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นหนทางการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับเยาวชนในการที่จะเข้ามาใช้บริการ หรือสถานที่ที่ให้บริการทางด้านนั้นหนทางการ เยาวชนจะรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นพลเมืองดีของสังคม และประเทศชาติ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำนั้นหนทางการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำนันทนาการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้กับผู้นำนันทนาการของหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำนันทนาการ และยังเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากการจับฉลาก โดยมีทั้งหมด 4 ภาค ซึ่งจับฉลากได้ภาคใต้ ดังนั้นได้จำนวนประชากร 165 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปจากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ที่สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 126 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ พฤติกรรมผู้นำนันทนาการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค หรือเรียกว่า AQ (Adversity Quotient)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำนันทนาการ หมายถึง ผู้นำที่ทำหน้าที่ให้บริการกับผู้มาใช้บริการ เป็นผู้ฝึกสอน หรือผู้ให้คำแนะนำ โดยมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้เล่นกีฬาออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอ (ศิริวรรณ; และคณะ. 2545: 19-20)

2. พฤติกรรมผู้นำนันทนาการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ภาควิชา วิทยาลัยพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 6) ในงานวิจัยนี้จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ผู้นำอิงงาน (Task orientation) หมายถึง นักวิเคราะห์หรือนักปฏิบัติวางแผนในการทำงานที่ดีมีความสามารถในการตัดสินใจและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ได้ชัดเจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นภาพรวมในการทำงานสามารถควบคุมบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนให้ใช้ความสามารถทำให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จจากความก้าวหน้าในการทำงาน ตั้งความคาดหวังที่ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด

2.2 ผู้นำอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations orientation) หมายถึง ผู้ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมสนับสนุนสามารถสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับการทำงาน เน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรที่ทำงานการสร้างทีมงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกของผู้อื่นค้นหาการทำงานที่ทำให้เกิดการประนีประนอมกันจะใช้วิธีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นประชุมกับผู้ร่วมงานวางแผนปรับปรุงการทำงานให้อิสระกับผู้อื่นในการแสดงความสามารถมีการพูดคุยกับผู้ที่มีปัญหาและค้นหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด

3. ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ตามแนวคิด ของสตอลทซ์ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2548; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค (Control) หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมอุปสรรคได้เข้าใจปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีสติสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้รับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้จะมีการแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวก

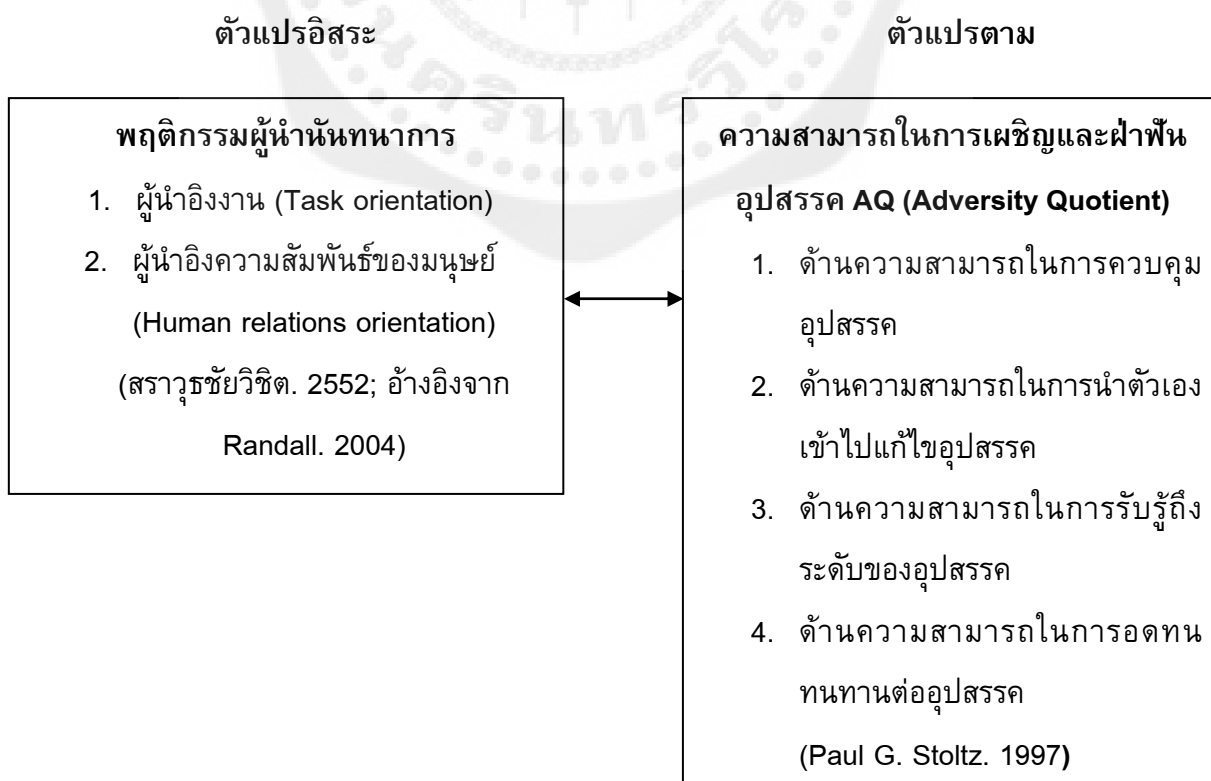
3.2 ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค (Ownership) หมายถึง ผู้ที่สามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้วิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุเมื่อเกิดปัญหาและไม่โทษผู้อื่นรับบทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหาเมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้นจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค (Reach) หมายถึง ผู้ที่คิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะมีจุดสิ้นสุดสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้เมื่อประสบปัญหาจากการทำงานสามารถดำเนินชีวิตตามปกติหากมีปากเสียงกับคนในครอบครัวจะไม่ส่งผลให้ทำงานไม่ได้และรู้ว่าปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน

3.4 ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค (Endurance) หมายถึง เป็นความอดทนความทนทานต่อปัญหาต่างๆ มองโลกในแง่ดีเห็นปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาเล็กสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาที่มีระยะเวลานานไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหามีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอและเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบแต่ความราบรื่น

4. **เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้** หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและบริหารจัดการของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีหน้าที่คิดวางแผนและร่วมจัดกิจกรรมกับหน่วยที่เกี่ยวข้องตามโครงการกีฬานันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา (คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษากกรมพลศึกษา. 2556)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร
2. ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร
3. พฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างไร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำวิจัยครั้งนี้ หัวข้อ เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการ กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของศูนย์บริการการใช้เวลาว่างในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทบทวนงานวิจัยทั้งในและ ต่างประเทศ และได้นำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำนั้นหนนาการ

- 1.1 ความหมายของพฤติกรรม
- 1.2 ความหมายของผู้นำ
- 1.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Theories of Leadership)
- 1.4 การบริหารจัดการของผู้นำนั้นหนนาการ
- 1.5 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนั้นหนนาการ
- 1.6 บทบาทการให้บริการตรง (Direct-Service roles)

ตอนที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
- 2.2 ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
- 2.3 การแบ่งประเภทของบุคคล ทีมงาน และองค์กร
- 2.4 องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ตอนที่ 3 องค์การนั้นหนนาการกับการใช้เวลาว่าง

- 3.1 องค์การนั้นหนนาการ
- 3.2 หน้าที่สำคัญของสถาบันนั้นหนนาการ
- 3.3 ความหมายการใช้เวลาว่าง
- 3.4 การใช้เวลาว่าง
- 3.5 กรมพลศึกษา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
- 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำนันทนาการ

ความหมายของพฤติกรรม

คนเราทุกคนนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันไปทั้งที่เห็นได้ชัดเจนและไม่ชัดเจนแต่สามารถที่จะบ่งบอกให้เห็นได้ว่าการอะไรหรือมีอารมณ์เป็นอย่างไรมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ได้แก่สราวุธ ชัยวิจิต (2552: 8-9) ให้ความหมายพฤติกรรม (Behavior) คือการกระทำหรือกิริยาอาการต่างๆ ที่แสดงออกมาก่อให้เกิดปฏิกิริยาเพื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกซึ่งการแสดงออกนั้นเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมมาเกิดจากความเคยชินที่ได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมต่างๆ ปรากฏออกมาทั้งที่มองเห็นได้ชัดเจนและไม่ชัดเจนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างมาเกื้อหนุนให้เกิดขึ้นและสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

กูต (พิสิษฐ์ แม้นเขียน. 2545: 75; อ้างอิงจาก Good. 1993: 58) ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในทางกายภาพและทางอารมณ์ และเป็นกิจกรรมที่เกิดจากบุคคลที่มีจิตใจปกติได้แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดการแก้ปัญหา รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มด้วย” พฤติกรรมของผู้นำคือการแสดงพฤติกรรมออกในลักษณะต่างๆ ต่อผู้ร่วมงานโดยมีบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มผู้ปฏิบัติและสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการและยังกล่าวไว้ว่าความสำเร็จขององค์กรใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำเป็นสำคัญผู้นำจะแสดงพฤติกรรมการบริหารออกเป็น 2 ลักษณะคือลักษณะหนึ่งจะเป็นการบอกให้ผู้ตามทำและอีกลักษณะหนึ่งเป็นการแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกันโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามมีส่วนร่วมคิดเห็นในการวางแผนและปฏิบัติการร่วมกัน (ประชุมรอดประเสริฐ. 2526: 19-20; Halpin 1996: 86; อ้างอิงจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545: 7)

สรุปได้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกในลักษณะต่างๆ ต่อผู้ร่วมงานมีบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ การบังคับบัญชา การประสานงาน ทั้งที่มองเห็นชัดเจนและไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นอุปนิสัยส่วนตัวที่สะสมเกิดเป็นความเคยชินที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมถึงการศึกษาเรียนรู้เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือการแก้ปัญหา

ความหมายของผู้นำ

ปัจจุบันบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนดทิศทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคลากรที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการทำงานมีอยู่หลายระดับชั้น ซึ่งผู้นำ (Leader) เป็นอีกชั้นหนึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดย สราวุธ ชัยวิิต (2552: 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และอำนาจในหน้าที่การงานหรือในเรื่องใดเรื่องหนึ่งรวมทั้งมีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจโน้มน้าวผู้อื่นให้ก้าวตามการนำของตนด้วยความเต็มใจสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพแลพบประสิทธิภาพ, ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้าโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรนอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรไปในทิศทางที่ดีจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational goals) ผู้นำนั้นเปรียบได้กับศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะมากระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและร่วมมือด้วยความศรัทธา และกระทำด้วยความเต็มใจจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและผู้นำก็ต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จจึงมีผู้นำเสนอานิยามของผู้นำในรูปแบบพฤติกรรมเพราะผู้นำนั้นต้องแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน (Rae; & Byars. 2000; อ้างอิงจาก ศิริวรรณเสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 277; ยงยุทธ เกษสาคร. 2544: 68; ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. 2540: 95; Good. 1973; อ้างอิงจาก พิสิษฐ์ แม้นเขียน. 2545)

แบชแนสต์ (สราวุธ ชัยวิิต. 2552: 10; อ้างอิงจาก Basnasd. 1970: 87) โดยแยกนิยามการเป็นผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. สถานะ (Status) กลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเหมือนกับความสำคัญของตำแหน่งของผู้นำผู้นำจึงมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
2. การยกย่องนับถือ (Esteem) กลุ่มนี้ถือว่าผู้นำเป็นที่รวมของความสนใจเป็นตัวแทนของกลุ่มจึงมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงมีความรู้ความสามารถและมีอิสรเสรีในการปฏิบัติงานการยกย่องนับถือนี้อาจช่วยเป็นเครื่องชี้ถึงความนิยมเยี่ยงในการเลือกผู้นำทางสังคมด้วย
3. พฤติกรรม (Behavior) ตามแนวคิดของกลุ่มนี้ผู้นำคือบุคคลที่แสดงพฤติกรรมของการนำกลุ่มในรูปแบบต่างๆ เนื่องจากบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกันมีปรัชญาและค่านิยมที่แตกต่างกันย่อมมีพฤติกรรมของการนำไม่เหมือนกัน

4. อิทธิพล (Influence) การเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในทางที่ดีมีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายที่มีความคลึงและแตกต่างกันออกไปหลายท่านเกี่ยวกับคำว่า “ผู้นำ (Leader)” นั้นซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ

นอกจากนี้ มีผู้ให้ความหมายของผู้นำรวมไปถึงบุคคลหนึ่งผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบุคคลคนนั้นจะมีอำนาจอิทธิพลที่สามารถชักจูงให้คนในการปฏิบัติหน้าที่ตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งด้วยความพอใจ มีอำนาจเหนือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทางคือผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำทำให้ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหารคน 2 คนนี้อาจจะเป็นคนๆ เดียวกันได้แต่ไม่จำเป็นเสมอไปหัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งแต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (Tannenbaum, 1961: 24; Burdy, 1972: 43-46; ภิญโญ สาร. 2539: 259; Andrew W. Halpin, 1966: 27-28; อ้างอิงจาก ไพโรจ ยังศิริ. 2546)

ความหมายของ ผู้นำอีกประการหนึ่งคือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าเพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางดีหรือชั่วได้ ผู้ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น โดยผู้นำนั้นอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ได้ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความศรัทธา ซึ่งมีการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดโดยมีวิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตัวเองการตัดสินใจ การประสานสัมพันธ์การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ที่ทำให้งานสำเร็จในลักษณะต่างๆ คือการใช้อำนาจการกำหนดเป้าหมายทัศนคติต่อการกระทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม (เสนะ ดิยาวี. 2522: 6-8; สมคิด บางโม. 2538: 219)

บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าผู้นำคือบุคคลที่ได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือองค์การผู้นำในความหมายนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่งระบุตามตำแหน่งเป็นอำนาจจากภายนอกกลุ่มสั่งการมาว่าบุคคลผู้นี้เป็นหัวหน้าแท้จริงเป็นหัวหน้ามากกว่าผู้นำซึ่งได้อธิบายคำว่า “หัวหน้า” กับคำว่า “ผู้นำ” ว่ามีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ผู้นำ (Leader) หมายถึงสมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม และยังแผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตนเองและสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยความสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้ง เลือกตั้งหรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้ โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่มว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

หัวหน้า (Header) หมายถึงบุคคลหนึ่งของกลุ่มที่ได้รับอำนาจจากภายนอกกลุ่มให้มาเป็นผู้นำของกลุ่มโดยสมาชิกของกลุ่มอาจจะศรัทธายอมรับหรือไม่ศรัทธาไม่ยอมรับว่าเป็นผู้นำของตนก็ได้ เป็นได้เป็นผู้นำที่สมาชิกยอมรับด้วยความจำใจทั้งนี้เพราะแต่งตั้งมาโดยอำนาจของกฎหมายหรือโดยคำสั่งจากเบื้องบน

เอ็ดจิงตัน (Edginton. 2005: 78) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำและผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนไปสู่การกระบวนกรต่างๆ และประเมินผลเกี่ยวข้องกับทักษะของบุคคลมีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีความเข้าใจด้านความต้องการด้านการเน้นการทำงานที่ซับซ้อนทางด้านประชากรกลยุทธ์ทางการตลาดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและมีความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความน่าเชื่อถือที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้ทักษะการบริหารจัดการองค์กร
2. ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามโดยผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ สามารถสร้างแรงจูงใจมีภาพลักษณ์และผลงานที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเกี่ยวกับความสามารถในกระบวนกรทำงานที่มีในระดับสูงได้
3. ผู้นำจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีบุคลิกภาพที่น่ายกย่องนับถือเห็นความสำคัญของการให้บริการสังคมมีการให้โอกาสกับอำนาจหน้าที่แก่พนักงานโดยจะต้องรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

สามารถสรุปที่กล่าวข้างต้นได้ว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือการวางตัวที่เหมาะสมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความศรัทธา โดยวิธีการจูงใจ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรไปในทิศทางที่ดี

ทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Theories of Leadership)

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความเป็นผู้นำนั้นจึงมีนักวิชาการได้พยายามศึกษาวิเคราะห์และวางแนวทางไว้หลายทฤษฎีซึ่งสามารถสรุปเป็นทฤษฎีหลักๆ ได้ 3 ทฤษฎี (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549: 298) คือ

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)
2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)
3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theory)

แนวคิดหรือทฤษฎีทั้งสามมีลักษณะดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) การศึกษาในระยะแรกๆ คือในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1940 และ 1950 ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยพยายามค้นหาคุณลักษณะของผู้นำและจำแนกผู้นำที่ประสบความสำเร็จออกจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จแต่ละคนโดยเริ่มจากการค้นหาเพื่อที่จะพิสูจน์ให้ได้ถึงลักษณะทางชีววิทยาบุคลิกภาพอารมณ์ทางกายสติปัญญาและลักษณะส่วนตัวอื่นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ (สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2546: 97) สตีอกดิลล์ (Ralph Stogdill) ได้เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ และได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำออกเป็น 6 ประเภท คือ

1.1 คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่อายุลักษณะท่าทางส่วนสูงและน้ำหนักได้ถูกศึกษาในการวิจัยความเป็นผู้นำเริ่มแรกการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณลักษณะทางร่างกายและรูปร่างจะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกันการมีส่วนสูงมากกว่าและน้ำหนักมากกว่า ก็ไม่ได้เป็นเงื่อนไขของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแต่ยังมีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างสูงใหญ่มีความจำเป็นต่อความเชื่อฟังจากผู้ตามแนวความคิดนี้จะอยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัวในทางกลับกันทรูแมนคานธินโปเลียนและสตาลินเป็นตัวอย่างของบุคคลที่มีรูปร่างเล็กที่ได้ก้าวขึ้นมาสู่การเป็นผู้นำ

1.2 ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) จากการศึกษาภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้นำโดยมุ่งปัจจัยต่างๆ เช่นการศึกษาสถานภาพสังคมและความคล่องตัวโดยทั่วไปสรุปการศึกษาเหล่านี้ว่า 1.สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่สูงจะได้เปรียบต่อการบรรลุสถานภาพของความเป็นผู้นำ 2.บุคคลที่มาจากสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในอุตสาหกรรมปัจจุบันมากขึ้นกว่าและ 3.ในปัจจุบันผู้นำจะมีการศึกษาดีกว่าแต่ก่อนแต่เราจะไม่เชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำและภูมิหลังทางสังคมนั้น

1.3 สติปัญญา (Intelligence) มีการศึกษาที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและสถานภาพของความเป็นผู้นำได้ แสดงให้เห็นว่าผู้นำจะมีความเฉลียวฉลาดของความรู้และคำพูดที่คล่องแคล่วแม้ว่าความสัมพันธ์นี้ค่อนข้างสม่ำเสมอแต่ก็ยังไม่มั่นคงอยู่ จึงต้องเพิ่มเติมพิจารณาปัจจัยบางอย่าง

1.4 บุคลิกภาพ (Personality) การวิจัยได้เสนอแนะว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพเช่นความตื่นตัวความเชื่อมั่นตนเองและความซื่อสัตย์แม้ว่าอาจจะไม่สอดคล้องกันระหว่างทุกกลุ่มและทุกอุตสาหกรรมการค้นพบได้เสนอแนะว่าบุคลิกภาพของบุคคลจะต้องถูกพิจารณาภายในการศึกษาความเป็นผู้นำ

1.5 คุณลักษณะทางงาน (Task-related Characteristics) การวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของกับงานได้ให้ผลลัพธ์ที่เป็นแบบอย่างเดียวกันที่ว่าผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงความคิดริเริ่มและการมุ่งมั่นที่สูงผลลัพธ์นี้เสนอได้ว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูงและความต้องการความสำเร็จของงาน

1.6 คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) การศึกษาคุณลักษณะทางสังคมได้เสนอว่าผู้นำจะมีส่วนร่วมที่กระตือรือร้นภายในกิจกรรมทำงานร่วมกับบุคคลจำนวนมากทักษะทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้จะถูกให้คุณค่าโดยกลุ่มที่มีส่วนช่วยต่อการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ และความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (สมยศ นาวิการ. 2546: 162-166)

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) ในช่วงปี 1950 ความไม่พึงพอใจที่มีต่อแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำได้นำนักพฤติกรรมศาสตร์ไปสู่การให้ความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำตามความเป็นจริงแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบของความเป็นผู้นำ (Style of Leadership) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้รูปแบบหรือสไตล์พิเศษที่จะนำผู้ร่วมงานและกลุ่มผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนเกิดขวัญกำลังใจสูงในกลุ่มตนงานแนวความคิดทฤษฎีพฤติกรรมเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำไม่ใช่อการแสดงตัวออกมาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะเป็นผู้นำ (Not the emergence of an individual as a leader) ไม่เหมือนทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

คำนิยามเกี่ยวกับรูปแบบหรือสไตล์ความเป็นผู้นำมีเป็นจำนวนมากภายใต้การพัฒนาจากนักทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแบบความเป็นผู้นำได้เน้นปัจจัยอยู่ 2 ปัจจัยสำคัญ คือ แบบของผู้นำที่เน้นหรือมุ่งงานกับแบบของผู้นำที่เน้นหรือมุ่งคน (Task Orientation and Employee) การเน้นงานเป็นการเน้นที่ผู้นำกำหนดว่าผู้ร่วมงานจะต้องทำงานตามที่ได้มีการมอบหมายการจัดระเบียบงานการตัดสินใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยึดหลักประสิทธิภาพ โดยมุ่งถึงผลงานและกำไรเป็นหลักหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งรูปแบบนี้คำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้นส่วนอีกปัจจัยหนึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นหรือมุ่งตัวบุคคลเป็นหลักหรือความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นใหญ่เรียกว่า ระบบความสัมพันธ์ระบบมนุษยสัมพันธ์เป็นต้นประเด็นสำคัญของรูปแบบนี้มุ่งศึกษาถึงการเพิ่มผลผลิตขององค์การโดยศึกษาถึงตัวบุคคลนอกจากการจัดระบบองค์กรและแนวความคิดนี้เชื่อว่าผลงานจะผลิตได้สูงขึ้นถ้าได้ใช้ระบบมนุษยสัมพันธ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546: 100)

ซึ่งจะเห็นว่าทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะเน้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำที่กระทำในการบริหารงานเป็นหลักมีผู้วิจัยได้ทำให้เกิดทฤษฎีสำคัญๆ จากการศึกษาของเอดจิ้นตัน (Edginton. 2005: 69) ได้เห็นความสำคัญและได้สนใจเกี่ยวกับนันทนาการและการใช้เวลาว่างที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการในองค์กรของเด็กผู้ชายที่มีการเข้าร่วมในงานอดิเรกและจากการศึกษาได้พบความแตกต่างของพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบดังนี้

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) เป็นลักษณะผู้นำที่ให้สมาชิกได้มีการแสดงออกถึงความคิดเห็นและมีลักษณะเป็นที่ปรึกษาและนำข้อมูลที่ได้มาตัดสินใจในการทำงาน

2. ผู้นำแบบเผด็จการ (Authorization Leadership Style) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะควบคุมกิจกรรมอย่างเคร่งครัดจะมีการใช้อิทธิพลในการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายหรือวิธีทางจากการเป็นผู้นำ

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez - Fraise Leadership Style) หรือผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีลักษณะขาดอำนาจในการควบคุมหรือสั่งการจะให้อิสระกับกลุ่มในการตัดสินใจด้วยตัวเองอย่างอิสระ

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio โดยเอดจิ้นตัน (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 27-28; อ้างอิงจาก Edginton. 2005: 71-72) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่มุ่งงาน (Initiating Structure) ลักษณะผู้นำแบบนี้ที่ เป็นผู้มุ่งที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ของงานและเป้าหมายของกลุ่มรวมทั้งการคาดหวังและกำหนดผลในการทำงานของกลุ่มด้วย ซึ่งบ่อยครั้งผู้นำแบบนี้จะมุ่งที่ผลการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้จากการเป็นผู้นำ

2. ผู้นำที่มุ่งคน (Consideration) ลักษณะผู้นำแบบนี้มุ่งที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเคารพและยอมรับในความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา บ่อยครั้งจะต้องมีความรู้สึกเห็นว่าคนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งในการทำงานจะมุ่งความสำคัญของคนเป็นหลักจากการที่ได้เป็นผู้นำ

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ทำให้มีการค้นพบพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและผู้นำที่มุ่งคนซึ่งจากการศึกษานี้ แล้วทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้ยังคงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจัดการและพัฒนาารูปแบบทฤษฎีผู้นำโดยในภาพประกอบ 2 จะเน้นให้เห็นถึงรูปแบบผู้นำทั้ง 2 มิติจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ดังนี้

ผู้นำที่มุ่งคน (Human Leadership orientation)	ต่ำ	ผู้นำที่มุ่งคนสูง และผู้นำที่มุ่งงานต่ำ	สูง
	สูง	ผู้นำที่มุ่งคนสูง และผู้นำที่มุ่งงานสูง	สูง
	ต่ำ	ผู้นำที่มุ่งคนต่ำ และผู้นำที่มุ่งงานต่ำ	สูง
	สูง	ผู้นำที่มุ่งคนต่ำ และผู้นำที่มุ่งงานสูง	สูง

ผู้นำที่มุ่งงาน(Task Orientation)

ภาพประกอบ 2 รูปแบบผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio (Ohio State leader behaviors)

ที่มา: สราวุธ ชัยวิจิต. (2552: 28).

การศึกษาด้านผู้นำในแง่ของพฤติกรรมผู้นำนั้นมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้มากผลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการค้นพบรูปแบบของผู้นำลักษณะของพฤติกรรมผู้นำตามความเป็นมาของการศึกษาจากต่างประเทศนำมาสรุปได้ดังนี้

วิจิตร ธีระกุล (2518: 19-20) ได้ร่วมกันศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์โดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานจากหลายสาขาได้ข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งสิ้น 1,800 ข้อนำมาสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำได้ 9 มิติ ดังต่อไปนี้

1. การกระทำของผู้นำที่พยายามจะให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานแทนที่จะทำงานแข่งขันกันเอง (Integration)
2. การกระทำของเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและความเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม (Communication)
3. การกระทำที่เป็นตัวแทนกลุ่มเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น (Representation)
4. การกระทำซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จได้ผลผลิตที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Production)
5. ความพยายามที่จะทำให้ผู้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Fraternization)
6. ความพยายามที่จะให้รางวัลหรือการลงโทษหรือตัดสินใจในสิ่งหนึ่ง (Evaluation)
7. การกระทำซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม (Initiation)
8. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่น (Domination)
9. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ (Organization)

ต่อมา อัลปิน ได้พัฒนารูปแบบของแบบสอบถาม LBDQ (Leadership behavior description questionnaire) ด้านมุ่งงาน 15 ข้อและด้านมุ่งความสัมพันธ์ 15 ข้อ สราวุธ ชัยวิจิต (2552: 29-31) ดังนี้

1. มิติมุ่งงาน (Initiating Structure)

- 1.1 แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน
- 1.2 ได้ทดลองแนวใหม่ๆ ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน
- 1.3 ปกครองโดยไม่มีการยืดหยุ่น
- 1.4 ชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ
- 1.5 ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- 1.6 เลือกมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
- 1.7 ปฏิบัติงานโดยไม่มีแผนงาน
- 1.8 รักษามาตรฐานในการทำงานไว้อย่างมั่นคง
- 1.9 ให้ความสำคัญการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนด
- 1.10 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน
- 1.11 ได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มี

ต่อหน่วยงาน

- 1.12 ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนเดียวกัน
- 1.13 การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของ

ผู้ร่วมงาน

- 1.14 เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ
- 1.15 เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้ทำงานอย่างประสานกัน

2. มิติมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration)

- 2.1 ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว
- 2.2 กระทำสิ่งละอันพันละน้อยในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานเพื่อให้เกิด

บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

- 2.3 เป็นคนที่ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย
- 2.4 ใช้เวลาในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 2.5 เป็นคนไม่ชอบสูงส่งกับผู้อื่น**
- 2.6 เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่างๆ สำหรับผู้ร่วมงาน
- 2.7 ไม่ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลใดๆ ในการกระทำของตน
- 2.8 ปฏิบัติงานโดยปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน
- 2.9 ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ได้ช้า **
- 2.10 ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน
- 2.11 เต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.12 มีความเป็นมิตรและง่ายที่จะเข้าหา

2.13 ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน

2.14 นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติ

2.15 ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆ ก่อนนำไปปฏิบัติ

หมายเหตุ ** เป็นข้อที่มีคะแนนเป็นลบ (Scored Negatively)

มหาวิทยาลัยมิชิแกนจึงได้มีการศึกษาค้นคว้าและทำการสำรวจของภาวะผู้นำ Leadership as a continuum model (ภาวะผู้นำแบบมีส่วนเกี่ยวข้อง) ของการทำงานที่มุ่งไปสู่ผลผลิตหรืองานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มขึ้นโดยจากการศึกษาได้มีการตั้งสมมุติฐานไว้ว่าในการเข้าการศึกษาผู้นำควรที่จะมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ผู้เข้าร่วมโดยผู้นำจะต้องสนใจในความรู้สึกความคิดเห็นการยอมรับในการเลือกและเห็นคุณค่าสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มและมีรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งที่ผลผลิตหรืองานโดยจะมีรูปแบบกระบวนการในการทำงานที่คำนึงถึงผลผลิตและการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยรูปแบบของผู้นำด้านนี้จะเป็นบุคคลที่คอยคำนึงถึงการเตรียมการกระบวนการในการทำงานวิธีการรวมทั้งกรรมวิธีการทำงานต่างๆ ที่จะใช้ในการให้เป้าหมายของกลุ่มเกิดความสัมฤทธิ์ผลขึ้น โดยจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการศึกษา อยู่ 2 ประการว่า

1. ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่เกิดจากการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้นำที่มีรูปแบบมุ่งคนหรือมุ่งพนักงาน

2. ในทางตรงกันข้ามความพึงพอใจของพนักงานจะไม่เกิดขึ้นกับรูปแบบของผู้นำที่มุ่งผลผลิตหรืองาน

ต่อมาในปี 1967 ได้มีการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมีการศึกษาพื้นฐานจากการพัฒนาระบบการจัดการของ Rennis Likertis ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำโดยเอ็ดจิงตัน (Edgington, 2005: 69) ได้เห็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบผู้นำเผด็จการทั้ง 4 รูปแบบดังนี้

1. ผู้นำแบบวินิจัยแบบเผด็จการ (Exploitive Autocratic) ผู้นำที่เป็นคนตัดสินใจและสั่งการทุกอย่างสำหรับในกลุ่มของตนเองจะมีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและสมาชิกอยู่ในระดับต่ำโดยเมื่อเปรียบเทียบกับจะเหมือนกับระบบลูกจ้างกับนายจ้าง

2. ผู้นำเผด็จการแบบเมตตาการุณา (Benevolent Autocratic) ผู้นำที่สั่งการกับกลุ่มแต่ยอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของกลุ่มได้โดยจะยอมให้แต่ละบุคคลเป็นผู้กำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะเหมือนกับบิดามารดาปกครองบุตรซึ่งจะทำให้รูปแบบของผู้นำนี้เป็นผู้นำที่มีระดับของความไว้วางใจและความเชื่อถือว่าผู้นำกับสมาชิกอยู่ในระดับต่ำ

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ภาวะผู้นำรูปแบบนี้เป็นวิธีการแบบยอมให้สมาชิกช่วยในการตัดสินใจในกระบวนการวางแผนการทำงานโดยมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้มีอิสระของพวกเขาเองทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นต่างๆ

4. ผู้นำแบบที่มีส่วนร่วม (Participative Team) ผู้นำรูปแบบนี้จะเป็นวิธีการแบบประชาธิปไตยของการนำกลุ่มโดยจะเปิดโอกาสให้กลุ่มได้เสนอแนะแนวทางและการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจได้ความรู้สึกระหว่างการเสนอความคิดและเสนอแนะของตนเองซึ่งทำให้รูปแบบนี้มีระดับของความไว้วางใจและความเชื่อถือระหว่างผู้นำกับสมาชิกอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษานั้น Edginton ได้เสนอแนะเกี่ยวกับวิชาการผู้นำแบบที่มีส่วนร่วมว่าภาวะผู้นำแบบนี้เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

ตาข่ายการบริหารงาน (The Managerial Grid)

รตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 18-20) ได้ทำการศึกษารูปแบบของผู้นำโดยยึดหลักที่ว่าผู้นำที่ดีนั้นจะต้องให้ความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคลและด้านการผลิตหรือให้ความสำคัญทั้งคนและงาน จึงได้ทำการสร้าง “ตาข่ายการบริหารงาน” (Managerial Grid) ขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบของผู้นำโดยให้ผู้นำเป็นผู้ให้คะแนนการปฏิบัติงานของตนเองและคะแนนของผู้บริหารหรือผู้นำจะได้มาจากทั้งคะแนนการให้ความสำคัญกับตัวบุคคลและการผลิตผู้บริหารหรือผู้นำที่ได้คะแนนต่ำทั้งสองด้านย่อมชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารผู้นั้นมีแนวทางการบริหารที่ไม่มีเป้าหมาย

ตาข่ายการบริหารงานที่มุ่งเน้นในงานและมุ่งในความสัมพันธ์ของคนที่ทำงานร่วมกันคำว่างานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่เพียงสิ่งของแต่หมายถึงคุณภาพที่เกี่ยวกับนโยบายในการตัดสินใจ จำนวนความคิดสร้างสรรค์คุณภาพของเจ้าหน้าที่และบริการต่างๆ ส่วนความสัมพันธ์ของคนทำงานสามารถแสดงให้เห็นในทางต่างๆ เช่นภาระหน้าที่ซึ่งอยู่บนรากฐานของความเชื่อถือเกียรติยศชื่อเสียงคุณค่าส่วนบุคคลการอ้างไว้ซึ่งภาพการณ์ทำงานที่ดีการอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของเงินเดือนที่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งตามความเห็นของเบลคและมูตันนั้นแบบในการบริหารของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผลของปัจจัยต่างๆ 5 ประการคือ

1. บุคลิกภาพของผู้บริหาร
2. การปฏิบัติขององค์กร
3. สถานการณ์โดยเฉพาะประจำวัน
4. คุณค่าหรือนิยามของผู้บริหาร
5. การเปลี่ยนแปลง (เช่นประสบการณ์อันจัดและโอกาสของการเรียนรู้)

ตาข่ายการบริหารงานมีลักษณะดังภาพประกอบ 2 ซึ่งตารางการบริหารงานนี้ได้แสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำโดยให้แกนตั้งคือความเอาใจใส่ในคนหมายถึงเอาใจใส่ในทุกข์สุขช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัวเป็นโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางเรื่องให้มีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรฯลฯ ส่วนแกนนอนคือความเอาใจใส่ในงานหมายถึงสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคนไม่มอบหมายหรือกระจายอำนาจหน้าที่ชอบตัดสินใจด้วยตนเองไม่เปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็น

9		1.9					9.9		
8		การจัดการมุ่งเอาแต่คน					การจัดการมุ่งมุ่งทีมงาน		
7		(นักบุญ)					(นักบริหาร)		
6		(Country club management)					(Team management)		
5		การจัดการแบบมุ่งทางสายกลาง(ผู้ปราณีปราณอม)							
4		(Organization man management and Middle of the road management)							
3									
2		1.1					9.1		
2		การจัดการแบบเรื่อยๆเฉื่อยๆ					การจัดการมุ่งเอาแต่งาน		
		(ผู้หนีงาน)					(เผด็จการ)		
1		(Impoverished management)					(Task management)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ภาพประกอบ 3 ตารางรูปแบบผู้นำตามทฤษฎี

ที่มา: รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545).

ตัวเลขตั้งแต่ 1-9 ที่แกนทั้งสองจะแสดงถึงความมากน้อยในแต่ละเรื่องของผู้นำซึ่งตารางจะแสดงถึง 81 ตำแหน่งต่าง ๆ กัน 1 หมายถึงต่ำ 5 หมายถึงปานกลางและ 9 หมายถึงสูงแล้วแต่ว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมที่ให้ความเอาใจใส่ในงานหรือเอาใจใส่ในคนมากน้อยเพียงใดซึ่งจากตารางการบริหารนั้น Blake and Mouton ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 5 แบบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง (1,1) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งงานและคนไม่ให้ความสนใจอะไรเลย (Impoverished) อาจกล่าวได้ว่าทำงานไปวันๆ หนึ่งเท่านั้นใช้ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จน้อยมากบรรยากาศในองค์กรเฉื่อยชาผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเสื่อมลงขององค์กร (Impoverish Management) เป็นผู้นำที่มุ่งที่งานต่ำสุดและมุ่งที่ความสัมพันธ์ต่ำสุดเช่นกัน (มีค่าต่ำทั้งงานและนำใจคน)

2. ตำแหน่ง (1,9) เป็นผู้นำที่เน้นความสนใจที่คนแต่ไม่สนใจเรื่องงานเท่าที่ควรผู้นำประเภทนี้เหมาะสำหรับเป็นผู้นำแบบชมเชยสร้างสรรค์ (Country Club Management) เป็นผู้นำที่ไม่ค่อยสนใจงานเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชามาก (ค่าของงานต่ำแต่ค่าของน้ำใจคนสูง)

3. ตำแหน่ง (9,1) เป็นผู้นำที่เน้นความสนใจที่งานเพียงอย่างเดียวไม่สนใจว่าขวัญและกำลังใจของคนจะเป็นอย่างไรผู้นำประเภทนี้อาจเรียกว่าผู้นำเผด็จการ (Autocratic Task Manager) เป็นผู้นำที่มุ่งเฉพาะความสำเร็จของงาน (Task Oriented) โดยไม่สนใจเกี่ยวกับคนมุ่งที่งานสูงมุ่งที่คนต่ำ (ค่าของงานสูงแต่ค่าของน้ำใจคนต่ำ)

4. ตำแหน่ง (9,9) เป็นผู้นำที่เอาใจใส่ทั้งคนและงานทำให้คนมีขวัญและกำลังใจมีความรักและผูกพันต่อองค์การงานก็ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา นับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันผู้นำประเภทนี้คือหัวหน้าทีม (Team Manager) อาจจะกล่าวได้ว่า ผู้นำประเภทนี้เป็น “ผู้สร้างการทำงานเป็นกลุ่ม” (Team Builder) มุ่งสูงทั้งด้านความสัมพันธ์ทั้งคนและงานเป็นผู้นำที่ทุกคนปรารถนา

5. ตำแหน่ง (5,5) เป็นผู้นำที่เดินทางสายกลางทั้งสองด้านพอประมาณบรรยากาศเรียบง่ายงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพมากนักและคนก็มีขวัญและกำลังใจพอสมควรผู้นำประเภทนี้อาจเรียกว่าผู้นำแบบมัชฌิมาปฏิภาณนั่นคือเป็นผู้นำที่ยึดทางสายกลาง (Middle-of-the-road Approach) นั่นคือมีความสนใจทั้งงานและคนพอสมควร

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situation Theory) ในช่วงปลายปี 1960 นักวิจัยได้ตระหนักถึงข้อจำกัดของทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมและเริ่มต้นที่จะแก้ไขและพัฒนาแนวความคิดทฤษฎีใหม่ในการศึกษาความเป็นผู้นำแนวความคิดใหม่มุ่งเน้นทฤษฎีของความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ยู่ยากสลับซับซ้อนมากขึ้น

ฟิลเลอร์ (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 35; อ้างอิงจาก Fiedler. 1967: 37 – 42) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่ชี้ให้ผู้บริหารเห็นว่าจะมีลักษณะหรือปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในความเป็นผู้นำของเขา ฉะนั้นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับงานของผู้บริหารก็คือการพิจารณาวินิจฉัยและการประเมินผลลักษณะหรือปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำที่จะมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำการพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวข้องกับการบอกชี้ (Identification) และความเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ เช่นความแตกต่างระหว่างบุคคลโครงสร้างของกลุ่มนโยบายขององค์การเป็นต้นเมื่อเป็นเช่นนี้ การตรวจสอบลักษณะปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความรอบคอบเป็นต้นเมื่อเป็นเช่นนี้ การตรวจสอบลักษณะปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความรอบคอบเป็นกระบวนการที่สำคัญ สำหรับผู้นำลักษณะปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของความเป็นผู้นำคือ

1. ลักษณะของผู้บริหาร (Managerial Characteristics)
2. ลักษณะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics)
3. โครงสร้างของกลุ่มและลักษณะงาน (Group Structure and the nature of task)
4. ลักษณะหรือปัจจัยอื่นๆ ขององค์การ (Organization Factors) (สุโขทัยธรรมาราช.

2543: 104)

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้คือ

3.1 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : โมเดลเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำมี 2 ลักษณะดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relative-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับพนักงานสร้างความไว้วางใจความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานซึ่งจะคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration)

2. ผู้นำผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงานหรือการผลิตซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจนมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure style)

สถานการณ์เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์การซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมและแก้ไขก็คือผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การ ลักษณะสำคัญของทฤษฎีเชิงสถานการณ์ Fiedler (Fiedler's contingency theory) Fred E. Fiedler ได้พัฒนางานวิจัยโดยการศึกษามอเดลเชิงสถานการณ์ด้วยการพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินรูปแบบความเป็นผู้นำว่าให้ความสำคัญกับงานหรือมุ่งที่ความสัมพันธ์ [Least Preferred Coworker (LPC) questionnaire] โดยมีประเด็นดังนี้

1. การวัดรูปแบบของความเป็นผู้นำ (Measuring leadership style) ตารางประเมินการให้ความสำคัญกับงานหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน [The Least Preferred Coworker (LPC) scale] ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ได้จำแนกออกเป็น 3 ประการคือ

1) การวัดรูปแบบของความเป็นผู้นำด้วยความสัมพันธ์-การจูงใจ (Relationship-motivated)

2) การวัดรูปแบบของความเป็นผู้นำด้วยงาน-การจูงใจ (Task-motivated)

3) การวัดรูปแบบของความเป็นผู้นำลักษณะเสรีภาพทางสังคม (Socioindependent)

ตารางประเมินการให้ความสำคัญกับงานหรือให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน [The Least Preferred Coworker (LPC) scale] เป็นการวัดระดับซึ่งผู้นำกล่าวถึงความพอใจหรือไม่พอใจในการให้ความสำคัญกับงานหรือความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานหรือให้การจูงใจ (Relationship Motivated) ซึ่งผู้นำรูปแบบนี้จะมองพนักงานในลักษณะที่ไม่พอใจมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำด้วยงาน-การจูงใจ (Task-Motivated)

2. การวัดสถานการณ์ของความเป็นผู้นำ (Measuring the leadership situation) Fiedler ได้กล่าวว่สถานการณ์ทำให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยเสนอสถานการณ์ของความเป็นผู้นำในรูปของปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการซึ่งสามารถสร้างการเป็นผู้นำที่เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจคือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงาน (Leader-member relation)

2) โครงสร้างงาน (Task-structure)

3) อำนาจของตำแหน่ง (Position power) ดังนี้

2.1 การวัดสถานการณ์ความเป็นผู้นำ (Leader-member relation) หมายถึงบรรยากาศของกลุ่มและทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้นำคือเมื่อลูกน้องเกิดความไว้วางใจการเคารพนับถือและความมั่นใจในผู้นำจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงานในทางที่ดีซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานแต่ถ้าพนักงานไม่มีความไว้วางใจขาดความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำน้อยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกก็จะไม่ดีซึ่งจะทำให้ความร่วมมือในการทำงานน้อยลงด้วยเช่นกัน

2.2 โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึงขอบเขตของงานโดยมีการกำหนดงาน มีการอธิบายและกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำงานเป็นประจำอย่างชัดเจนเช่นงานในสายการประกอบ ชิ้นส่วนจะมีระดับโครงสร้างของงานสูง (High degree of task structure) ส่วนงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ งานวิจัยและพัฒนาหรือการวางแผนกลยุทธ์จะระดับโครงสร้างของงานต่ำ (Low degree of task structure) เมื่อระดับโครงสร้างของงานสูงจะพิจารณาว่าผู้นำเป็นที่พอใจแต่ถ้าระดับโครงสร้างของงานต่ำพิจารณาว่าผู้นำจะไม่ใช่ที่พอใจ

2.3 อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เป็นขอบเขตซึ่งผู้นำมีอำนาจหน้าที่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจตำแหน่งจะสูงเมื่อผู้นำมีอำนาจในการวางแผนสามารถกำหนดงานและประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจตามตำแหน่งจะต่ำเมื่อผู้นำมีอำนาจหน้าที่น้อย เมื่ออำนาจตามตำแหน่งสูงจะพิจารณาได้ว่าผู้นำเป็นที่พึงพอใจ แต่เมื่ออำนาจตามตำแหน่งต่ำผู้นำจะไม่ใช่ที่พึงพอใจลักษณะสถานการณ์ทั้ง 3 ประการสามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ผู้นำได้ 8 สถานการณ์

สถานการณ์ I , II เป็นสถานการณ์ที่มีต่อผู้นำที่เป็นที่พึงพอใจมากเพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader – member relations) ดี , โครงสร้างของงาน (Task structure) สูง และอำนาจตามตำแหน่ง (Position power) มีสูง

สถานการณ์ที่ III , IV , V , VI เป็นสถานการณ์ที่มีความพึงพอใจปานกลาง

สถานการณ์ที่ VII , VIII เป็นสถานการณ์ที่มีต่อผู้นำที่ไม่พอใจอย่างมากเพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกต่ำ (Poor) โครงสร้างของงานต่ำ (Low) และอำนาจตามตำแหน่งต่ำ (Weak)

	พอใจมาก (Very Favorable)		ปานกลาง (Intermediate)		ไม่พอใจมาก (Very unfavorable)			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และสมาชิก (Leader- member relation)	ดี (Good)	ดี (Good)	ดี (Good)	ดี (Good)	ไม่ดี (Poor)	ไม่ดี (Poor)	ไม่ดี (Poor)	ไม่ดี (Poor)
โครงสร้างของงาน (Task structure)	สูง (High)		ต่ำ (Low)		สูง (High)		ต่ำ (Low)	
อำนาจตำแหน่งของผู้นำ (Leader position power)	มาก (Strong)	น้อย (Weak)	มาก (Strong)	น้อย (Weak)	มาก (Strong)	น้อย (Weak)	มาก (Strong)	น้อย (Weak)

สถานการณ์ (Situation) I II III IV V VI VII VIII

ภาพประกอบ 4 แสดงการจำแนกสถานการณ์ที่เป็นที่พอใจและไม่พอใจของ Fiedler
(Fiedler's classification of situation favorableness)

ที่มา: Daft (ศิริวรรณ; และคณะ. 2545: 289; อ้างอิงจาก Daft. 1999: 96).

3. การประเมินทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ (Evaluation of Fiedler's contingency theory) Fiedler ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำกับสถานการณ์ที่สามารถทำให้เป็นที่พอใจและมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูง

3.1 ผู้นำที่มุ่งงานจะมีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่ I , II , III คือเป็นที่พึงพอใจมาก (Highly favorable) และสถานการณ์ที่ VII , VIII คือ ไม่เป็นที่พึงพอใจมาก (High unfavorable)

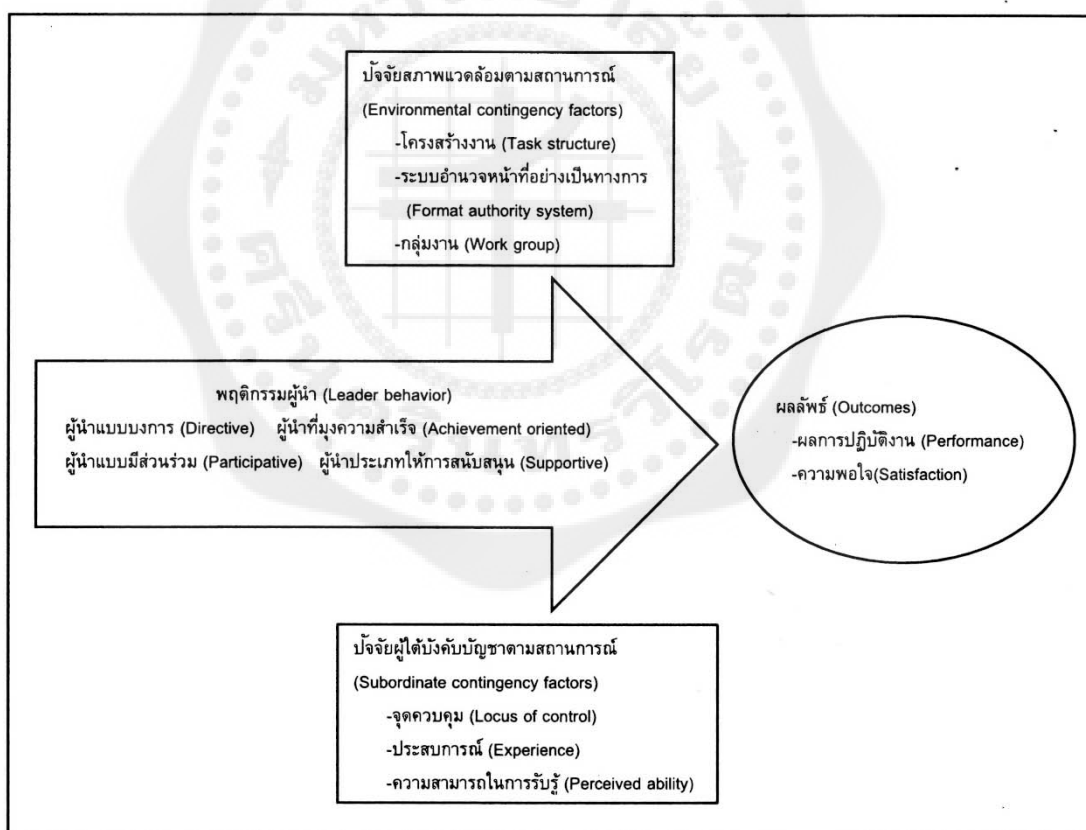
3.2 ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจปานกลาง (Moderate favorability) คือสถานการณ์ที่ IV , V , VI ผู้นำที่มุ่งงานจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจผู้นำมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่และมีการจัดทิศทางการทำงาน เช่นเดียวกับสถานการณ์ที่มีต่อผู้นำไม่เป็นที่พึงพอใจสูงผู้นำจะมีความต้องการการจัดโครงสร้างของงานและมีทิศทางการทำงานที่รัดกุมและสามารถสร้างอำนาจที่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกไม่ดีจึงต้องมีการมุ่งงานอย่างมากเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะสร้างสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจปานกลางได้ดีกว่าเพราะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำอาจปฏิบัติงานได้ดีระดับปานกลางการมีอำนาจบางอย่างถ้าการแนะนำงานมีความคลุมเครือบางประการ ผู้นำที่มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถสร้างบรรยากาศในกลุ่มให้เป็นบวกทำให้โครงสร้างของงานชัดเจนและสร้างอำนาจตามตำแหน่งงานสิ่งที่ผู้นำควรรู้ 2 ประการเมื่อใช้ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Fiedler คือ 1) ควรรู้ว่าเขามีรูปแบบมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ 2) ควรบอกสาเหตุของสถานการณ์และการตัดสินใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกโครงสร้างของงานและอำนาจตามตำแหน่งว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจการใช้รูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้เกิดปัญหาได้

3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์หรือทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย ทฤษฎีนี้เป็นความพยายามที่จะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำการทำงานและกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้การพัฒนาโดยโรเบิร์ตเฮาส์ (ศิริวรรณ; และคณะ. 2545: 291-293; อ้างอิงจาก Robert House. n.d.) เชื่อว่าทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ทำให้ประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถของการจูงใจและการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานพนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน และเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่พึงพอใจทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่าหน้าที่ของผู้นำคือการจูงใจเบื้องต้นโดยการจูงใจด้วยรางวัลที่พนักงานพึงพอใจเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผ่านเส้นทางที่จะไปสู่การแสวงหารางวัลและกำจัดอุปสรรคซึ่งจะนำพนักงานไปสู่ความสำเร็จในงานได้ทำให้เกิดความพอใจและการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงาน โดยลักษณะสำคัญของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายคือผู้บริหารควรเลือกรูปแบบของความเป็นผู้นำ เพื่อกำหนดลักษณะของพนักงานและความต้องการในงานซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะสำคัญ 2 ประการดังนี้

1. ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ (Matching the leadership style to the situation) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเน้นว่าผู้นำควรเลือกระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบดังภาพประกอบ 5 เพื่อให้บรรลุผลในสถานการณ์ที่กำหนดโดยมีกลุ่มของปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 กลุ่มดังนี้

1.1 ปัจจัยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ซึ่งพิจารณาจาก 1) จุดของการควบคุมด้วยตำแหน่งฐานะหรือสถานภาพ Locus of control) 2) ความสามารถในการรับรู้จากการสั่งงาน (Perceived ability) 3 ประสบการณ์ (Experience)

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของสมาชิกกลุ่มแต่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความพอใจและทำให้งานสำเร็จมี 3 ประการคือ 1) โครงสร้างงานของสมาชิกของกลุ่ม (The group members 'tasks) 2) ระบบหน้าที่ภายในองค์การ (The authority system the organization) 3) กลุ่มงาน (The work group)



ภาพประกอบ 5 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (The path-goal theory)

ที่มา: ศิริวรรณ และคณะ. (2545: 289).

ในการใช้ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ผู้นำจะมีความยืดหยุ่น โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีการประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ด้านสถานการณ์ สภาพแวดล้อมรวมทั้งผู้นำต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับปัจจัยสถานการณ์ที่ดีที่สุดพฤติกรรมผู้นำ ตามทฤษฎีนี้มี 4 แบบดังนี้

1. ผู้นำแบบบงการ (Directive style) เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึง สิ่งที่ต้องทำกำหนดตารางการทำงานกำหนดมาตรฐานที่เฉพาะของงานมีลักษณะคล้ายกับการ คำนั่งถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure)

2. ผู้นำประเภทให้การสนับสนุน (Supportive style) เป็นผู้นำที่มุ่งที่ความต้องการ และความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกเน้นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งจะคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative style) เป็นผู้นำที่คำแนะนำแก่สมาชิก กระตุ้นความคิดและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ สมาชิกก่อนการตัดสินใจ

4. ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented style) เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมาย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องร่วมไปถึง การสร้างความเชื่อมั่นว่าสมาชิกสามารถบรรลุผลสำเร็จตาม

2. วิธีการที่ผู้นำที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (How the leader influences performance) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายได้ให้ข้อแนะนำต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการ จูงใจ และความพอใจเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ดังนี้

2.1 ให้ความสำคัญหรือกระตุ้นความต้องการของสมาชิกในกลุ่มภายใต้การ ควบคุมของผู้นำ

2.2 เพิ่มการทำให้สมาชิกของทีมบรรลุเป้าหมายของงานผู้นำอาจทำให้ พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมทั้งการให้ความสำคัญกับพนักงาน

2.3 กำหนดเส้นทางให้ง่ายขึ้นด้วยการสอนงานและจัดทิศทางเช่นผู้บริหาร อาจช่วยสมาชิกของทีมเลือกโครงการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น

2.4 ช่วยสมาชิกของกลุ่มหรือทีมให้เกิดความคาดหวังอย่างชัดเจนใน วิธีการใช้ความพยายามซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและให้คำแนะนำว่าผลการปฏิบัติงาน อย่างไร ที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล

2.5 ลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปสู่เป้าหมายตัวอย่างผู้นำ อาจจ้างพนักงานชั่วคราวเพื่อช่วยสมาชิกของกลุ่มให้สามารถทำงานด้านเอกสารและจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

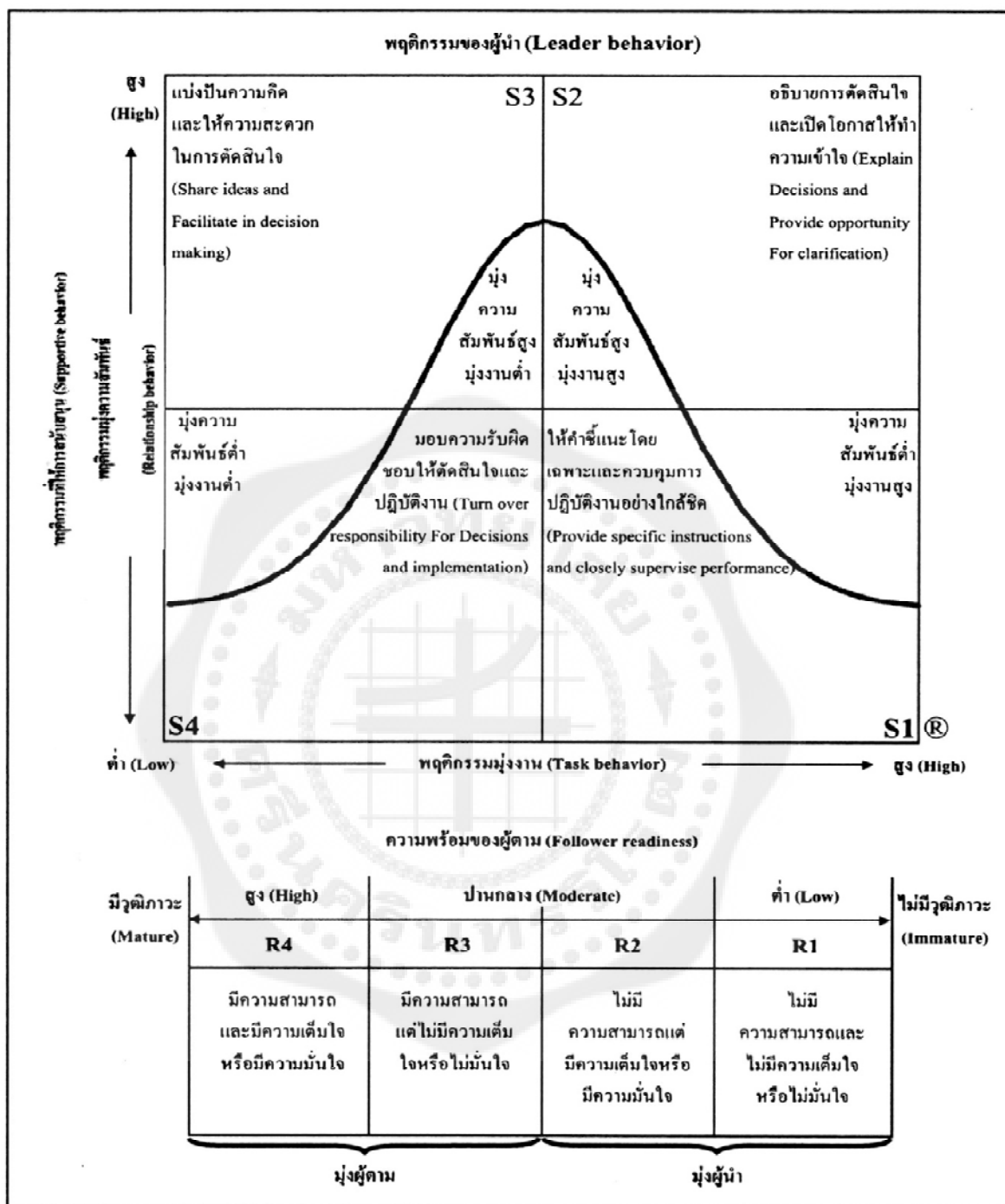
2.6 เพิ่มโอกาสสำหรับความพอใจส่วนบุคคลโดยให้สมาชิกของกลุ่ม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ให้คำแนะนำแก่พนักงานเพื่อให้เขามีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2.8 เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงและเป็นที่พึงพอใจผู้นำต้องจัดโครงสร้าง และต้องจัดหารางวัลให้เพียงพอต่อผลการปฏิบัติงานโดยผู้นำต้องทำด้วยความตั้งใจที่จะนำสมาชิกของกลุ่มไปสู่เป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีของ Hersey – Blanchard

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์: ทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลัดชาร์ด (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 44-47; อ้างอิงจาก Hersey; & Blanchard. 1969: 163-170) Hersey and Blanchard's theory เป็นทฤษฎีวงจรชีวิตของความเป็นผู้นำซึ่งกำหนดว่าผู้จัดการจะต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยาของพนักงาน และจุดอึดตัวในการทำงานก่อนที่จะตัดสินใจว่าจะให้ทำงานหรือไม่โดยคำนึงว่าพฤติกรรมในการ หารรักษาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าซึ่งพัฒนาโดย Paul Hersey และ Kenneth H. Blanchard โดยทฤษฎีนี้ จะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตาม (Followers) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่ตัดสิน พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยกล่าวว่าผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม) จะมีระดับความพร้อม (Readiness) ที่แตกต่างกันพนักงานจะมีความพร้อมในงาน 2 ลักษณะคือ (1) มีความสามารถ (Ability) มีทักษะตามที่ได้รับการฝึกอบรม (2) มีความเต็มใจในการทำงาน (Willingness) และมีความมั่นใจ



ภาพประกอบ 6 แสดงทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard (Hersey-Blanchard Theory)

ที่มา: สราวุธ ชัยวิจิต. (2552: 45).

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำ (Leadership style) และความพร้อมของผู้ตามสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 6 ส่วนบนของรูปแสดงรูปแบบของความเป็นผู้นำซึ่งขึ้นอยู่กับการผสมผสานของพฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์และมุ่งงานเส้นกราฟรูปประฆัง เรียกว่าเส้นกราฟการวางเงื่อนไข (Prescriptive curve) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นรูปแบบที่ผู้นำใช้มี 4 แบบโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบอกกล่าว [Telling (S1)] เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานสูงจึงต้องใช้ความเป็นผู้นำที่บ่งการอย่างมากมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การขายความคิด [Selling (S2)] เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูงมีการกำหนดทิศทางการทำงานสนับสนุนความต้องการของรวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วม [Participating (S3)] เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำผู้นำจะมุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะแนวและการปฏิบัติงาน

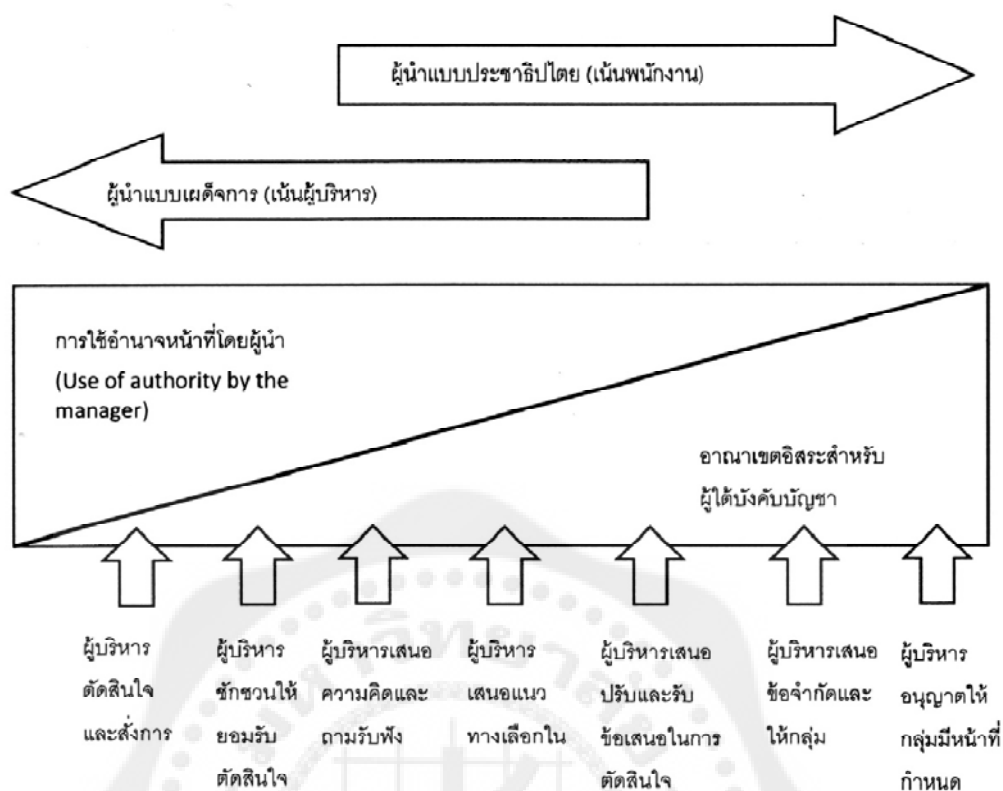
4. การมอบหมายงาน [Delegating (S4)] เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำผู้นำต้องช่วยกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานเพียงเล็กน้อยแต่จะมอบความรับผิดชอบงานให้สมาชิกไปทำสถานการณ์นี้สมาชิกจะรับผิดชอบและความสำเร็จขององค์กร

รูปแบบที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาหรือความพร้อมของผู้ตามโดย R1 แทนความพร้อมของพนักงานต่ำและ R4 แทนความพร้อมของพนักงานสูงซึ่งจะทำให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับงานดังนี้ 1. ผู้นำแบบการบอกกล่าว (Telling) จะเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมต่ำเพราะพนักงานไม่มีความสามารถ (Unable) หรือไม่ตั้งใจ (Unwilling) ที่จะรับผิดชอบในงานของตน 2. ผู้นำแบบการขายความคิด (Selling) และแบบการมีส่วนร่วม (Participating) จะทำงานกับผู้ตามที่มีความพร้อมปานกลาง 3. ผู้นำแบบการมอบหมายงาน (Delegating) จะเหมาะสมกับพนักงานหรือผู้ตามที่มีความพร้อมสูง

โมเดลเชิงสถานการณ์ชนิดนี้ง่ายต่อการเข้าใจมากกว่าโมเดลของ Fiedler เพราะมุ่งเพียงลักษณะของผู้ตามไม่ใช่มุ่งสถานการณ์ที่กว้างผู้นำควรประเมินพนักงานหรือผู้ตามและยอมรับว่ารูปแบบใดที่ลูกน้องต้องการซึ่งผู้ตามจะมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกันถ้าผู้ตามมีระดับความพร้อมต่ำผู้นำต้องมุ่งเฉพาะการบอกกล่าว (Telling) ให้ผู้ตามทำในสิ่งที่ต้องการโดยบอกถึงวิธีที่จะต้องทำและจะทำเมื่อใดสำหรับผู้นำที่มีความพร้อมสูงผู้นำจะวางเป้าหมายทั่วไปและใช้อำนาจหน้าที่เพื่อทำให้ผู้ตามทำงานตามที่เห็นว่าเหมาะสมผู้นำจะลงความเห็นอย่างรอบคอบตามระดับความพร้อมของผู้ตามแล้วตัดสินใจว่าจะบอกกล่าว (Telling) การขายความคิด (Selling) ใช้การมีส่วนร่วม (Participating) หรือมอบหมายงาน (Delegating)

3.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior)

ในปี ค.ศ. 1973 ได้มีผู้ค้นพบรูปแบบผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยได้แบ่งรูปแบบของผู้นำออกเป็น 2 ส่วนโดย Tannenbaum and Schmidt ได้ชี้ให้เห็นการชี้นำในรูปภาพที่ 12.2 และจากการศึกษาของ Tannenbaum and Schmidt ในปี 1961 ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ Leadership continuum โดย Edgington ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้เป็นเหมือนสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นกับสังคมหรือกับแรงงานซึ่งจะทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีคุณค่าและมีความหมายโดยลักษณะของทฤษฎีนี้ยังคงอยู่ในข้อเสนอแนะที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละบุคคลหาสาเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้นำและในปีเดียวกันได้ให้นิยามที่สามารถนำมาประยุกต์ที่นำไปสู่พฤติกรรมและเป็นเหมือนการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นอยู่ด้วยเหตุนี้ลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำจะอยู่ในมุมมองที่มีประโยชน์และมีคุณค่าได้นั้น จะต้องมีการสร้างหรือการให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นระดับของการรับรู้ของสมาชิกภายในกลุ่มถึงพฤติกรรมที่สมาชิกในกลุ่มเกิดการยอมรับและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของพวกเขาเหล่านั้นโดยเฉพาะมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มต่างๆ และ Jordan ยังได้มีการอธิบายถึงการประยุกต์ลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำที่นำไปสู่องค์กรหรือหน่วยงานที่ให้บริการการใช้และกล่าวว่าในการอธิบายหรือพูดถึงภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือโดยลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่มองเห็นถึงการกระทำของผู้นำอย่างเป็นรูปธรรมโดยเขาได้เสนอแนะว่าการเห็นคุณค่าภาวะผู้นำจะทำให้เข้าใจถึงคุณลักษณะของทฤษฎีเพราะความเชื่อนั้นจะมีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จของแต่ละบุคคลในการเป็นผู้นำนั้นทั้งการและผู้นำโปรแกรมในการให้บริการโดยในการกำหนดหรือวัดตั้งกลุ่มขึ้นมาจะต้องมาจากการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและคุณลักษณะที่มาจากทฤษฎีภาวะผู้นำจะสามารถเป็นประโยชน์ที่จะช่วยอธิบายว่าทำไมลักษณะภาวะผู้นำของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะต้องมีการออกแบบได้เหมาะสมกับความเป็นจริง เอ็ดจิงตัน (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 47; อ้างอิงจาก Edgington. 2005: 77)



ภาพประกอบ 7 แสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) กับผู้นำแบบประชาธิปไตย

ที่มา: สราวุธ ชัยวิจิต. (2552: 48).

Tannenbaum ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการใช้อำนาจซึ่ง เป็นที่สนใจของผู้ที่ศึกษาลักษณะผู้นำอย่างแพร่หลายดังภาพประกอบ 6 ด้านซ้ายสุด แสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำอย่างเต็มที่ เป็นลักษณะของผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) ที่ตัดสินใจแล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ และปฏิบัติตามส่วนด้านขวาสุดคือผู้นำที่ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจได้อย่างอิสระภายในขอบเขตที่กำหนดไว้โดยผู้บริหารระดับสูงอนุญาตให้สมาชิกที่คนในกลุ่มมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นถือว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) และช่วงระหว่างกลาง (ระหว่างซ้ายสุดและขวาสุด) จะเป็นผู้นำแบบต่างๆ ที่ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจจากน้อยไปหามากข้อสังเกตประการหนึ่งก็คือผู้บังคับบัญชายิ่งใช้อำนาจ(Authority) มากขึ้นเท่าใดการยอมรับ (Acceptance) จะยิ่งลดลงไปเท่านั้นจากการศึกษาความหมายของผู้นำผู้วิจัยได้สรุปความหมายไว้ว่าผู้นำหมายถึงผู้ที่มุ่งการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะการพยอมรับในความคิดเห็นในการทำงานรวมทั้งเป็นผู้ที่คอยกำหนดกฎเกณฑ์และเป้าหมายของกลุ่มรวมทั้งการคาดหวังกำหนดผลในการทำงานโดยมุ่งที่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลผลที่ดีจากการที่ได้จากการเป็นผู้นำ (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 48-49)

การบริหารจัดการของผู้บริหาร

ศิริวรรณและคณะ (2545: 19-20) ได้แบ่งลำดับชั้นของการบริหารจัดการดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top or senior manager) ประกอบด้วยประธานกรรมการ (Chairman of the board) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร [Chief executive officer (CEO)] ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ [Chief operating officer (COO)] และรองประธานอาวุโส (Senior vice presidents) โดยผู้บริหารระดับสูงจะเป็นกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรกำหนดแนวปฏิบัติที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และทำการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) ประกอบด้วยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ผู้ควบคุมด้านการผลิต (Production superintendent) ผู้จัดการด้านการตรวจสอบ (Auditing manager) ผู้จัดการฝ่ายขาย (Sales manager) และผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการมุ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาวัตถุประสงค์ของแผนกและปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ผู้บริหารระดับต้น (Lower or first – line or supervisor manager) ตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้นประกอบด้วยหัวหน้าคนงาน (Foreman) ผู้นำกลุ่ม (Crew leader) ผู้จัดการสำนักงาน (Office manager) และหัวหน้างานขั้นต้น (Supervisor) ผู้บริหารระดับต้นจะทำหน้าที่ควบคุมพนักงานทั้งหลายที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการขององค์กร



ภาพประกอบ 8 แสดงการจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ (Classifying managers by management level)

ที่มา: ศิริวรรณ; และคณะ. (2545: 19).

โดยรูปแบบของผู้นำนั้นหนทางการก็มีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกันโดยรัสเซลล์ (Russell. 2001: 32-38) ได้แบ่งระดับของรูปแบบผู้นำในหน่วยงานอุทยานกีฬาและนันทนาการ ออกเป็น 3 ระดับได้แก่

ผู้บริหารระดับสูง (Top manager)

ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager)

ผู้บริหารระดับต้น (First – line manager) พนักงานที่ไม่ใช่ฝ่ายบริหารจัดการ

(Nonmanagement personnel)

1. การบริการโดยตรง (Direct service)

ผู้นำที่ให้บริการหน่วยงานนันทนาการ จะเป็นผู้การติดต่อประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่เข้ามาขอใช้บริการผู้ฝึกสอนครูสอนเต้นผู้ให้คำปรึกษาค่ายพักแรมโดยรูปแบบจะเป็นผู้นำที่มีการพบปะกับผู้เข้าร่วมและผู้ใช้สถานที่โดยตรง

2. การควบคุมดูแล (Supervisory)

ผู้นำจะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการเกี่ยวข้องกับการทำงานทั่วๆ ไปมีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลางซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลในกระบวนการทำงาน เช่น การประสานงานการควบคุมสั่งการการประเมินผลการทำงานและอาสาสมัครในหน่วยงานและยังเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ระดับบริหาร (Administrative)

ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร (Top level) ผู้นำจะมีมุมมองที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาการควบคุมและการประเมินผลการทำงานให้บริการในองค์กรนันทนาการเป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการปกครองดูแลในหน่วยงานนันทนาการผู้นำมีทัศนคติที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สัมฤทธิ์ผลได้ต้องมีความรับผิดชอบและความสามารถที่เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหารงานเช่นการจัดการด้านการเงิน การพัฒนาทรัพยากรการวางกลยุทธ์ในระยะยาวและการนำนโยบายไปใช้งาน

การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนันทนาการ

จากที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น พื้นฐานของภาวะผู้นำนั้นถือเป็นกระบวนการที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบที่มีความแตกต่างกันซึ่งรัสเซลล์ (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 14-18; อ้างอิงจาก Russell. 2001: 33-37) ที่กล่าวถึงหน้าที่วิธีการและการปฏิบัติงานของผู้นำนันทนาการออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 รูปแบบคือ

1. หน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions)

1.1 ผู้นำจะให้ความรู้เทคนิควิธีการและอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานและนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานจากการศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะการทำงานเฉพาะทาง เช่นในการใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์โดยหน้าที่ทางเทคนิค

1.2 ผู้นำนันทนาการเป็นผู้วางแผนโปรแกรม (The recreation leader plans program) สิ่งแรกขององค์กรจะต้องมีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรถือว่าเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้นำนันทนาการและสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลที่เข้าใช้บริการได้

1.3 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการระเบียบองค์กรได้ (The recreation leader carries out organization management) ผู้นำนันทนาการจะต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรในด้านการปฏิบัติได้การส่งเสริมและสนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ของหน่วยงานเช่นการคาดการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ การจัดการด้านค่าใช้จ่ายการจัดบุคลากรในการทำงานการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์กับสาธารณะชนและการตลาดโดยในการจัดการองค์กรต้องการผู้นำที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้ประโยชน์สูงสุด

1.4 ผู้นำนันทนาการเป็นผู้ประเมินผล (The recreation leader evaluates) โดยการประเมินผลถือว่าเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กรองค์กรนันทนาการนั้นจะอยู่ในมุมมองของการดำเนินงานทางด้านโปรแกรมการบำรุงรักษาและทางด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่การประเมินผลจะต้องประกอบด้วยการออกแบบที่มาจากวัตถุประสงค์ผู้นำนันทนาการนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจเมื่อมีการประเมินผลมีการเลือกใช้เทคนิคในการวัดที่เหมาะสมที่จะทำให้มีผลการศึกษาที่สมบูรณ์และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวัดนำไปปรับปรุงโปรแกรมและการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป

1.5 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย (The recreation leader is aware of works within a legal framework) โดยเป็นผู้นำนันทนาการที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กรที่สามารถให้บริการได้อย่างมีเหตุผลคำนึงถึงความรอบคอบ ระมัดระวังและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดอันตรายในหน้าที่ต่างๆ

1.6 ผู้นำนันทนาการถือเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานต่างๆ ไปและมีเทคนิคในการทำงานที่นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ (The recreation leader accomplishes general office and technical) ผู้นำจะต้องมีรายละเอียดในการทำงานเช่นต้องรู้ในการแต่งตั้งการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงานการดำเนินงานต่างๆ หรือการบันทึก

2. หน้าที่ทางด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations function)

2.1 ผู้นำนันทนาการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการบริการ (The recreation leader acquires relevant information about those served) ผู้นำสามารถใช้แรงจูงใจและประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อจะแก้ไขความขัดแย้งในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำที่มีลักษณะที่เป็นผู้ให้บริการประชาชนต้องใช้ความสามารถด้านข้อมูลสถิติ ประชากรศาสตร์ในการให้บริการกับประชาชนซึ่งจะทำให้การวางแผนและส่งผลในการนำ โปรแกรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี

2.2 ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจการทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม (The recreation leader understands works with the processes group dynamics) ผู้นำต้องเข้าใจในพฤติกรรมของแต่ละคนและปฏิกิริยาของกลุ่มใช้วิธีการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้กลุ่มเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการที่ไปสู่การบรรลุผลสำเร็จผู้นำต้องมีความสามารถ ทำให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่และเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจต่าง ๆ กับกลุ่มของตน

2.3 ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าร่วม (The recreation leader understands That recreation provides a significant outcome for participants) ผู้นำต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อการให้บริการกับผู้เข้าร่วมทางด้านจิตวิทยา ร่างกายและทางด้านสังคมเป็นความรับผิดชอบที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำ

2.4 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากับองค์กรในวิชาชีพต่าง ๆ (The recreation leader develops cooperative relationships with other professionals and organizations) ผู้นำจะต้องรู้ถึงสภาพขององค์กรและสิ่งที่จะกระตุ้นทีมของตนเองซึ่งส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพการร่วมมือก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีในการบริการ

3. หน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิด (Conceptual function) ผู้นำต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กรที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดีและรู้ว่าองค์กรของตนเองเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับโลกภายนอกดังเช่นการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นตัวอย่างได้อย่างดีในหน้าที่นี้

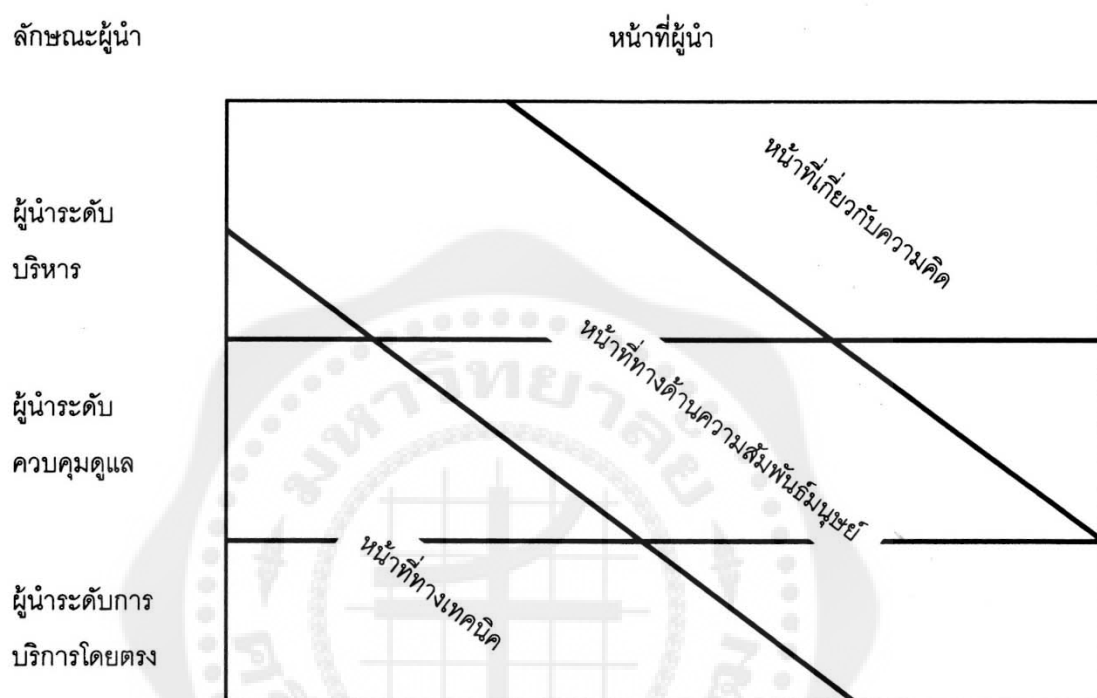
3.1 ผู้นำนันทนาการต้องมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญานันทนาการ (The recreation leader works on the basis of a sound philosophy of recreation) ผู้นำต้องเข้าใจและมีความเชื่อถึงบทบาทที่สำคัญของนันทนาการที่จะนำมาใช้ในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคมสามารถทำให้มนุษย์เกิดการเติบโตและการพัฒนาและทำให้มีศักยภาพในการแก้ปัญหา

3.2 ผู้นำนันทนาการต้องมีปรัชญาในวิชาชีพ (The recreation leader has a sound professional philosophy) ผู้นำต้องกำหนดการให้บริการทางด้านนันทนาการโดยบทบาทขององค์การวิชาชีพต้องเข้าใจการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตน

3.3 ผู้นำนันทนาการคือผู้ช่วยเหลือการดำเนินงานภายใต้ปรัชญาและเป้าหมายขององค์กร (The recreation leader contributes to and operates organization philosophies and goals) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการตั้งเป้าหมายในการเข้าร่วมของอาสาสมัครโดยผู้นำจะต้องรู้ผลและมองเห็นภาพในสิ่งที่ทำลงไปเหล่านั้น

3.4 ผู้นำนันทนาการต้องต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น (The recreation leader strives toward the achievement of a better society) ผู้นำต้องพยายามร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้มวลภาวะทางสิ่งแวดล้อมลดน้อยลงและสามารถทำให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการเกิดความพึงพอใจในโปรแกรมนันทนาการขององค์กร โดยมีผลต่อภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของสังคมซึ่งผู้นำจะต้องมีมุมมองที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสร้างคุณค่า

ทางสังคมจะเน้นลักษณะของผู้หน้านั้นที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคและความสัมพันธ์กับมนุษย์โดยในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดในการทำงานและจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงาน ของผู้นำในระดับต่างๆ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง



ภาพประกอบ 9 รูปแบบของผู้นำนันทนาการตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ
(Recreation leadership function according to leadership types)

ที่มา: สราวุธ ชัยวิจิต. (2552: 19).

รัสเซลล์ (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 19; อ้างอิงจาก Russell. 2001: 38 - 42) ในการทำงานในองค์กรทางนันทนาการผู้นำนันทนาการต้องคำนึงถึงบทบาทของผู้นำนันทนาการไม่ว่าจะเป็นผู้นำนันทนาการในองค์กรทางด้านศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้นำนันทนาการการบำบัดผู้นำศูนย์เยาวชน เป็นต้นจะต้องมีบทบาทที่เหมือนกันและมีความชัดเจนในบทบาทที่ตนเองได้รับโดยได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำนันทนาการต้องมีบทบาทดังนี้คือ

1. เป็นผู้สื่อสารที่ดี (Communicator)
2. เป็นผู้มีความสามารถ (Enables)
3. เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ๆ (Innovator)

4. เป็นผู้มีสามารถในการจัดระบบการทำงานได้ดี (Entrepreneurs)
5. เป็นผู้ที่ช่างฝัน (dreams)
6. เป็นผู้สอนที่ดี (Teaches)
7. เป็นผู้ประสานงานที่ดี (Coordinators)
8. เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วม (Motivator)
9. เป็นผู้แก้ปัญหาที่ดี (Problem Saves)
10. เป็นผู้ตัดสินใจที่ดี (Decision Makes)

เอ็ดจิงตัน (Edginton. 1995: 313-316) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้วางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่าง (Roles of leisure programmers) มี 3 บทบาทคือการจัดการควบคุมดูแลและให้บริการ ตรงใน 2 บทบาทหลังเป็นการจัดโครงสร้างและให้บริการโครงการอย่างแท้จริงซึ่งบทบาทที่ 3 เป็นการพบกับผู้รับบริการโดยตรงเพื่อจัดกิจกรรมสิ่งอำนวยความสะดวกให้ข้อมูลและอบรมผู้นำส่วน การควบคุมดูแลคือการระบุความต้องการตั้งเป้าหมายว่าจ้างอบรมและควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่ที่ ให้บริการ

บทบาทการให้บริการตรง (direct-service roles)

เอ็ดจิงตัน (Edginton. 1995: 317) ได้แบ่งบทบาทของผู้นำในการให้บริการตรงเป็น 6 ประเภทคือ 1) ผู้นำโครงการตรง 2) ผู้นำทีม 3) ผู้นำการสอน 4) ที่ปรึกษา 5) เจ้าหน้าที่บริการนอกสถานที่ และ 6) ผู้จัดการ/มีคฤเทศก์

เอ็ดจิงตัน (Edginton. 1995: 317) ได้ระบุหน้าที่รับผิดชอบของผู้นำคือให้มีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมนั้นหนทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผู้นำหรือผู้ฝึกสอน การส่งต่อและให้ คำแนะนำ

ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของผู้ให้บริการตรงตามเกณฑ์ดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) ผู้นำควรมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูดและการเขียน 2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) จะต้องมีความรู้และทักษะความเป็นผู้นำ และสามารถใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และมีประสิทธิภาพ 3) การวางแผน (Planning) มีการวางแผนการทำงานงานที่ดีและมีการวางแผนขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) การสอน (Teaching) ผู้นำควรมีความรู้ความสามารถในวิธีการสอนและกลวิธีที่ดีที่สุดในสถานการณ์การสอน ต่างๆ กัน 5) การจัดองค์กร (Organization) สามารถจัดการกับทรัพยากรภายในองค์กรเวลาและ พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) การประเมินผล (Evaluation) สามารถประเมิน โครงการและพนักงานแนะนำการแก้ไขหลังจากการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) การจัดการ (Management) ผู้นำควรมีทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการทรัพยากรองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 8) พลวัตกลุ่ม (Group dynamic) ควรมีความรู้เรื่องพลวัตกลุ่มเพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่ จะทำงานกับกลุ่มต่างๆ ได้ดี 9) การแก้ปัญหา (Problem solving) สามารถใช้เทคนิคการแก้ปัญหาใน รูปแบบต่างๆ 10) การรวบรวมข้อมูล (Information gathering) ผู้นำจะต้องมีทักษะด้านสารสนเทศ

หรือการรวบรวมข้อมูลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและประชากรที่มีแนวโน้มให้บริการได้ 11) ทักษะภายในตัวบุคคล (Interpersonal skill) สามารถปฏิสัมพันธ์ได้ดีในทางบวกกับบุคลากรและกลุ่มชุมชน 12) ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Relevant legal knowledge) ควรมีความรู้ด้านกฎหมายเพียงพอในวิชาชีพของตนเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการได้ดีภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ด้านความปลอดภัย 13) ปรัชญาทางวิชาชีพ (Professional philosophy) ควรมีทั้งปรัชญาส่วนตัวและทางวิชาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานการปฏิบัติวิชาชีพ 14) ภาษาที่ใช้ในวิชาชีพ (Professional vernacular) ควรมีความรู้สำหรับการทำงานในเรื่อง“ภาษาที่ใช้เฉพาะในวิชาชีพ” 15) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ควรมีทักษะเชิงเทคนิควิชาชีพที่หลากหลายประเภทของผู้นำกำกับการให้บริการ (Types of direct-service leadership) คือผู้นำที่มีบทบาทช่วยเหลือผู้เข้าร่วมให้ได้บรรลุผลสำเร็จในประเภทกิจกรรมที่ตนเองเข้าร่วม โดยมีบทบาท 9 แบบซึ่งต่อมาจาก 6 แบบของเอ็ดจิงตัน (สราวุธ ชัยวิท 2552: 20; อ้างอิงจาก Edginton. 1995: 318-321) ดังนี้

1. ผู้นำกำกับการโปรแกรม (Direct Program Leadership) ผู้นำจะช่วยผู้เข้าร่วมโครงการให้ประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ทักษะหลายแบบ เช่นคนที่ปรึกษามีทักษะการจัดและส่งเสริมกิจกรรมวางแผนและเป็นผู้นำกิจกรรมควบคุมกำกับกลุ่มสร้างสิ่งแวดล้อมและจัดการวัสดุอุปกรณ์ทางนั้น ทักษะการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย

2. ความเป็นผู้นำในทีม (Team Leadership) เป็นรูปแบบการแข่งขันเป็นโค้ช/กัปตันทีม การชักจูงสมาชิกทั้งทางบวกและทางลบสร้างค่านิยมแรงบันดาลใจสอนทักษะพื้นฐานกลวิธีเอาชนะคู่ต่อสู้

3. ผู้นำการสอน (Instructional Leadership) คือความเป็นครูสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้สมาชิกมีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะใช้กลวิธีการสอนต่างๆ เช่นบรรยายสาธิตบทบาทสมมติและจัดทำแผนการสอนที่มีเป้าหมายตามเนื้อหาวิชา

4. เจ้าหน้าที่ผู้ตัดสิน (Official/Referee) โดยจะบังคับใช้กฎระเบียบจึงควรมีความรู้เป็นอย่างดีในวิชาการของกิจกรรมนั้นๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะที่จำเป็นคือรักษาท่าทีที่สุ่มเสี่ยงต่อการแสดงออกทางกายมีความเสมอต้นเสมอปลายและเป็นธรรมทั้งในการตัดสิน

5. เจ้าภาพ/มัคคุเทศก์/ล่าม (Host/Guide/Interpreter) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่และกิจกรรมเป็นผู้ที่มีอรรถาธิบายความต้องการของผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลด้วยท่าทีกระตือรือร้นมีชีวิตชีวาบุคลิกภาพดีรู้และเข้าใจในงานหาข้อมูลวางแผนงานและจัดระเบียบในล่วงหน้า

6. ที่ปรึกษา (Counselor) ช่วยผู้เข้าร่วมให้เข้าใจและกำหนดความสนใจชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของตนเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสามารถให้คำแนะนำกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม

7. เจ้าหน้าที่บริการนอกสถานที่ (Outreach) ที่ไปยังชุมชนสถานที่และผู้ที่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรจัดบริการเคลื่อนที่ต้องมีทักษะการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเข้าถึงยาก

8. ผู้จัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operator) จัดการและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกทำงานกับผู้อื่นได้ดีมีความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

9. เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย (Sales Personnel) ช่วยให้ผู้ลูกค้าตัดสินใจในสินค้าและบริการที่ตรงความต้องการใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้รับบริการอย่างเป็นมิตรอัธยาศัยดี

สรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นหนทางการ คือ วิธีการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของผู้นำขณะเผชิญกับสภาวะต่างๆ ให้มีการตัดสินใจเลือกใช้ลักษณะของพฤติกรรมให้เหมาะสม ซึ่งจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1) ผู้นำอิงงาน (Task orientation) เป็นนักวิเคราะห์หรือนักปฏิบัติจะวางแผนในการทำงานที่ดีสั่งการได้ชัดเจนสามารถควบคุมบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนให้ใช้ความสามารถทำให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด 2) ผู้นำอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations orientation) เป็นผู้ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมสนับสนุนสามารถสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับการทำงาน เน้นการสร้างทีมงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเป็นผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกของผู้อื่นจะใช้วิธีประชุมกับผู้ร่วมงานวางแผนปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด

ตอนที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity quotient) ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค หรือ Adversity Quotient หรือ AQ ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ Dr. Paul G. Stoltz ได้บัญญัติและนำเสนอในปี 1997 นี้ โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีแนวคิด AQ ดี จะต้องมีความคิดและทัศนคติต่ออุปสรรคว่าเป็นความท้าทาย ทำให้เกิดโอกาส และการมีโอกาสดีคือหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจึงกล่าวได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค หรือ Adversity Quotient (AQ) หมายถึง ความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิกมีสติ สามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ทำให้ฟื้นตัวจากอุปสรรคอย่างรวดเร็ว และหยุดคิดวิธีที่ทำให้เกิดความเครียดความท้อแท้ ความสิ้นหวังนั้น สโตลท์ (นิตา แซตต์. 2555: 14; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997)

นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคยังหมายถึงรูปแบบปฏิกิริยาการตอบสนองหรือพฤติกรรมของคนๆ นั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากไปประสบต่าง ๆ ถูกสร้างและฝึกฝนขึ้น อาจจะเป็นปัญหาเล็กน้อย ปานกลาง หรือใหญ่โตมหึมาศาลก็เป็นไป ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค เป็นความอดทนเมื่อมีอุปสรรคและฝ่าฟันได้อย่างคนมีกำลังใจ ถือเป็นบุคคลที่มีจิตใจเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจนแน่นอนและมีความหวังอยู่เสมอ ส่วนจะเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้ไม่เป็นเรื่อง เพราะถือว่าได้ลงมือทำสิ่งที่ควรทำแล้วมีความเข้าใจโลกสามารถอดทนต่อความเหนื่อยยาก ลำบาก ความเจ็บปวด การรอคอย อดทนต่อความเหนื่อยหน่าย มุ่งมั่น ฝ่าฟันอุปสรรคและแก้ปัญหาให้ได้ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค เป็นอีกแนวคิดหนึ่งให้ทำความเข้าใจอุปสรรค ความยากลำบากและรู้ที่มาของความรู้สึกว่าทำไมคนจึงท้อแท้และสิ้นหวังเมื่อประสบกับ

เหตุการณ์ยากลำบากที่ได้ผ่านเข้ามาจึงเป็นสิ่งที่ถูกเชื่อว่าจะช่วยทำให้คนอดทนกับความยากลำบาก และฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต (วรัญญพร ปานเสน. 2550; วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. 2548; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544: 103; นันทนุช ตั้งเสถียร. 2546; อารี พันธุ์มณี. 2546; วิทยา นาควัชระ. 2544)

จากความหมายดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค Adversity Quotient (AQ) คือ ศักยภาพของบุคคลในการเรียนรู้ปัญหา เข้าใจอุปสรรค และหาหนทางแก้ไขเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีสติ ไม่ท้อแท้และสิ้นหวังหรือล้มเลิกความพยายามโดยง่าย จนผ่านพ้นปัญหานั้นๆ ไปได้ด้วยดี

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสามารถของบุคคลในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งสามารถเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคได้ จนทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดย สตอลท์ ได้สรุปแนวความคิดเรื่อง ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคว่า Adversity Quotient AQ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 หลัก สตอลท์ (นิตา แซ่ตั้ง. 2555:14-15; อ้างอิงจาก Stoltz.1997: 6) คือ

1. จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive psychology)

อุปสรรคต่างๆ เกิดมาจากภายในจิตใจของตนเอง ทำให้เกิดความท้อแท้ ความหมดหวัง ไม่รู้ว่าจะจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้ได้อย่างไร คนกลุ่มนี้ก็จะพ่ายแพ้และจมอยู่กับความทุกข์ที่มากับอุปสรรคนั้น การที่บุคคลเกิดความคิดและเชื่อเช่นนั้นไปเรื่อยๆ จะหล่อหลอมให้เกิดการรับรู้เช่นนี้ตลอดชีวิตที่ต้องเผชิญกับอุปสรรค ในทางตรงข้ามถ้ามีการรับรู้ว่าเป็นสิ่งชั่วคราว เป็นสิ่งที่ต้องเผชิญและฝ่ามันไป คนก็จะมีหวัง มีกำลังใจไม่ท้อแท้และหาทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรคเหล่านั้นไป และถ้าต้องเผชิญอุปสรรคต่างๆ ในอนาคตก็จะมีรับรู้อุปสรรคในทางบวก

2. อิมมูโนวิทยาของจิตประสาท (Psychoneuroimmunology)

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของสุขภาพและผลการปฏิบัติงานของมนุษย์ โดย Adversity Quotient AQ มาความเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง ความเข้มแข็งทางจิตใจและการควบคุมตนเองจะส่งผลต่อภูมิคุ้มกันต้านทานโรคภัยหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น นอกจากนั้น นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวว่า ศาสตร์แห่งภูมิคุ้มกันทางจิตในและประสาทวิทยานี้ ทำให้คนเราได้เรียนรู้ว่า

2.1 มีการเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างวิธีที่คนตอบสนองต่อวิกฤตและสุขภาพจิตและสุขภาพกาย

2.2 การควบคุมจำเป็นต่อสุขภาพและการมีอายุยืนยาว

2.3 วิธีที่บุคคลตอบสนองต่อวิกฤตมีผลต่อระบบภูมิคุ้มกันการฟื้นตัวจากการผ่าตัดและความทนทานต่อโรคที่คุกคามชีวิต

2.4 รูปแบบการตอบสนองต่อวิกฤตที่อ่อนแอ ทำให้เกิดความเครียดได้

3. สรีรวิทยาประสาท (Neurophysiology)

สมองคนเราประกอบด้วยโครงสร้างที่สมบูรณ์ สามารถสร้างความเคยชินขึ้นมาได้ ถ้าเปลี่ยนจิตได้สำนึกใหม่ และสร้างทัศนคติทางบวก จะช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกี่ยวข้องของคนได้ ดังนั้น จากพื้นฐานงานวิจัยของนักสรีรประสาทวิทยาชั้นนำ ทำให้คนเราได้เรียนรู้ว่า

3.1 สมองถูกจัดเตรียมอย่างเยี่ยมยอด เพื่อการสร้างนิสัยอย่างที่เรารารถนา

3.2 นิสัยสามารถยับยั้ง และเปลี่ยนแปลงได้ทันที นั่นคือ นิสัยส่วนตัวในการตอบสนองต่อวิกฤติ สามารถถูกยับยั้งและเปลี่ยนแปลงได้ทันที

ดังนั้น ผู้ที่จะสามารถสร้างหรือพัฒนา AQ ให้เกิดประสบการณ์ที่ดีนั้น จะต้องให้กำลังใจ และมองโลกแง่บวก เพื่อให้สภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง ทำให้มีทัศนคติที่ดีสามารถเปลี่ยนได้อย่างทันทีทันใด และพร้อมเสมอที่จะสร้างนิสัยใหม่ๆ ที่คงอยู่ได้อย่างถาวร

ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

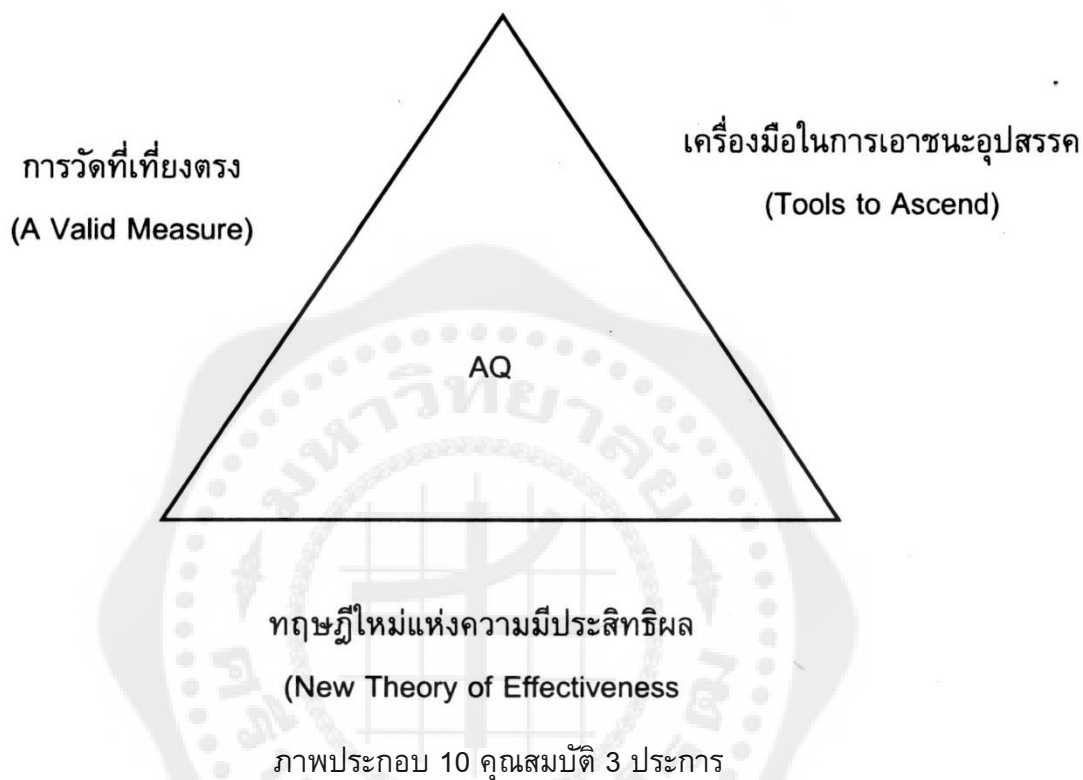
ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz. 1997) ที่ได้เสนอว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 2 องค์ประกอบ คือ เป็นทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถนำมาประยุกต์ในโลกความเป็นจริงได้ จึงทำให้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสำคัญต่อคนในปัจจุบันลวิตรา ผิวงาม (2548: 48) นอกจากนั้น Adversity Quotient AQ ยังมีความสำคัญที่จะช่วยทำนายว่า

1. บุคคลใดจะสามารถอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรค ได้ดีเพียงใด และบุคคลใดสามารถที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและพ่ายแพ้อุปสรรคต่างๆ
2. บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือพ่ายแพ้ต่ออุปสรรค
3. บุคคลใดทำงานได้มีศักยภาพที่เหนือกว่าความคาดหวังได้
4. บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงานและบุคคลใดจะมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ยังมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ สตอลทซ์ (ทิพาริ กาญจนพิบูลย์. 2550: 36; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997) คือ

1. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เข้าใจและส่งเสริมเรื่องของการสำเร็จมากยิ่งขึ้น
2. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งที่วัดว่าคนจะตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาอย่างไร ซึ่งสามารถวัดออกมาได้ ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อว่า Adversity Quotient AQ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มาจากพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาการตอบสนองต่ออุปสรรคความยากลำบาก ซึ่งผลของ Adversity Quotient AQ จะเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ



ที่มา: Stoltz. (1997: 8).

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคไม่เพียงแต่จะใช้ได้ดีในระดับบุคคลอย่างเดียวเท่านั้น พบว่ายังสามารถนำไปประยุกต์เพื่อใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพทีมงาน (Teams) ความสัมพันธ์ (Relationships) ครอบครัว (Families) องค์กร (Organizations) ชุมชน (Communities) วัฒนธรรม (Cultures) สังคม (Societies) นอกจากนั้น ยังสามารถใช้ทำนายความสำเร็จได้ถึง 17 อย่าง สดอลทซ์ (ทิพาริ กาญจนพิบูลย์. 2550: 37-38; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997: 9) คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การมีอำนาจ (Empowerment)
4. การเรียนรู้ (Learning)
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

6. ความมีผลิตผล (Productivity)
7. พลังงาน (Energy)
8. ความหวัง (Hope)
9. ความสุข ความกระปรี้กระเปร่า และ ความสนุกสนาน (Happiness , Vitality and Joy)
10. สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional health)
11. สุขภาพทางกาย (Physical health)
12. ความมั่นคง (Persistence)
13. ความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience)
14. การปรับปรุงตัวเองตลอดเวลา (Improvement over time)
15. เจตคติ (Attitude)
16. การมีอายุยืน (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to change)

การแบ่งประเภทของบุคคลตามแนวคิดของสตอลทซ์

สตอลทซ์ (วิทยานาควัชร. 2544: 94-95; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997: 14-21) ได้เปรียบเทียบชีวิตคนเหมือนกับการปีนเขา หากบุคคลนั้นต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยจิตใจที่มีความมุ่งมั่น จดจ่อ และมีความอดทน ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามและความอดทนในการปีนเขาอย่างช้าๆ ซึ่งการเปรียบเทียบนี้ไม่ได้ใช้เฉพาะกับตัวบุคคลเท่านั้น ยังใช้ในการเปรียบเทียบกับความสำเร็จของทีมงานและองค์กรที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยสตอลทซ์ ได้แบ่งลักษณะของบุคคล ทีมงานและองค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ยอมแพ้ (The Quitter) เป็นกลุ่มที่เมื่อเจอภูเขาสูงใหญ่อยู่ตรงหน้า ก็ไม่พยายามปีนเขา จะหยุดพักอยู่ที่ตีนเขา จึงเปรียบได้กับผู้ที่จะยอมแพ้ง่ายๆ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่เข้ามาในชีวิตประจำวัน และปัญหาจากการทำงาน มักจะไม่ยอมแก้ปัญหาหรืออุปสรรคและจะล้มเลิกถอยหนีอย่างง่าย ๆ คนกลุ่มนี้มักจะเป็นคนที่ซึมเศร้า หดหู่ มองโลกในแง่ร้าย อิจฉาริษยา และมองคนที่ประสบความสำเร็จว่าเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม โดยที่ไม่เคยมองตัวเองว่า จริงๆ แล้ว ตัวเองก็มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จแต่ได้ปล่อยให้อุปสรรคนั้นหลุดลอยไปเองจากการที่ไม่ยอมแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่ตัวเองประสบมา

โดยภาษาของกลุ่มผู้ยอมแพ้นั้น จะมีความสามารถในการใช้ภาษาเกี่ยวกับข้อจำกัดและวิธีการในการสร้างสรรค์เพื่อหาทางออกในการหาข้อแก้ตัวให้กับตัวเอง ตัวอย่างคำพูด เช่น

“ไม่สามารถทำได้” , “มันเป็นไปไม่ได้หรอก”

“เราได้ทำวิธีนี้มาตลอดนั่นแหละ” , “ฉันได้ลองทำไปแล้ว”

“มันไม่คุ้มหรอก” , “มันเป็นเรื่องโง่ๆ”

“มันไม่ยุติธรรมเลย”

“ถ้าฉันอยากทำ ก็ทำได้”

2. กลุ่มผู้พักแรม (The Camper) เป็นกลุ่มที่เมื่อเจอภูเขาสูงใหญ่ ก็จะพยายามหาทางเพื่อปีนเขาขึ้นไป แต่พอปีนเขาไปได้ในระดับหนึ่ง ก็จะหยุด ไม่ต้องการที่จะปีนไปให้ถึงจุดสูงสุดของภูเขา เปรียบได้กับผู้ที่ทำงานไปตามความรับผิดชอบ ไม่ได้เพิ่มความพยายามที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า เมื่อองค์กรมีเป้าหมายให้ระดับหนึ่ง ก็จะทำเพียงแต่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ได้พยายามที่จะทำให้เกินไปกว่าเป้าหมาย ทั้งๆ ที่ตัวเองยังมีพลัง ยังมีความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับที่สูงกว่านั้น

โดยภาษาของกลุ่มผู้พักแรมนั้น จะพยายามหาคำพูดเพื่อการประนีประนอม ตัวอย่างคำพูด เช่น

“นี่มันเป็นสิ่งที่ดีแล้ว”

“ระดับที่ต่ำที่สุดที่จำเป็นต่อการทำงานนี้คือเท่าไร”

“นี่มันไกลเท่าที่ฉันต้องการจะไปแล้ว”

“มันอาจจะแย่ไปกว่านี้ก็ได้”

3. กลุ่มนักปีนเขา (The Climber) เป็นกลุ่มที่มีความพยายามในการปีนเขาเพื่อให้ถึงยอดเขาสูงใหญ่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เพื่อให้ปีนให้ถึงยอดเขา เปรียบได้กับคนกลุ่มที่ยอมเสียสละและทุ่มเททำงานให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ต่อไปเรื่อยๆ มีความอดทนต่อการหาหนทางในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะประสบในการทำงาน เป็นกลุ่มที่ชอบสร้างงาน และชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอ

โดยภาษาของกลุ่มนักปีนเขานั้น จะเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสามารถที่จะชนะและพูดเกี่ยวกับอะไรที่สามารถเป็นไปได้ และพยายามทำมันได้อย่างไร คำพูดของคนกลุ่มนี้จะแสดงถึงความพยายามในการกระทำและมีความอดทน ตัวอย่างคำพูด เช่น

“ทำให้ดีที่สุด” , “ทำให้ถูกต้อง”

“อย่าท้อถอย”

“เราจะทำอย่างไรกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ”

“มันต้องมีหนทางอยู่เสมอ”

“แค่เป็นเพราะยังไม่ได้ทำ ไม่ใช่เป็นเพราะว่า ยังไม่ได้ลงมือทำ

“เวลาที่จะทำก็คือตอนนี้”

เมื่อพิจารณาลักษณะของบุคคลทั้ง 3 ประเภทแล้ว ผู้วิจัยเชื่อว่า ทุกองค์การย่อมต้องการให้บุคลากรในองค์การของตน เป็นบุคคลประเภท กลุ่มนักปีนเขา (The Climber) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความตั้งใจ มีความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างมาก เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามามากมายเพียงใดบุคคลกลุ่มนี้ก็พยายามหาวิธีการแก้ปัญหา พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์การต่อไป

นักจิตวิทยาชื่อดัง อับราฮัม มาสโลว์ เจ้าทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่เชื่อว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนเอง ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น มนุษย์จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างมีลำดับตามความพึงพอใจในแต่ละเวลาความต้องการทั้ง 5 ชั้นนั้น คือ

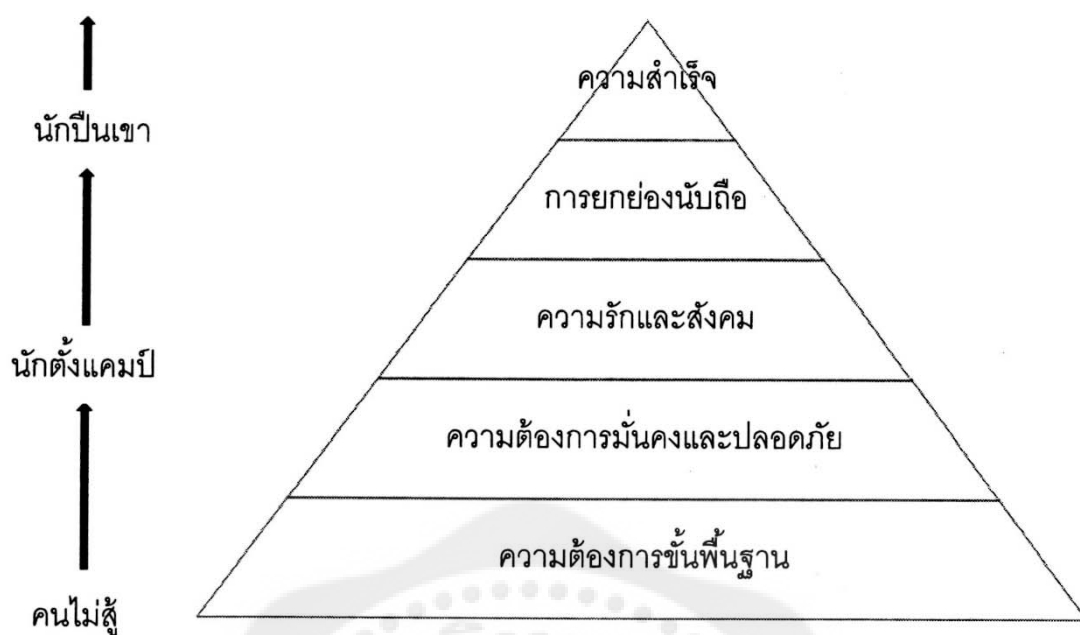
1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการด้านปัจจัย 4 รวมไปถึง ความต้องการด้านเพศ เป็นความต้องการที่คนเราทุกคนต้องหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดให้ร่างกายอยู่รอดและสุขสบายเสียก่อน

2. ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคงในอาชีพ ต้องการงานในองค์การที่มีกิจการรุ่งเรือง ไม่มีนโยบายให้คนออกจากรานเมื่อผลการดำเนินงานไม่ดี ต้องการงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

3. ความต้องการการเป็นเจ้าของและความรัก (Belonging and Love Needs) เช่น ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อนร่วมงานที่สามัคคีกัน อยากมีคนรัก ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) เช่น อยากทำสิ่งที่จะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่ยอมรับและยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ อยากพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จและสมหวังตามที่ตนเองต้องการ เป็นการกระทำโดยไม่มีความต้องการอะไรอื่นมาแอบแฝง



ภาพประกอบ 11 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น กับลักษณะของบุคคลทั้ง 3 ประเภท ของ AQ

ที่มา: Stoltz. (1997: 17).

หากนำลักษณะบุคคลที่มั่งงาน และองค์การทั้ง 3 กลุ่ม มาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ กลุ่มผู้ยอมแพ้ จะเป็นผู้ยึดติดกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่ 1 คือความต้องการทางด้านสรีระ และความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 2 คือความต้องการความมั่นคงด้านจิตใจและความปลอดภัยทางกาย สำหรับกลุ่มผู้พ่ายแพ้จะเป็นผู้ที่มีความกล้า มากกว่ากลุ่มผู้ยอมแพ้ แต่ยังยึดติดกับความสุขและความสบายซึ่งจะอยู่ในช่วงความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและตนเอง แต่สำหรับกลุ่มนักปีนเขา จะเป็นคนกลุ่มเดียวเท่านั้น ที่สามารถบรรลุศักยภาพของตนขึ้นสูงสุดสู่ความต้องการขั้นที่ 5 คือความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สตอลทซ์ได้เสนอถึงองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคว่า ประกอบด้วย 4 มิติ ที่รวมเรียกว่า CO2RE ซึ่งแสดงให้เห็นเกี่ยวกับ Adversity Quotient AQ ของบุคคลได้ว่าอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือ ต่ำ มิติทั้ง 4 ของ AQ นั้นสตอลทซ์ (ลวิตรา ผิวงาม. 2548: 45-47; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997: 106-125) ได้แก่

มิติที่ 1 การควบคุมสถานการณ์ (C=Control) หมายถึง ระดับการรับรู้ในการควบคุมตนเองของบุคคลเพื่อผ่านพ้นอุปสรรคความยากลำบาก หรือเหตุการณ์ที่คับขัน หรือเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานการณ์ ให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้

ผู้ที่มี AQ มิติด้านการควบคุมสูง ได้แก่ การมีระดับการรับรู้ถึงความสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นเหตุการณ์และความยากลำบากสูง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา(Proactive Approach) ไม่ย่อท้อมีความหนักแน่น ไม่ลดละความตั้งใจ มีความกระฉับกระเฉงในการเผชิญกับปัญหาและพยายามหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้สูงเปรียบได้กับนักปีนเขาที่ชอบความท้าทาย คนเหล่านี้จะมีพลังอำนาจ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาคิดเชิงบวก และควบคุมปัญหาได้ จะส่งผลดีในการทำงานระยะยาว ส่งผลต่อผลผลิตของงานและสุขภาพ คະແນທີ່ສູງแสดงให้เห็นถึงการยืนกรานที่จะต่อสู้กับความยากลำบาก

ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้ต่ำจะเป็นผู้ที่รับรู้ว่ามีปัญหา อุปสรรคความยากลำบากแม้เพียงเล็กน้อย ก็ทำลายความรู้สึกที่มีพลังอำนาจให้หมดไป หมดพลังต่อสู้ จะเพิกเฉยและเย็นชาต่อปัญหา และยังอาจเชื่อถือโชคชะตาหรือเคราะห์กรรม มักเป็นผู้ที่ไม่ดีนรณ ไม่กระตือรือร้น อิดโรยและเป็นผู้ที่อ่อนแอกับความยากลำบาก มีชีวิตไปวันๆ อย่างลุ่มๆ ดอนๆ ในรายที่ต่ำมากๆ ก็อาจล้มเลิกความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาไป พวกที่มี AQ ต่ำจึงเปรียบเหมือนพวกרקสกายกลางทาง (Camper) และพวกขี้แพ้ (Quitter)

มิติที่ 2 สาเหตุและความรับผิดชอบ (O2=Origin and Ownership) หมายถึง การที่ทุกๆ คนในที่ม คิดและถือเอาปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตน พยายามช่วยคิดแก้ไขปัญหาวเคราะห์ค้นหาสาเหตุของปัญหา และตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบของตนต้องหาทางแก้ไขให้ได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น พิจารณาปัญหาจากตนเองและปัจจัยภายนอก เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีต ตำนีหรือโทษตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การเสียใจและสำนึก ซึ่ง สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ถือว่าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลัง (Powerful Motivator) และหากนำมาใช้อย่างเหมาะสม จะนำมาซึ่งการปรับปรุงแก้ไข การพิจารณาการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาของตนเองนั้น มักพิจารณาจากการถามคำถาม 2 ข้อ คือ ใครหรืออะไรที่ทำให้เกิดความยากลำบาก และเราเป็นเจ้าของปัญหาและทำให้เกิดความยากลำบากหรือไม่

ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้สูง ได้แก่ ผู้ที่มีแนวคิดในการค้นหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุใด จะวิเคราะห์ทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกและกำหนดบทบาทตนเองให้เป็นเจ้าของปัญหา เรียนรู้จนสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ การพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกนั้นเป็นการมองในแง่ดี แง่บวก ส่วนการพิจารณาตนเองนั้นจะเป็นการตำหนิหรือกล่าวโทษตนเองเพื่อกระตุ้นให้

เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแต่ไม่โทษตนเองพราะเพราะจะทำให้หมดกำลังใจ ผู้ที่มีมิติด้านนี้ดี ความเสียใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลัง ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพราะเมื่อเราพูดหรือทำอะไรที่ไม่ดีกับผู้อื่นแล้วสำนึกได้ เราจะเกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากความเสียใจและความผิดพลาดของเรา

ผู้ที่มี AQ ด้านนี้ต่ำมักมีนิสัยที่ชอบตำหนิหรือโทษตนเองเกินควร การตำหนิตนเองมากเกินไปจะทำให้เสียขวัญและเป็นไปในทางทำลาย ทำลายพลังงาน ความหวัง สุขภาพกายและจิต มีหลายคนที่คิดว่าตนเองเป็นเจ้าของปัญหาแต่เพียงผู้เดียว คิดว่าทุกอย่างเลวร้ายและเป็นความผิดของเราเป็นส่วนใหญ่ ความรู้สึกนี้หากสะสมเป็นเวลานานเข้าจะทำให้เสียใจ อ่อนเปลี้ย หมดกำลังใจ รู้สึกเลวร้าย ท้อใจซึมเศร้าและยอมแพ้ไปในที่สุด เพราะการตำหนิหรือกล่าวโทษตนเองทำให้เกิดผลได้ 2 อย่าง คือ การนำมาซึ่งการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น และนำมาซึ่งความเสียใจ ความรู้สึกที่โดดเดี่ยวและมีโอกาสที่จะทำร้ายผู้อื่นได้

มิติที่ 3 ผลกระทบที่จะมาถึง (R=Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหาความยุ่งยากที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่าปัญหาอุปสรรคมีมากน้อยเพียงใด พร้อมระวังและมีสติอยู่เสมอ ว่าอีกนานเท่าใดปัญหาหรืออุปสรรคจะเข้ามาในชีวิต

ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้สูง คือ คนที่สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายต่อการดำเนินชีวิต เมื่อมีปัญหาความยุ่งยากเกิดขึ้น จะเป็นผู้ที่พร้อมรับความยากลำบากทุกสถานการณ์ไม่หวั่นไหว ไม่คิดมากหรือจมอยู่กับความทุกข์ แต่คิดว่าอุปสรรคเป็นเพียงเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและจะผ่านไป คนกลุ่มนี้จะตอบสนองต่อปัญหาด้วยความฉลาด เป็นผู้ที่สามารถสู้กับอุปสรรคได้อย่างเหนียวแน่น ทำให้มองเห็นหนทางในการจัดการกับปัญหาอุปสรรค เป็นผู้มีพลังล้นเหลือ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย มองว่าไม่มีอะไรที่เหนือปากว่าแรงและเป็นผู้ที่มีความทรหดอดทน ไม่ล้มเหลว รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นไว้ได้ ดังนั้นการรู้จักควบคุมปัญหาที่เข้ามาในชีวิตจึงเป็นยอดปรารถนาของบุคคล เพราะจะทำให้บุคคลสามารถทำอะไรต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งในทางตรงกันข้าม

ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้ต่ำ จะมองว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลายชีวิต เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดวิกฤติกับวิชาชีพของตนเอง ทำลายผลการทำงานให้ล้มเหลว ทำให้สูญเสียเงินทอง เสียขวัญนอนไม่หลับ หลีกหนีผู้คน การตัดสินใจต่างๆ ไม่ดี

มิติที่ 4 ความอดทน (E=Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคและการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา และพยายามขจัดไปให้หมดอย่างถูกวิธี มิติดีจะมีการประเมินว่าปัญหาอุปสรรคและสาเหตุนั้นจะคงทนถาวรยาวนานแค่ไหน

ผู้ที่มี AQ มิติด้านความอดทนสูง ได้แก่ผู้ที่ได้รับรู้ว่าอุปสรรคจะคงทนอยู่ชั่วคราวเท่านั้น เราสามารถแก้ไขด้วยการฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตพยายามที่จะหาหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็ว และพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นาน แต่ ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงตัวได้นาน ก็จะพิจารณาได้ว่าปัญหาและเหตุแห่งปัญหาเป็นเรื่องธรรมดา จะสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างรวดเร็วและจะไม่กลับมาอีก สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้มีชีวิตรุ่งโรจน์ได้

ผู้ที่มี AQ มิติด้านนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่รับรู้ว่ามีอุปสรรคจะคงทนอยู่ยาวนานทำให้เป็นคนที่ไม่หวังในชีวิตคิดแต่ว่าไม่มีใครหรืออะไรที่แก้ไขได้ ไม่พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคิดอยู่เสมอว่าปัญหายังคงเป็นปัญหาและอยู่กับตนเองตลอดไป ซึ่งจะมีผลต่อการทำงาน ทำให้เกิดความล้มเหลว ผิดวันประกันพรุ่ง ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้นได้

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของ AQ นั้น เราสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง คือ ผู้ที่รับรู้ว่ามีหนทางที่จะควบคุมสถานการณ์และสามารถหาหนทางของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ดีขึ้นได้ (Control) มีความเต็มใจในการรับผิดชอบต่อปัญหาว่าเป็นปัญหาของตนเอง เพื่อที่จะหาทางแก้ไขปรับปรุง (Origin and Ownership) รวมทั้งรับรู้ปัญหาก็จะไม่ขยายตัวออกไป อย่างมีสติ (Reach) และปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวไม่นานก็จะผ่านพ้นไปได้ (Endurance)

เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของมนุษย์ สามารถปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีผู้สนใจศึกษาและเสนอวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนี้

The LEAD Consequenceในระดับที่ 2 นี้จะมุ่งเน้นไปที่รูปแบบการแก้ปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ และแม่นยำเที่ยงตรง หรือที่เรียกว่า the LEAD Consequence ซึ่งจะช่วยให้คุณตัดสินใจได้ดี มีความชัดเจน และแข็งแกร่งขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา สตอลทซ์ (ทิพาริ กาณจนพิบูลย์. 2550: 44; อ้างอิงจาก Stoltz. 1997: 154) ได้สรุปไว้ ดังนี้

L = Listen to your CORE response เป็นการพูด หรือบอกให้ตัวเองได้รู้ว่า ขณะนี้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดขึ้นกับตัวเอง และต้องตอบสนองต่ออุปสรรคนั้นด้วยความเข้มข้นระดับใด จึงจะแก้ปัญหาหรืออุปสรรคได้

E = Explore all origins and ownership of the result เป็นการค้นหาว่าสิ่งใดคือ ต้นตอ สาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนว่า ตนเองทำสิ่งใดที่เฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อให้สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัดสินใจว่าสิ่งใดอยู่ในความรับผิดชอบของเรา และสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือการตัดสินใจของเรา

A = Analyze the evidence คือ การวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนโดยการค้นคว้าหาหลักฐานหรือภาวะแวดล้อมมาสนับสนุนว่าสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมจริงๆ มีอะไรบ้างอุปสรรคจะเยื้องย่างเข้ามาสู่ชีวิตอีกนานเท่าใด ทำอย่างไรจึงจะไม่ทำให้ปัญหาอยู่ในชีวิตนานจนเกินไป พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและศักยภาพของตนเอง

D = Do Something เป็นการเลือกวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อให้อุปสรรคอยู่กับเราให้น้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติม และวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามามีบทบาทต่อชีวิต

เทคนิคในการพัฒนา AQ “ADVERSITY”ของ ชีร์ศักดิ์ กำธรนารักษ์ (2546) ดังนี้

A = Activating Event การนึกถึงเหตุการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น

D = Degree of Adversity การประเมินความรุนแรงของปัญหาและวิกฤติเพื่อดูแรงจูงใจในการที่จะแก้ปัญหา

V = Verify การตรวจสอบความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและวิธีการให้เหตุผลถึงสาเหตุของวิกฤติว่าเกิดจากตนเอง หรือสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหา คิดว่าปัญหาลูกกลมกว้างขวางแค่ไหน และสามารถแก้ไขได้ทันทีหรือไม่คิดว่าผลลัพธ์ของปัญหาจะเป็นอย่างไร

E = Explain การอธิบายวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติว่าเป็นแบบใด แบบ AQ สูงหรือแบบ AQ ต่ำหลังจากที่เรา Verify CO2RE

R = Reassessment การประเมินวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติใหม่อย่างคนมี AQ เชื่อว่าเหตุการณ์นี้ควบคุมได้ สาเหตุของปัญหานั้นน่าจะเกิดจากสิ่งแวดล้อม ถึงแม้จะเป็นความผิดพลาดของเราแต่ก็เป็นความผิดพลาดที่เผลอ เราเรียนรู้ที่จะแก้ไขได้ เราคงจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของภาวะวิกฤติด้วยความกล้าหาญ ไม่ท้อแท้ มีความเชื่อว่า “ปัญหามีไว้ให้แก้ไข มิใช่ท้อแท้” เราจะไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่และไม่พลัดวันประกันพรุ่งในการแก้ปัญหา

S = Systems Thinking for Solution

1. Control = การควบคุมสถานการณ์ด้วย AQ และ EQ โดยกำหนดปัญหาให้ชัดเจน
2. Origin = วิเคราะห์สาเหตุด้วย Cause & Effect วิเคราะห์สาเหตุด้วยผังก้างปลา
3. Ownership = ความรับผิดชอบต่อภาวะวิกฤติแล้วกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. Reach = แยกแยะความกลัวกับความจริงที่เกิดจากผลลัพธ์ของวิกฤติที่เกิดขึ้น แยกแยะระหว่างข้ออนุมานกับข้อเท็จจริง เชื่อตามที่กล่าว “เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกไม่เคยทำให้คนเดือดร้อนที่เดือดร้อนเพราะเราคิดไปเอง”

5. Endurance = ใช้หลักไตรลักษณ์ในการพิจารณาทุกอย่างเมื่อเกิดขึ้นก็คงอยู่และดับไป ปัญหาไม่ได้อยู่กับเรานานเกินความจำเป็น

I = Initiate New Perception of Adversity สร้าง Paradigm ใหม่ด้วยการเปลี่ยนมุมมองของปัญหา คิดแบบ The Winner เชื่อว่าทุกปัญหามีทางแก้ไขถึงปัญหานั้นจะยากแต่ก็สามารถที่จะแก้ไขได้

T = Take Immediate Action การลงมือแก้ปัญหาทันทีตาม Systems Thinking เช่น

1. เรียนรู้ที่จะควบคุมสถานการณ์ด้วยการหาข้อมูลเพิ่มเติม ฝึกการควบคุมการหายใจ มีสติรู้ทัน

2. หาวิธีที่ไม่โทษตัวเองสำหรับภาวะวิกฤตินี้ แต่เรียนรู้ที่จะแก้ไขความผิดพลาด ถือว่า “ผิดเป็นครู” ฝึกภาวะจิตวิธีคิดแบบ Internal Locus of Control ฝึกวิธีการหาสาเหตุความผิดพลาดจากฝั่งข้างปลา

3. กำหนดให้ชัดเจนว่า เราต้องรับผิดชอบส่วนใดของวิกฤตินี้ อะไรที่เราทำได้ อะไรที่ต้องขอให้คนอื่นช่วยเหลือ ฝึกพฤติกรรมกรกล้าแสดงออก (Assertive Behavior)

4. กำหนดวิธีการที่จำกัดความเสียหายของวิกฤติ ทำตารางเปรียบเทียบว่าอะไรคือความกลัว อะไร คือ ความจริงที่เกิดขึ้น

5. กำหนดแผนในการแก้ปัญหาวิกฤติ อะไรที่ทำที่หลัง อะไรที่ต้องทำเอง อะไรที่ต้องให้คนอื่นทำ

Y = Yammy for Your Success หรือ ยิ้ม for Your Success การยิ้มหรือให้รางวัลกับความสำเร็จในการแก้ปัญหา เช่น ดูภาพยนตร์สนุกสนานสักเรื่อง พาคนสนิทไปทานอาหารอร่อยสักที่

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552: 22) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนา AQ “CO2RE”ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz. 1997) ดังนี้

C : Control = การกำหนดสติ ฝึก Sense of Control ฝึกบุคลิกภาพแบบ Proaction และ Assertive Behavior

O : Origin = การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงบวก (Positive Imagination)

R : Reach = ฝึกการควบคุมอารมณ์ด้านลบด้วย Game Accepting & Rejecting เกมยิ้มสตาร์ต เกมทดสอบความเสี่ยง

E : Endurance = อดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหาด้วยการคิดว่า ปัญหาหรือวิกฤติที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องชั่วคราว (Temporary) ไม่อยู่กับเรานาน คิดเสียว่า เกิดขึ้นแล้วก็ดับไป

วิทยา นาควัชระ(2544: 9) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ดังนี้

1. ต้องคิดว่า ความอดทน คือ ความกล้าหาญ เพราะถ้าเรารู้สึกว่าเป็นผู้กล้า เป็นผู้ชนะมีเกียรติที่สามารถทนต่ออุปสรรค และความคับแค้นใจได้ เมื่อพบเจออุปสรรคต้องอดทน ให้นึกว่าเราเองกำลังมีความกล้าหาญมากขึ้นๆ ทุกที่ ทุกนาที่ ที่ผ่านไปพร้อมอุปสรรคนั้น

2. สร้าง "ความภาคภูมิใจในตัวเองตามความเป็นจริงให้ได้" ด้วยการรู้จักค้นหาและชื่นชม "ความดีพื้นฐาน" ของตนเองให้ได้ ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เราเคยทำความดีมาแล้วและจบไปแล้ว โดยไม่เกี่ยวพันกับคนอื่นที่ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน แม้จะเป็นสิ่งเล็กน้อยๆ ก็นับว่าเป็นความดีพื้นฐานได้ เช่น เคยช่วยลูกสุนัขตกน้ำ เคยให้เงินขอทาน ฯลฯ การเชื่อว่าเราเป็นคนดีเพราะเคยทำดีพื้นฐานมาแล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในตนเอง รักตัวเองเป็นและมีภูมิคุ้มกัน เกิดพลังที่อยากมีชีวิตอยู่ต่อไปและสามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้

3. รู้จักสร้างจินตนาการหรือความเชื่อที่ดีๆ เสมอ เช่น เชื่อว่าอุปสรรคที่มีอยู่ลดลง หรือจะสามารถแก้อุปสรรคได้ โดยคิดซ้ำเพื่อให้เกิดความเชื่อ เมื่อเราเชื่อว่าชีวิตนี้จะดีขึ้นในอนาคตแล้วเราจะเกิดกำลังใจ เกิดพลังในการอดทนรอคอยวันดีๆ และสิ่งดีๆ จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดีต่อไป

4. รู้จักพัฒนาความเชื่อให้เกิดความเป็นไปได้ โดยคิดว่า การที่เราจะมีชีวิตที่ดีขึ้น เราต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองบางอย่าง ให้เหมาะสมขึ้นดีขึ้น โดยการลดสิ่งที่ไม่ดีในตัวออกไป เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient : AQ) เป็นความสามารถในการข้ามผ่านความยากลำบากและปัญหาที่กำลังเผชิญโดยไม่ล้มเลิกมีความอดทนต่อปัญหาและพยายามเอาชนะอุปสรรคนั้นให้ได้ซึ่งผู้นำนั้นหนทางการที่มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมหรือเป็นผู้ฝึกสอน มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยใช้สติปัญญาในการแก้ไขอย่างผู้รู้ที่แท้จริง

ตอนที่ 3 องค์กรนั้นหนทางการกับการใช้เวลาว่าง

องค์กรนั้นหนทางการ

องค์กรนั้นหนทางการหรือองค์กรการใช้เวลาว่างเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์องค์กรนั้นหนทางการจึงเป็นทรัพยากรทางนั้นหนทางการที่ควรกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ทางองค์กรต่อบุคคลครอบครัวและสังคมทรัพยากรทางนั้นหนทางการที่เป็นองค์ประกอบเพื่อนั้นหนทางการที่เป็นสถานที่หรือแหล่งนั้นหนทางการจะเป็นพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เราสามารถเข้าไปศึกษาไปดูไปชมหรือไปทำกิจกรรมภายใต้บรรยากาศในภูมิประเทศที่ส่งเสริมให้เราารู้สึกสบายผ่อนคลายสถานที่บางแห่งได้ทำหน้าที่หลายอย่างเช่นเป็นห้องเรียนแหล่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ประวัติศาสตร์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเป็นทรัพยากรธรรมชาติตาม

สภาพที่เราจะนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาเมื่อเรานำมาใช้ทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมเสริมให้สนุกสนานก็ถือว่าเป็นสถานที่หรือแหล่งนันทนาการตัวอย่างสถานที่หรือแหล่งนันทนาการเช่นป่าไม้ น้ำตกสัตว์ป่า สถานที่พักผ่อนหย่อนใจอุทยานแห่งชาติฯ บางที่สถานที่หรือแหล่งนันทนาการก็มีการจัดการเข้ามาร่วมเช่นศูนย์เยาวชนอุทยานประวัติศาสตร์สวนสาธารณะค่ายลูกเสือฯ สถานที่และแหล่งนันทนาการจึงเป็นทรัพยากรทางนันทนาการแบบครบวงจรคือแหล่งหรือพื้นที่ที่ใช้ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงสถานที่หรือแหล่งนันทนาการเพื่อนันทนาการโดยตรงหรือโดยอ้อมถ้าเข้าหลักการทางนันทนาการจะถือว่าเป็นทรัพยากรทางนันทนาการได้ทั้งสิ้น (ธงชัย พงศาวลีรัตน์. 2546: 2-3)

เมอร์ฟรี (หลักเพชร ดีรัมย์. 2550: 39-40; อ้างอิงจาก Murphy. 1991: 63) ได้กล่าวว่าโอกาสทางการนันทนาการคือการปฏิบัติการประสานงานและการบริหารจัดการโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรสาธารณะ
2. องค์กรไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
3. องค์กรนันทนาการเชิงพาณิชย์

ระบบการให้บริการนันทนาการแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ระบบสาธารณะได้แก่ฝ่ายนันทนาการและสวนสาธารณะในเมืองคณะกรรมการนันทนาการในเมืองโรงเรียนส่งเสริมนันทนาการ
2. ระบบไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวได้แก่ YMCA สโมสรลูกเสือโบสถ์ที่สนับสนุนนันทนาการหน่วยงานทางสังคมและพันธมิตร
3. ระบบทางพาณิชย์ได้แก่สวนสนุกโรงภาพยนตร์สนามกอล์ฟสนามเทนนิสโรงแรมที่พักอาศัยต่างๆ

หน้าที่สำคัญขององค์กรนันทนาการ

ตามหน้าที่ของสถาบันสังคมในกิจกรรมนันทนาการหน้าที่ขององค์กรนันทนาการจึงทำหน้าที่ทางสังคมที่สำคัญดังนี้

1. ผลิตสมาชิกใหม่ทางนันทนาการให้แก่สังคมเพื่อทดแทนสมาชิกเก่า
2. ควบคุมกิจกรรมนันทนาการสร้างพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม
3. ส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้ความคิดทางนันทนาการและเพิ่มพูนสติปัญญา
4. จรรโลงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางสังคมและวัฒนธรรมรวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

5. เพิ่มพูนปรับปรุงวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้นด้วยการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและความสะดวกสบายต่างๆ ให้แก่ประชาชน

6. ส่งเสริมความรักความสามัคคีของบุคคลให้สถาบันตลอดทั้งช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตน

7. ส่งเสริมให้มีการผลิตและแจกแจงเครื่องอุปโภคบริโภคให้เพียงพอกับความต้องการของสมาชิกในสังคมทางนันทนาการ

8. ค้ำครองป้องกันสมาชิกในสังคม

9. ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ทั้งกายและใจรวมทั้งสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง (บรรเทิงพาพิจิต. 2547: 35; อ้างอิงจาก ธงชัย พงศาสิทธิ์. 2548: 1)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนันทนาการข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่หน้าที่พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ทางกีฬาและนันทนาการส่งให้ผู้เข้าร่วมได้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ทั้งกายและใจได้รับทั้งความสนุกสนานและเพลิดเพลินเกิดจิตใต้สำนึกแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสังคม

ความหมายการใช้เวลาว่าง

จากความหมายคำว่าเวลาว่าง (Leisure) มาจากภาษาละตินคือ Leisure แปลว่าการได้รับอนุญาตอิสระจากการทำงานหรือหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำมีอิสระที่จะทำอะไรตามใจปรารถนาภาษาฝรั่งเศสแปลมาจากคำว่า Loisir หมายถึงเวลาว่างและภาษาอังกฤษ License ได้รับอนุญาตจากสาธารณชนรวมทั้งคำว่า Liberty ซึ่งหมายถึงการเลือกอย่างอิสระในยุคอารยธรรมกรีกและโรมันศัพท์คำว่า Scolae หรือ Skole มีความหมายว่า “Leisure” เวลาว่างซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า School หรือ Scholar ซึ่งความหมายเกี่ยวข้องกับเวลาว่างและการศึกษาในโรงเรียนเช่นเดียวกับคำว่า Lyceum ภาษาฝรั่งเศสหมายถึงโรงเรียนเป็นรากศัพท์ที่มีความหมายในเรื่องของการศึกษาและเวลาว่างเวลาว่างมี 2 ลักษณะคือเวลาว่างที่แท้จริง (True Leisure) หมายถึงเวลาว่างที่เป็นเวลาอิสระโดยแท้จริงไม่ถูกบังคับหรืออยู่ภายใต้กฎข้อบังคับใดและกิจกรรมที่กระทำทุกอย่างเป็นไปโดยสมัครใจและเวลาว่างเชิงบังคับ(Enforced Leisure) หมายถึงเวลาว่างที่ถูกจำกัดไม่ให้กระทำการกิจกรรมใดๆ ได้ตามใจชอบหรือเป็นเวลาว่างที่มนุษย์ไม่ประสงค์จะมีเช่นเวลาว่างขณะที่เกิดเจ็บป่วยหรือเวลาว่างของบุคคลที่อยู่ในภาวะตกงานหรือเวลาว่างของคนเกษียณอายุจากราชการโดยมีแนวคิดความหมายของเวลาว่าง (Leisure) ที่ทำให้ขยายความเข้าใจคือเวลาที่ไม่ทำงานหน้าที่ของสังคมชนชั้นกิจกรรมที่กระทำในช่วงเวลาว่างเวลาอิสระวิถีชีวิตหรือสภาพที่เกิดขึ้นที่ต้องการให้บุคคลประสบความสำเร็จเท่าที่เขาต้องการได้ (สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ. 2547: 7; สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ. 2546: 65; สมบัติกาญจนกิจ. 2535: 28)

และยังได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายที่มีความคลึงและแตกต่างกันออกไปหลายท่านเกี่ยวกับคำว่า “เวลาว่าง (Leisure)” ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือเคลลี (สราวุธชัย วิจิต. 2552: 52; อ้างอิงจาก Kelly. 1982: 8) ได้กล่าวว่าเวลาว่างคือกิจกรรมที่เลือกอย่างอิสระและจำนำมาซึ่งความพึงพอใจซึ่ง Kelly ได้มีการจำแนกการใช้เวลาว่างออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. การใช้เวลาว่างแบบไม่มีเงื่อนไข (Unconditional Leisure) คือการเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทำในเวลาว่างซึ่งมาจากความพึงพอใจของตนเองเช่นกิจกรรมที่แสดงความคิดสร้างสรรค์

2. การใช้เวลาว่างแบบคืนสภาพ (Recuperative Leisure) คือการทำกิจกรรมเพื่อที่จะทดแทนการสูญเสียสิ่งต่างๆจากความรู้สึกเช่นการดูโทรทัศน์เพื่อผ่อนคลายจากการเรียนหนังสือ

3. การใช้เวลาว่างแบบสัมพันธ์ (Relation Leisure) คือการทำกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัวกับคนอื่น ๆ เช่นการไปเล่นฟุตบอลกับเพื่อน ๆ ไปเที่ยวชมสถานที่ต่าง ๆ กับครอบครัว

4. การใช้เวลาว่างแบบกำหนดบทบาท (Role – Determined Leisure) คือกิจกรรมที่ทำตามหน้าที่เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกพึงพอใจเช่นหัวหน้างานจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานในบริษัท

Neulinger (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 51; อ้างอิงจาก Neulinger. 1981: 89) นักจิตวิทยาชาวอเมริกาได้พัฒนากระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่ออธิบายถึงคำว่าเวลาว่างโดยให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่จะทำให้เป็นเวลาว่างและไม่เป็นเวลาว่างทฤษฎีนี้มีชื่อว่า Neulinger's Theory ซึ่งจะแบ่งเป็น 6 ด้าน

1. การใช้เวลาว่างอย่างแท้จริง (Pure - Leisure) คือกิจกรรมที่เลือกกระทำเพื่อตัวเองมีอิสระจากการบังคับภายนอกและนำมาสู่การตอบสนองที่มีคุณค่า

2. การทำงานในเวลาว่าง (Leisure - Work) คือกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ที่กว้างขวางมีอิสระในการเลือกตั้งจากเหตุผลภายนอกและภายในกิจกรรมไม่เพียงแต่เป็นที่พอใจแต่ยังมีผลตอบแทนเช่นการตกแต่งเครื่องเรือนโบราณการทำสวนข้อเด่นก็คือจะเลิกทำกิจกรรมเมื่อไรก็ได้ถ้าพอใจ

3. อาชีพออกจากเวลาว่าง (Leisure - Job) คือกิจกรรมการใช้เวลาว่างที่เรายอมรับโดยไม่ต้องบีบบังคับแต่ความพึงพอใจมาจากเหตุผลภายนอกที่เป็นค่าตอบแทนเช่นการยกน้ำหนักเพื่อให้เราดูดี (ไม่ใช่เพราะหมอสั่ง)

4. การทำงานอย่างแท้จริง (Pure - Work) คือไม่สามารถใช้เวลาว่างได้เพราะว่าเกิดจากการรู้สึกบีบบังคับเพื่อเหตุผลที่มีอยู่ภายในเช่นการทำการบ้านเมื่อนักเรียนเกิดความสนใจและเพลิดเพลินแต่กระนั้นเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบแม้เขาได้รับอิสระในการเลือกที่จะไม่ทำการบ้านก็ได้แต่เขาก็ใจจดจ่อต่อการทำงานของเข

5. งานที่ต้องทำ (Work - Job) คือกิจกรรมที่เป็นทั้งงานและอาชีพที่อยู่ภายใต้การบีบบังคับที่มีผลตอบแทนทั้งภายในและภายนอกความรู้สึกบีบบังคับทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ใช่พฤติกรรมการใช้เวลาว่าง

6. งานที่แท้จริง (Pure - job) คือพฤติกรรมที่เป็นอาชีพที่แท้จริงซึ่งเป็นการคัดค้านการใช้เวลาว่างเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความจำเป็นและการบีบบังคับเช่นการทำงานเพื่อการยังชีพจากการศึกษาความหมายการใช้เวลาว่าง

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายไว้ว่าเวลาว่างหมายถึงเวลาที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่เวลาที่ไม่ทำงานมีอิสระจากการบังคับภายนอกหรืออยู่ภายใต้กฎข้อบังคับใดนำมาสู่การตอบสนองตนเองที่มีคุณค่าการเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทำในเวลาว่างและเกิดจากความพึงพอใจของตนเองและเป็นกิจกรรมที่ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นเวลาอิสระโดยแท้จริงและกิจกรรมที่กระทำทุกอย่างเป็นไปโดยสมัครใจ

การใช้เวลาว่าง

Bammel and Bammel (สราวุธ ชัยวิจิต 2552: 52; อ้างอิงจาก Bammel; & Bammel 1996: 198-200) ได้กล่าวถึงแนวคิดการใช้ไว้ดังนี้

1. การใช้เวลาว่างเป็นเวลาที่คงเหลืออยู่ (Leisure is a Residual) คือหลังจากทำสิ่งที่จำเป็นเสร็จแล้วยังมีเวลาเหลืออยู่เวลานั้นเป็นเวลาที่อิสระนั้นหนากการหรือเวลาเล่นเราจะปฏิบัติกิจกรรมยามว่างในช่วงเวลาที่เป็นเวลาที่ว่างจริงๆ

2. การใช้เวลาว่างเป็นภาวะของการดำรงอยู่ (Leisure is a State of Being) คือการใช้เวลาว่างเป็นภาวะของการดำรงอยู่ทัศนคติสภาพจิตใจซึ่งในช่วงเวลานั้นเราอาจจะไม่ได้ทำอะไรหรือทำกิจกรรมเพียงนิดหน่อยในช่วงว่างการใช้เวลาว่างสำหรับคนหนึ่งอาจจะไม่ใช่สำหรับอีกคนหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติเช่นบุคคลหนึ่งอาจคิดว่าการล้างรถของเขาเป็นกิจกรรมขณะที่คนหนึ่งคิดว่านั่นคือการทำงาน

3. การใช้เวลาว่างเป็นเสมือนเวลาว่าง (Leisure is as Leisure Does) คือการใช้เวลาว่างเป็นสิ่งสร้างอุปนิสัยและทำให้คนเป็นคนอย่างที่เขาจะเป็นไม่มีมาตรการหรือลักษณะสำหรับกิจกรรมพิเศษที่เป็นการใช้เวลาว่างหรือไม่ใช้เวลาว่างการทำงานทำให้คนเป็นคนทำงานการใช้เวลาว่างเป็นตัวกำหนดอุปนิสัยทั้งหมด

แบมเมลและแบมเมล (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 52; อ้างอิงจาก Bammel; & Bammel. 1996: 201-211) ได้รวบรวมและสรุปทฤษฎีการใช้เวลาว่างไว้ทั้งหมด 6 ทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎี Leisure as the Goal All Human Activity ของ Aristotle ซึ่งกล่าวว่าทุกอย่างในโลกนี้ในชีวิตมนุษย์นั้นมีความเกี่ยวข้องกันหมดการใช้เวลาว่างคือเป้าหมายของพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

2. ทฤษฎีการชดเชย (The Compensatory Theory) เป็นทฤษฎีที่คนนิยมมากที่สุดและบ่อยที่สุดถ่ายทอดเป็นทฤษฎีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างนั้นคือการใช้เวลาว่างเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

3. ทฤษฎีผลกระทบการใช้เวลาว่าง (The Spillover Leisure Theory) ทฤษฎีผลกระทบการใช้เวลาว่างหมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับอุปนิสัยของคนงานในเรื่องของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่เราทำในเวลาว่างเช่นทันตแพทย์อาจจะมึนงงหรือแก้อัศจรรย์ที่บ้านที่เขาจะทำงานต่อที่บ้านข้อคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ก็คือการใช้เวลาว่างบางครั้งก็เป็นผลมาจากกิจกรรมจากการทำงานถ้าการทำงานตึงเครียดและเร้าใจคนงานก็จะทำงานต่อด้วยความรู้สึกดีโดยเลือกเป็นการใช้เวลาว่างที่ตึงเครียดและเร้าใจ 4. ทฤษฎีความคุ้นเคย (The Familiarity Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าการที่คนเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างไม่เหมือนกันเกิดมาจากความคุ้นเคยหรือความเคยชินจากงานประจำที่ทำหรือสิ่งแวดล้อมที่รอบๆ ตัวเช่นคนที่ทำงานในที่อีกทีก็จะเลือกกิจกรรมการใช้เวลาว่างประเภทที่ตึงเครียดผจญภัย

5. ทฤษฎีชุมชนส่วนบุคคล (Personal Community Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมการใช้เวลาว่างที่มีเปอร์เซ็นต์การเข้าร่วมสูงจะได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่มเพื่อนสังคมในวัยเดียวกันฐานะเดียวกันทำงานที่เดียวกันสภาพแวดล้อมเดียวกันหรือเพื่อนบ้านยกตัวอย่างกีฬาที่มีการผจญภัยเช่นการเล่นสกีน้ำและเครื่องร่อนต้องการมีเพื่อนร่วมเล่นและต้องการเพื่อนให้กำลังใจให้ผ่านช่วงที่ยากในการเรียนรู้ทักษะพื้นฐาน

6. ทฤษฎี Leisure as Relaxation , Entertainment and Self – Development ของ Joffre Dumazedier ซึ่งกล่าวว่าการใช้เวลาว่างเป็นการพักผ่อนการบันเทิงและการพัฒนาตน

เคลลี (สราวุธ ชัยวิจิต. 2552: 52; อ้างอิงจาก Kelly. 1996: 415-432) ได้เสนอถึงทฤษฎีการใช้เวลาว่างเรียกว่า A Spiral of Leisure Theory มีลักษณะเชิงตรรกวิทยาหรือความเป็นเหตุเป็นผลกัน8 ทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทันทีทันใด (Immediate Experience) เป็นขั้นแรกของคนที่พบกับการใช้เวลาว่างโดยประสบการณ์ที่ได้รับจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการใช้เวลาว่างโดยมีองค์ประกอบเข้ามาเกี่ยวข้องคือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. ทฤษฎีการดำรงอยู่ (Existential Action) คือการกระทำที่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือทางเลือกกับข้อจำกัด

3. ทฤษฎีการพัฒนา (Developmental) เกิดการพัฒนาการเรียนรู้จากการเข้าร่วมการใช้เวลาวางมี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือการเรียนรู้ตามสภาพจริงกับการบิดเบือน

4. ทฤษฎีความเป็นเอกลักษณ์ (Identity) เป็นการรุ่งพัฒนาตนเองมี 2 ปัจจัยคือการเป็นเอกลักษณ์ของตนเองกับความเสี่ยง

5. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นหรือไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นซึ่งต้องมีกระบวนการการปรับตัวการตัดสินใจในการเลือกมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

6. ทฤษฎีทางสถาบัน (Institutional) เป็นการใช้เวลาว่างทางสังคมและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถาบันมี 2 ปัจจัยคือการมีบทบาทมีจุดยืนของตนเองกับการปฏิบัติตามและอนุโลม

7. ทฤษฎีทางการเมือง (Political) คือความขัดแย้งจากตัวแบบทางสังคมที่แตกต่างกันในการใช้เวลาว่างมี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือการมีอิสระทางการเมืองและการถูกบีบบังคับ

8. ทฤษฎีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Humanist) คือการใช้เวลาว่างเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์โดยมี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือความคิดสร้างสรรค์กับการมีจิตสำนึกที่ผิด

ผู้วิจัยจึงสรุปองค์การนั้นหนทางการกับใช้เวลาว่างได้ว่าเป็นสถานที่หรือแหล่งนั้นหนการจะเป็นพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่ให้เราใช้เวลาที่คงเหลืออยู่หลังจากทำสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันเสร็จแล้วเวลาวางนั้นเป็นเวลาที่มีอิสระที่บุคคลนั้นไม่ได้ทำอะไรและว่างจริงๆเลือกปฏิบัติกิจกรรมนั้นหนการที่สร้างคุณประโยชน์ เป็นกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจทำกิจกรรมเสริมให้สนุกสนานเช่นป่าไม้ น้ำตก สัตว์ป่า สถานที่พักผ่อนหย่อนใจอุทยานแห่งชาติ ศูนย์เยาวชน อุทยานประวัติศาสตร์สวนสาธารณะค่ายลูกเสือ ฯลฯ ขององค์กรนั้นหนการกับใช้เวลาว่างมีหน้าที่พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ทางกีฬาและนั้นหนการเกิดจิตใต้สำนึกแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสังคม

กรมพลศึกษา

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2556) ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมพ.ศ. 2476 โดยมีหน้าที่จัดการพลศึกษาของชาติซึ่งตั้งอยู่ในกระทรวงธรรมการรัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะให้บุคคลแม้ว่าได้รับจริยศึกษาและพุทธศึกษามาแล้วให้ได้รับการพลศึกษาด้วยซึ่งจะทำให้เรามีร่างกายแข็งแรงใจคอหนักแน่นอันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้สมบูรณ์เต็มที่นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาพลศึกษาจึงกลายเป็นหลักสำคัญของการศึกษาของชาติจวบจนกระทั่งเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการไทยมีการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมโดยให้กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนเป็นสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากีฬาและนันทนาการเพื่อเสริมสร้างพลานามัยของประชาชน กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2556)

จากกระแสความต้องการของชาวพลศึกษาจึงได้มีการเคลื่อนไหวในการขอใช้ชื่อส่วนราชการ “กรมพลศึกษา” และเมื่อวันที่ 9 และ 16 กุมภาพันธ์ 2553 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนชื่อ “สำนักงานพัฒนาการกีฬานันทนาการ” เป็น “กรมพลศึกษา” ซึ่งชื่อนี้เป็นชื่อที่มีนัยยะซึ่งได้รับความเชื่อถือและศรัทธาสร้างให้ประชาชนมีร่างกายแข็งแรงจิตใจดี และเมื่อวันที่ 27 สิงหาคมพ.ศ. 2553 ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬานันทนาการเป็นกรมพลศึกษาพุทธศักราช 2553 ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 127 ตอนที่ 52 ก หน้า 4 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาคือวันที่ 28 สิงหาคม 2553 จึงได้มีชื่อส่วนราชการว่า “กรมพลศึกษา”

วิสัยทัศน์ “ กรมพลศึกษา ” เป็นองค์กรนำด้านการพลศึกษาสร้างความสุขเพื่อมวลชน

พันธกิจ

1. ดำเนินการด้านการพลศึกษาการกีฬาระดับพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน
2. ดำเนินการด้านนันทนาการ
3. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
4. พัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและ

สาขาที่เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการด้านการกีฬาระดับพื้นฐานและกีฬามวลชน
2. ดำเนินการด้านนันทนาการ
3. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
4. พัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาที่เกี่ยวข้อง
5. สืบรวจจัดเก็บรวบรวมและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนและบริหารจัดการเผยแพร่ข้อมูลสถิติและองค์ความรู้ด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
6. อนุรักษ์ส่งเสริมและเผยแพร่การเล่นพื้นเมืองและกีฬาพื้นบ้าน
7. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
8. จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติและแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

9. ศึกษาสำรวจวิเคราะห์วิจัยให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนางานด้านวิชาการการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

10. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพลศึกษายุคใหม่มีนโยบายและแนวทางส่งเสริมและพัฒนากการพลศึกษาสุขภาพการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้องโดยมีหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษาได้แก่กองกลางสำนักการกีฬาสำนักนันทนาการสำนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬากลุ่มพัฒนาระบบบริหารกลุ่มตรวจสอบภายในสำนักพลศึกษากีฬาและนันทนาการภูมิภาคสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์สถาบันอนุรักษ์มวยไทยแห่งชาติและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมซึ่งหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบตามการแบ่งส่วนราชการคือสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาโดยมีโครงสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาดังนี้

ด้วยภาระงานในโครงสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาที่จะต้องพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาในส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพในการดำเนิน และมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการนโยบายยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการกีฬานันทนาการวิทยาศาสตร์การกีฬาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานของกรมพลศึกษาสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาคโดยมีเจ้าหน้าที่พลศึกษาในจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศ

เจ้าหน้าที่พลศึกษา

ความเป็นมาของเจ้าหน้าที่พลศึกษา (จพล.)

คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา (2556: 4-7) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและสังคมเมืองทำให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องของการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพทำให้ประชาชนให้ความสนใจดูแลสุขภาพออกกำลังกายเล่นกีฬาและประกอบกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำวันเป็นวิถีชีวิตการกีฬายังมีส่วนสำคัญในการสร้างความภาคภูมิใจสร้างแรงบันดาลใจก่อให้เกิดความสมานฉันท์และสามัคคีของคนในชาติดังนั้นการกีฬาและนันทนาการจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและจิตใจมีความเจริญเติบโตสมวัยมีบุคลิกภาพที่ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกีฬาและนันทนาการต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งในด้านการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงและมีจิตใจที่แจ่มใสนับเป็นปัจจัยสำคัญและเอื้อประโยชน์ให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง

ครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในที่จะการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเมืองอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อสนองนโยบายรัฐบาลและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ให้ความสำคัญกับการยึดคน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและการ บริการกีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึงเสมอภาคและต่อเนื่องสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษา และการกีฬากรมพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาการกีฬา และนันทนาการมวลชนขึ้นเพื่อรณรงค์ให้เด็กเยาวชนและประชาชนเห็นความสำคัญและตื่นตัวใน การเล่นกีฬาออกกำลังกายและประกอบกิจกรรมนันทนาการจนเป็นวิถีชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากการ มีส่วนร่วมของประชาชนองค์กรชุมชนเครือข่ายการกีฬาและนันทนาการในการส่งเสริมทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

จากสภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาในอดีตไม่ประสบผลสำเร็จ เท่าที่ควรทั้งที่รัฐบาลได้ทุ่มเทงบประมาณอย่างมากมายเนื่องจากสาเหตุสำคัญคือการขาดบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถทางด้านกีฬาและนันทนาการในการดำเนินงานจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา กีฬา และนันทนาการอย่างถูกต้องต่อเนื่องจึงมีความพยายามที่จะดำเนินงานแก้ไขปัญหการขาดแคลน บุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการโดยจัดให้มีการจ้างเจ้าหน้าที่กีฬาและนันทนาการอำเภอ (จกน.) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2548 จำนวน 876 คนให้ปฏิบัติงานส่งเสริมด้านกีฬาและ นันทนาการในระดับอำเภอทุกอำเภอตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายนพ.ศ. 2548 เป็นต้นมา

ปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเดิม “เจ้าหน้าที่กีฬาและนันทนาการ (จกน.) เป็นชื่อ ตำแหน่งใหม่ “เจ้าหน้าที่พลศึกษา (จพล.)” โดยจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภออำเภอละ 1 คนทั่วประเทศรวม 878 คนและเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด จังหวัดละ 1 คนทั่วประเทศรวม 76 คนรวมทั้งสิ้น 954 คนยกเว้นกรุงเทพมหานครเนื่องจากเป็นเขต ปกครองพิเศษการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาตามโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ มวลชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและบริหารจัดการส่วนภูมิภาคคือท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดและการ กำกับดูแลด้านการปฏิบัติหน้าที่คือนายอำเภอซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องประสานและให้ความร่วมมือ กับบุคคลตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่าง ๆ มากมายในพื้นที่ที่รับผิดชอบเช่นองค์การ บริหารส่วนจังหวัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลสถานศึกษาชมรม/สมาคมและชุมชน

กรมพลศึกษาโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬาได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่พลศึกษาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานทุกด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ กำหนดไว้

หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พลศึกษา (จพล.)

กรมพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาดำเนินงานดังนี้

1. ปฏิบัติงานตามกิจกรรม/โครงการที่กรมพลศึกษาจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการในระดับอำเภอและจังหวัดตามสถานที่ที่ปฏิบัติงาน
2. ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้เล่นกีฬาออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. จัดดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชนองค์กรบริหารส่วนตำบลเทศบาลโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
4. ต้องจัดทำทะเบียนข้อมูลสถานการกีฬาสนามกีฬาทุกชนิดในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
5. ต้องจัดให้มีข้อมูลจำนวนเด็กเยาวชนและประชาชนเล่นกีฬาออกกำลังกาย
6. ต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้ฝึกสอนแต่ละชนิดกีฬาผู้ตัดสินกีฬาแต่ละชนิดกีฬาในพื้นที่อำเภอหรือจังหวัดที่รับผิดชอบ
7. เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬานันทนาการการออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การกีฬาในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
8. ส่งเสริมให้โรงเรียนสถานศึกษาชุมชนจัดการแข่งขันกีฬาในระดับต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดกีฬาและกีฬาพื้นบ้านทุกชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
9. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กรมพลศึกษามอบหมาย
10. ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานที่กรมพลศึกษากำหนดพร้อมทั้งสรุปรายงานปฏิบัติงานทุกไตรมาสส่งให้กรมพลศึกษา

บทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่พลศึกษา (จพล.)

1. ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกรมพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและดำเนินการตามบทบาทหน้าที่
2. เป็นผู้คิดวางแผนงาน/โครงการกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา
3. เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. เป็นผู้ร่วมจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการ
5. เป็นผู้นำและประสานงานในการส่งเสริมกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์กีฬา
6. เป็นผู้ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานภายในอำเภอและจังหวัด
7. เป็นผู้ปรับปรุง/พัฒนาผลการปฏิบัติงาน

งานที่ต้องปฏิบัติตลอดโครงการประจำปีงบประมาณ

1. งานประจำที่ต้องจัดทำ

- 1.1 งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดและอำเภอ
- 1.2 งานสรรบรรณ
- 1.3 งานรายงานประจำเดือน, ประจำโครงการ, ประจำปี
- 1.4 งานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์
- 1.5 งานที่ได้รับมอบหมายจากอำเภอจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. งานส่งเสริมกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา

- 2.1 งานเครือข่ายการกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาจังหวัด/อำเภอ/ตำบล
- 2.2 งานส่งเสริมการฝึกสอนและการแข่งขันกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบ
- 2.3 งานฝึกอบรมบุคลากรทางด้านการพลศึกษากีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์

การกีฬา

- 2.4 งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาและนันทนาการ/ประสานงานการแข่งขันกีฬาและ

นันทนาการ

3. งานบริการทางด้านการกีฬา

- 3.1 งานเอกสารการกีฬาเช่นกฎกติการะเบียบการแข่งขัน ฯลฯ
- 3.2 งานบริการให้ยืมอุปกรณ์กีฬานันทนาการ
- 3.3 งานการเป็นวิทยากร/ประสานงานวิชาการพลศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติตามโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชน

สถานที่ปฏิบัติงาน

1. เจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ณสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด
2. เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอปฏิบัติหน้าที่ที่ว่าการอำเภอ
3. ปฏิบัติงานส่งเสริมกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬานอกสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดและที่ว่าการอำเภอโดยการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมกีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาให้ครอบคลุมพื้นที่ของอำเภอนั้นๆ (องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในอำเภอเทศบาลตำบลทุกอำเภอ)
4. ปฏิบัติงานตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายในบางครั้งบางโอกาสและบางโครงการจากกรมพลศึกษาสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ขอความร่วมมือมา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศไม่พบถึงการศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนทางการกับความสารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาซึ่งส่วนใหญ่ งานวิจัยที่ศึกษานั้นเป็นการศึกษาวิจัยถึงลักษณะและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำในองค์กรด้านการบริหารการศึกษาหรือในองค์กรของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนซึ่งผู้วิจัยสามารถที่จะแบ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นงานวิจัยในต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศซึ่งมีดังต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

McLean; et al. (2005: บทคัดย่อ) การศึกษานี้ก่อให้เกิดมุมมองที่เป็นระบบและเข้าใจได้ลึกซึ้งมากขึ้นในเรื่องความสามารถของ CEO ในงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการโดยศึกษาว่า CEO ในงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้รับการจัดลำดับความสามารถด้านต่างๆอย่างไร โดยใช้วิธี Q-sorts และ Q-methodology ผลการศึกษาพบว่า มี CEO ที่แตกต่างกัน 3 ประเภทได้แก่ CEO แบบปฏิบัติ (practical CEO), CEO แบบโครงสร้าง (Structured CEO), และ CEO แบบดั้งเดิม (traditionalist CEO) กล่าวคือ CEO แบบปฏิบัติจะมุ่งไปที่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีและก่อให้เกิดผลดีมากขึ้นสำหรับ CEO แบบโครงสร้างจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กรและทักษะในขณะที่ CEO แบบดั้งเดิมจะเน้นรูปแบบทักษะที่เป็นทางการมุ่งไปที่ภาระหน้าที่และทักษะที่ถูกต้องเหมาะสมภายนอกความเข้าใจที่ว่าความสำคัญของความสามารถเฉพาะอย่างอาจมองต่างมุมได้นั้นทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า CEO ในงานสวนสาธารณะและนันทนาการได้เล็งเห็นความสำคัญของความสามารถอย่างไร

Yoshioka; et al. (2003: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำจากการคัดเลือกผู้บริหารอาสาสมัครในแคนาดาในรายงานนี้เป็นการทดสอบลักษณะภาวะผู้นำและคุณภาพของอาสาสมัครที่เป็นผู้บริหารในแคนาดาโดยใช้ตัวแปรที่เป็นข้อมูลประชากรศาสตร์ของอาสาสมัครที่เป็นผู้บริหารในแคนาดาประกอบด้วยอายุ, เพศ, และการศึกษาเป็นตัวเปรียบเทียบกับผู้นำในอเมริกาเหนือ

Posner and Kouzes (1988) แบบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (LPI) โดยมีองค์กรและหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรเป็นตัวแปรสำคัญในการสำรวจที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยผลในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวที่ชี้วัดว่าผู้บริหารอาสาสมัครมีความสัมพันธ์กับสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอาสาสมัคร (AVA) ซึ่งการจัดรูปแบบการฝึกภาวะผู้นำมีส่วนช่วยให้มีลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการจัดการอาสาสมัครมากขึ้นจาก

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศไม่พบถึงการศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาแน่นกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างขององค์กรการใช้เวลาว่างผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้นหนาแน่นกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างว่าผู้นำแบบใดมีการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างได้มีความสัมพันธ์กับบุคลิกและลักษณะในการทำงานของตนมากที่สุดทั้งยังเป็นการศึกษาที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของผู้ที่สนใจในการพัฒนาและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาแน่นกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างขององค์กรการใช้เวลาว่างต่อไป

สตอลทซ์, พอล จี (Stoltz, Paul G. 1997: 1) ศึกษาความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคพนักงานบริษัท Deloitte & Touche, LLP. (D&T) ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานจำนวน 124 คน พบว่า คะแนนความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานใหม่ของบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกและเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทนั้น คนที่มีความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคสูงกว่าได้เลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าคนที่มีความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การให้การฝึกอบรมควาเ้สามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคแก่พนักงานใหม่ มีผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น

กิเดียน (Stoltz. 1997: 75-87; citing Gideon. n.d.) สถาบันโพลีเทคนิคเรซีแนร์ได้ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) กับความเป็นผู้บริหาร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายและให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคจำนวน 56 ข้อ ซึ่งเป็นเหตุการณ์สมมติที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรค ความสามารถด้านการระบุต้นเหตุและความรับผิดชอบ ความสามารถด้านการรับรู้ผลกระทบของอุปสรรค และความสามารถในการอดทนต่ออุปสรรค ตัวแปรตาม คือ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ด้านนวัตกรรมใหม่ ประสบการณ์เกี่ยวกับนายจ้างและรายได้ประจำปี ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในการรับรู้ผลกระทบของปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุและการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการควบคุมอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถด้านการระบุต้นเหตุและความรับผิดชอบและด้านการอดทนต่ออุปสรรคและความสามารถในการรับรู้ผลกระทบของอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการระบุต้นเหตุและความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิลเลียมส์ (Williams. 2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิภยาในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้นักเรียนแสดงปฏิกิริยาต่างๆ มานั้น เกิดจากประสบการณ์และปฏิกิริยาเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปรับปรุงได้โดยให้ความรู้ความเข้าใจในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้มากขึ้น สภาพโรงเรียน ประสิทธิภาพของครูมีอิทธิพลต่อความสามารถในการเผชิญของนักเรียนเป็นอย่างมาก

4.2 งานวิจัยในประเทศ

วาสนา (2543) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนกลางสังกัดกรมสามัญศึกษาการวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการประการแรกเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนกลางสังกัดกรมสามัญศึกษาประการที่สองเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนกลางสังกัดกรมสามัญศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มบริหารและในกลุ่มผู้สอนประการที่สามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานของครูในกลุ่มบริหารและในกลุ่มผู้สอนกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มบริหารและผู้สอนจำนวนโรงเรียนดีเด่นในส่วนกลางทั้งสิ้น 12 โรงเรียนสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 324 คนวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนกลางสังกัดกรมสามัญศึกษาอยู่ในระดับสูงและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มบริหารและในกลุ่มผู้สอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมทั้ง 2 แบบที่แสดงพฤติกรรมเด่นรายข้อตรงกันในระดับสูงตามการรับรู้ของครูในกลุ่มบริหารและในกลุ่มผู้สอน

วินัย (2548) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : เฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีจำนวน 2,612 คนและได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราประมาณค่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีคือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางโดยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประกอบด้วยปัจจัยเชิง 5 ด้านคือความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทั้ง 2 แบบได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งด้านสัมพันธ์ภาพและ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งด้านกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยค่าจุน 10 ด้านได้แก่เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสถานภาพของอาชีพวิธีการปกครองบังคับบัญชานโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทั้ง 2 แบบได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งด้านสัมพันธ์ภาพและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งด้านกิจสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลวิตา ผิวงาม (2548) ได้ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในการประกอบการ SMEs และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ของผู้ประกอบการ SMEs กับความสำเร็จในการประกอบการ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ SMEs กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการ SMEs จากภูมิภาคต่างๆ ของไทยทั่วประเทศ จำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดเชาว์นอารมณ์ แบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และแบบวัดความสำเร็จในการประกอบการ SMEs สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานให้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เชาว์นอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการ SMEs มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .49 .46 และ .52 ตามลำดับ 3) ตัวแปรภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ SMEs ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบ SMEs ได้ร้อยละ 34

นิดา แซ่ตั้ง (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญอุปสรรค ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ความมุ่งหมายของงานวิจัย 1) เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับในการทำงาน

และความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ความสามารถในการนำตนเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค และ ความสามารถในการอดทนและทนทานต่ออุปสรรค และความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์การตระหนักรู้ตนเอง และความสามารถ ในการควบคุมตนเอง งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอยู่ในระดับมาก มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก และมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ระดับมาก จากการ ทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านได้รับการ ยอมรับในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ความสามารถในการควบคุมตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน อุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีขั้นตอน การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้
4. วิธีการวิจัย
5. เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร

ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากการจับฉลาก โดยมีทั้งหมด 4 ภาค ซึ่งจับฉลากได้ภาคใต้ มีทั้งหมด 14 จังหวัด และ 151 อำเภอ รวมจำนวน 165 คน (คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา. 2556)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ที่สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เท่ากับ 118 คน สุ่ม 8 คน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 126 คน ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 จับฉลากเพื่อเลือกภาค โดยมีทั้งหมด 4 ภาค ดังตาราง

ภาค	จังหวัด
ภาคเหนือ	16
ภาคกลาง	25
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20
ภาคใต้	14

ขั้นตอนที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ โดยมีทั้งหมด 14 จังหวัด และ 151 อำเภอ รวมจำนวน 165 คน ดังตาราง

จังหวัด	อำเภอ
จังหวัดนครศรีธรรมราช	24 อำเภอ
จังหวัดกระบี่	9อำเภอ
จังหวัดพังงา	9อำเภอ
จังหวัดภูเก็ต	4อำเภอ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี	20อำเภอ
จังหวัดระนอง	6อำเภอ
จังหวัดชุมพร	9อำเภอ
จังหวัดสงขลา	17อำเภอ
จังหวัดสตูล	8อำเภอ
จังหวัดตรัง	11อำเภอ
จังหวัดพัทลุง	12อำเภอ
จังหวัดปัตตานี	13อำเภอ
จังหวัดยะลา	9อำเภอ
จังหวัดนราธิวาส	14อำเภอ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ที่สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้5% เท่ากับ 118 คน ดังตาราง

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
160	113
170	118

ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ 118 คน สํารอง 8 คน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 126 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำนันทนาการ ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงมาจาก Youth Worker Leadership Inventory ที่ศึกษาผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ซึ่งสร้างโดย สราวุธ ชัยวิจิต (2552) จำนวน 10 ข้อคำถามแยกเป็นข้อคำถามวัดพฤติกรรมผู้นำนันทนาการ ด้านอิงงาน (Task orientation Leadership) และวัดพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations orientation Leadership) โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็น 1 ข้อคำถาม มี 4 ตัวเลือกผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค 2.ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค 3.ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค 4.ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของ นิดา แซ่ตั้ง (2555) และลลิตรา ผิวงาม (2448)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าจากวิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความ วารสารและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการ การใช้เวลาว่างและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจพิจารณาปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) โดยใช้สูตรของ American Psychological Association, (บุญธรรม. 2547: 258-261; อ้างอิงจาก APA. 1974) พบว่า ทุกข้อคำถามมีคะแนนอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 โดยให้คะแนนในแต่ละข้อดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องตรงกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องตรงกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการใช้สูตรวัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

ขั้นตอนที่ 5 นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแบบสอบถามขั้นสุดท้ายและเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อหาจุดบกพร่องในแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและตรวจสอบจนอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. วิธีการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ในเชิงปริมาณ (Quantity)
2. แบบสอบถามพัฒนามาจากแนวคิดทางทฤษฎีดำรา เอกสารต่างๆ บทความ รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการจริยธรรม

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ ใบรับรองเลขที่ SWUEC/E-410/2559

5. เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารในองค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการใช้เวลาว่างในภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยวิธีการเก็บด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปกับข้อมูลตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ และในการจำแนกพฤติกรรมของผู้นำนันทนาการโดยใช้เกณฑ์ของ Randall ที่เป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำนันทนาการที่แบ่งได้ 2 พฤติกรรมด้วยกัน คือ พฤติกรรมผู้นำ นันทนาการด้านอิงงาน (Task orientation Leadership) และพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations orientation Leadership) (สราวุธ ชัยวิต. 2552; อ้างอิงจาก Edginton. 2005: 95) และแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงสามารถจำแนกได้โดย

ถ้าหากผู้ตอบแบบสอบถามได้ค่าคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม

ระหว่าง 10-25 คะแนน สามารถระบุได้ว่ามีพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงงาน

ระหว่าง 26-40 คะแนน สามารถระบุได้ว่ามีพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 4 เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงมาจากทฤษฎีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของ พอล สตอลทซ์ (นิตา แซ่ตั้ง. 2555; อ้างอิงจาก Paul G. Stoltz. 1997) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ คือ

- (1) ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค จำนวน 5 ข้อ
- (2) ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค จำนวน 5 ข้อ
- (3) ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค จำนวน 5 ข้อ
- (4) ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค จำนวน 5 ข้อ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปรผลคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

5 คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	มาก
3 คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	ปานกลาง
2 คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	น้อย
1 คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ สามารถกำหนดได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	หมายถึง
4.21 – 5.00	เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความสามารถอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้มีความสามารถอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้มีความสามารถอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และค่าความเที่ยง

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

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าแอลฟา (α) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha)

2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic)

2.1 ค่าร้อยละ (percentage: P)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{X}$) (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 73)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 76-79)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - \sum(x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนข้อมูล
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

3. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ได้แก่ ไคสแควร์ (Chi-square) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (อังคณางค์. 2550: 70)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยผู้วิจัยได้แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานบริการองค์กร/หน่วยงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ค่าร้อยละความสามารถในการเผชิญและ ฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่า ระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานบริการองค์กร/หน่วยงาน

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (n=126)

ข้อมูลทั่วไป						จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย					96	76.20
	หญิง					30	23.80
	รวม					126	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30	14	11.10			
	31-40 ปี	40	67	53.20			
	41-50 ปี	50	34	27.00			
	50 ปีขึ้นไป		11	8.70			
	รวม		126	100.00			
ตำแหน่งหน้าที่การงาน							
เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัด						11	8.70
เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ						115	91.30
รวม						126	100.00
การศึกษาระดับปริญญาตรี						121	96.00
ปริญญาโท						5	4.00
รวม						126	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส	ก	ข	ก
ก	าร	ฝึก	และ
ก	าร	จัด	การ
ก	าร	กีฬา	
25			19.80
พ	ล	คี่	ก
67			53.20
ร	ัฐ	ศ	า
1			0.80
วิท	ยาส	ตร	การ
32			25.40
ส	ุข	ศีก	ษา
1			0.80
รวม		126	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน			
น	อ	ย	ก
ว	า	5	ปี
20			15.90
5		–	10
46			36.50
11		–	15
57			45.20
16 – 20	ปี		3
			2.40
รวม		126	100.00

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ จำนวน 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 และเป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80

อายุของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมา 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามด้วย ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 และเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ คือ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

สาขาวิชาของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาพลศึกษาจำนวน 67คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา วิทยาศาสตร์การกีฬา/การออกกำลังกายและกีฬา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามด้วย การฝึกและการจัดการกีฬา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และ รัฐศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 กับสุขศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ตามด้วย น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และ 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 2 จำนวน ค่าร้อยละ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการ รายข้อ (n=126)

คำถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.ในการเป็นผู้นำ ข้าพเจ้าเป็นผู้นำแบบใดมากที่สุด		
1.นักวิเคราะห์	6	4.80
2.นักปฏิบัติ	19	15.10
3.ใช้ควมคิดสร้างสรรค์	9	7.10
4.ส่งเสริมสนับสนุน	92	73.00
รวม	126	100.00
2.ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าการบริการการใช้เวลาว่างและนันทนาการ ผู้นำควรเน้นการทำงานในด้าน		
1.วางแผน	17	13.50
2.สร้างผลงาน	6	4.80
3.การสร้างทีมงาน	90	71.40
4.รับฟังผู้อื่น	13	10.30
รวม	126	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

คำถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.คุณลักษณะอันดับแรกที่ข้าพเจ้าจะพิจารณารับสมัครเข้าทำงาน คือ		
1.มีทักษะในการทำงานที่ดี	13	10.30

2.มีความสามารถในการตัดสินใจ	3	2.40
3.สามารถสร้างนวัตกรรม หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับการทำงาน	13	10.30
4.มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี	97	77.00
รวม	126	100.00
4.ในการเป็นนักสื่อสาร ข้าพเจ้ามีทักษะในการติดต่อสื่อสารด้านใดมากที่สุด		
1.การบังคับบัญชาและสั่งการได้ชัดเจน	9	7.10
2.ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพรวมในการทำงาน	28	22.20
3.มีการสื่อสารส่งผ่านโดยการพูดได้ชัดเจน	16	12.70
4.เป็นผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี	73	57.90
รวม	126	100.00
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าเลือกวิธีการจัดการกับปัญหาแบบ		
1.เฝ้าดูผู้ควบคุม	4	3.10
2.วางบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน	33	26.20
3.ค้นหาการทำงานที่ทำให้เกิดการประนีประนอมกัน	21	16.70
4.ร่วมมือผสมผสานทำงานร่วมกับผู้อื่น	68	54.00
รวม	126	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

คำถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6.ความสัมฤทธิ์ผลในการเป็นผู้นำนันทนาการในการให้บริการการใช้เวลาว่างในองค์กรหรือโปรแกรมนันทนาการนั้นขึ้นอยู่กับ		
1.การสร้างสรรค์และวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	34	27.00
2.ใช้ความสามารถทำให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ	39	31.00
3.เน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรที่ทำงาน	30	23.80
4.ใช้วิธีการทำงานร่วมกัน	23	18.30

รวม	126	100.00
7.ข้าพเจ้าพบปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือโปรแกรมจาก ประเมินผลกระทบวิธีการทำงาน		
1.ดูจากความก้าวหน้าในการทำงานว่าประสบความสำเร็จตาม	22	17.50
2.เป้าหมายที่วางไว้เพียงพอ	54	42.90
3.ใช้การประมาณการว่าตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานมีการทำงาน		
ตามแผนหรือไหม	30	23.80
4.ใช้วิธีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	20	15.90
รวม	126	100.00
8.เมื่อพบว่าคุณภาพในการทำงานลดลงข้าพเจ้าจะต้อง		
1.ยืนยันที่จะทำตามแนวทางในแผนงานเดิม	1	0.80
2.มีการตั้งความคาดหวังที่ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด		
ในการทำงานมีการจัดให้บุคลากรและผู้ได้บังคับบัญชาเห็น		
ตัวอย่างในการทำงานที่มีคุณภาพ	22	17.5
3.วางแผนปรับปรุงการทำงาน	27	21.40
4.ประชุมกับผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการ		
วางแผนปรับปรุงการทำงาน	76	60.30

ตาราง 2 (ต่อ)

คำถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
9.ข้าพเจ้ามีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดย		
1.เป็นต้นแบบในมาตรฐานวิชาชีพที่ดี	13	10.30
2.ยกย่องชมเชยกับผู้ที่ทำงานได้ดี	29	23.00
3.ส่งเสริมให้กระตือรือร้นและได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ		
ทำงาน	55	43.70
4.ให้อิสระกับผู้อื่นในการแสดงความสามารถในวิชาชีพ	29	23.00
รวม	126	100.00
10.เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในตัวข้าพเจ้าข้าพเจ้าจะ		
1.ตั้งคำถามให้พูดออกมาทันที	7	5.60
2.เปิดโอกาสให้ผู้อื่นตัดสินใจพูดในสิ่งที่เขาต้องการ	24	19.00

3.มีการพูดคุยกับผู้ที่มีปัญหาและค้นหาแนวทางในการสร้างการ ทำ งาน ร่ว ม กัน ที่ ดี ที่ สุ ด	84	66.70
4.พยายามค้นหาปัจจัยนำเข้า (Input) จากผู้อื่นและสร้าง แผนการทำงานใหม่	11	8.70
รวม	126	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นได้ถึงพฤติกรรมการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่พลศึกษา
ภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นพบว่าการส่วนใหญ่จะเน้นการส่งเสริมสนับสนุนในการการ
ปฏิบัติงานขององค์กร/หน่วยงาน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และมีความเชื่อในการบริการ
การใช้เวลาว่างจากการสร้างทีมงานให้มีคุณภาพ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 โดย
คุณลักษณะอันดับแรกในการรับบุคลากรเข้าทำงาน คือ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 77.00 และการจะเป็นนักสื่อสารที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ต้องเป็น
ผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกรักของผู้อื่นได้ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 หากเกิดปัญหาใน
การทำงานผู้นำจะเลือกวิธีในการจัดการกับปัญหาด้วยการร่วมมือผสมผสานแก้ไขร่วมกับผู้อื่น
จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ผู้นำนั้นจะพบปัญหาจากความก้าวหน้าในการทำงานว่าประสบ
ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ในขณะที่พบว่าคุณภาพใน
การทำงานลดลงจะต้องประชุมกับผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนปรับปรุงการ
ทำงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 ผู้นำมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดย
ส่งเสริมให้กระตือรือร้น และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ
43.70 เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในตัวเจ้าหน้าที่พลศึกษา จะมีการพูดคุยกับผู้ที่มีปัญหา
และค้นหาแนวทางในการสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตาราง 3 จำนวน ค่าร้อยละ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นพบว่าการ แยกรายด้าน (n=126)

พฤติกรรมผู้นำนั้นพบว่าการ	จำนวน	ร้อยละ
พ ฤ ตี ก ร ร ม ผู้ น า นั น ท น า ก า ร ต ำ น อ ง ง า น	19	15.10
พฤติกรรมผู้นำนั้นพบว่าการด้านองความสัมพันธมนุษย์	107	84.90
รวม	126	100.00

จากตาราง 3 แสดงเห็นได้ถึงจำนวน และร้อยละของพฤติกรรมการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่เป็นผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 84.90 รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์ รองลงมาคือมีพฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงงาน



**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน คำร้อยละความสามารถในการเผชิญ
และฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา**

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางที่แสดงถึงจำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรครายข้อดังนี้

ตาราง 4 จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถ
ในการควบคุมอุปสรรค

ด้านความสามารถในการ ควบคุมอุปสรรค	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ ที่เป็นอุปสรรคได้	32 (25.40)	80 (63.50)	13 (10.30)	0 (0.00)	1 (0.80)
2.ท่านสามารถรับมือกับอุปสรรคที่ เกิดขึ้นได้	34 (27.00)	85 (67.50)	7 (5.50)	0 (0.00)	0 (0.00)
3.เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถหา วิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติ	41 (32.50)	85 (63.50)	5 (4.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
4.ท่านรู้ว่าจะรับมือสถานการณ์ที่ เป็นอุปสรรคได้เพียงใด	32 (25.40)	85 (67.50)	9 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)
5.เมื่อพบอุปสรรค ท่านจะแสดง อารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาใน ทางบวก	21 (16.70)	79 (62.70)	25 (19.80)	1 (0.80)	0 (0.00)

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถ
ในการควบคุมอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้
จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ท่านสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จำนวน 85 คน คิด
เป็นร้อยละ 67.50 เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติจำนวน 80 คน คิด

เป็นร้อยละ 63.50 ท่านรู้ว่าจะรับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใดจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 เมื่อพบอุปสรรค ท่านจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวกจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70

ตาราง 5 จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค

ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้	27 (21.40)	86 (68.30)	13 (10.30)	0 (0.00)	0 (0.00)
2.ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้	23 (18.30)	88 (69.80)	15 (11.19)	0 (0.00)	0 (0.00)
3.เมื่อเกิดปัญหา ท่านจะไม่โทษผู้อื่น	48 (38.10)	56 (44.40)	21 (16.70)	1 (0.80)	0 (0.00)
4.ท่านรับบทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้น	34 (27.00)	81 (64.30)	10 (7.90)	1 (0.80)	0 (0.00)
5.เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	41 (32.50)	80 (63.50)	5 (4.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 เมื่อเกิดปัญหา ท่านจะไม่โทษผู้อื่นจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ท่านรับบทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้นจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50

ตาราง 6 จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถ
ในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค

ด้านความสามารถในการรับรู้ ถึงระดับของอุปสรรค	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะ มี จุ ด สิ้น สู้ ด	42 (33.3)	75 (59.5)	9 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)
2.ท่านสามารถแยกเรื่องงานกับ เรื่ อ ง ส่ว น ตัว ไ ต่	67 (53.20)	53 (42.10)	6 (4.80)	0 (0.00)	0 (0.00)
3.เมื่อท่านประสบปัญหาจากการ ทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิต ด า ม ป ก ตี	43 (34.10)	69 (54.80)	14 (11.10)	0 (0.00)	0 (0.00)
4.เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนใน ครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้	9 (7.10)	25 (19.80)	49 (38.90)	23 (18.30)	20 (15.90)
5.ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถ เกิดขึ้นได้กับทุกคน	45 (35.70)	67 (53.20)	13 (10.30)	1 (0.80)	0 (0.00)

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุดจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 เมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

ตาราง 7 จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถ
ในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค

ด้านความสามารถในการ อดทนทนทานต่ออุปสรรค	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรค หรือ ปัญหา	49 (38.90)	70 (55.60)	1 (5.60)	0 (0.00)	0 (0.00)
2.ท่านสามารถรับมือกับความ ยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้	34 (27.00)	82 (65.10)	10 (7.90)	0 (0.00)	0 (0.00)
3.ท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือ ปัญหา	60 (47.60)	57 (45.20)	9 (7.10)	0 (0.00)	0 (0.00)
4.ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการ เอาชนะอุปสรรคเสมอ	56 (44.40)	65 (51.60)	5 (4.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
5.ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรค ไปแล้วจะพบความราบรื่น	68 (54.00)	54 (42.90)	4 (3.10)	0 (0.00)	0 (0.00)

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหาจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 ท่านสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่นจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90

ตาราง 8 จำนวน คำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน

ความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรค	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค	42 (33.30)	84 (66.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
2.ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค	41 (32.50)	79 (62.70)	6 (4.80)	0 (0.00)	0 (0.00)
3.ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค	37 (29.40)	89 (70.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
4.ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค	68 (54.00)	58 (46.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค รวมทุกด้าน	52 (41.30)	74 (58.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและคำร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 33.30 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 84 คิดเป็นร้อยละ 66.70 ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค จำนวน 41 คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา อยู่ในระดับมาก จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 62.70 ตามด้วย และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 4.80 ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 68 คิดเป็นร้อยละ 54.00 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 58 คิดเป็นร้อยละ 46.00 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค รวมทุกด้าน คือ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 52 คิดเป็นร้อยละ 41.30 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 74 คิดเป็นร้อยละ 58.70

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางที่แสดงถึง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค 2.ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค 3.ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค 4. ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค)	ระดับความสามารถ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้	4.13	.645	มาก
2	ท่านสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	4.21	.531	มากที่สุด
3	เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติ	4.29	.535	มากที่สุด
4	ท่านรู้ว่าจะรับมือต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใด	4.18	.543	มาก
5	เมื่อพบอุปสรรค ท่านจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวก	3.95	.631	มากที่สุด
รวม		4.15	.427	มาก

ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ผู้นำันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติ ($\bar{X}=4.29, SD=.535$) สามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X}=4.21, SD=.531$) และรู้ว่าจะรับมือต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใด ($\bar{X}=4.18, SD=.543$) ตามลำดับ ส่วนความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้ ($\bar{X}=4.13, SD=.645$) และเมื่อพบอุปสรรคผู้นำจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวก ($\bar{X}=3.95, SD=.631$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค)	ระดับความสามารถ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้	4.11	.555	มาก
2	ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้	4.06	.548	มาก
3	เมื่อเกิดปัญหา ท่านจะไม่โทษผู้อื่น	4.20	.738	มาก
4	ท่านรับบทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้น	4.17	.594	มาก
5	เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.29	.535	มากที่สุด
รวม		4.17	.452	มาก

ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค ผู้นำนั้นทนทานการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี ($\bar{X}=4.29, SD=.535$) รองลงมา ความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาท่านจะไม่โทษผู้อื่น ($\bar{X}=4.20, SD=.738$) ท่านรับบทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้น ($\bar{X}=4.17, SD=.594$) ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้ ($\bar{X}=4.11, SD=.555$) และท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้ ($\bar{X}=4.06, SD=.548$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญด้านความสามารถ

ในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค)	ระดับความสามารถ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุด	4.26	.582	มากที่สุด
2	ท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้	4.48	.590	มากที่สุด
3	เมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติ	4.23	.635	มากที่สุด
4	เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้	2.84	1.134	ปานกลาง
5	ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน	4.24	.662	มากที่สุด
รวม		4.01	.451	มาก

ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ ($\bar{X}=4.48, SD=.590$) ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุด ($\bar{X}=4.26, SD=.582$) ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ($\bar{X}=4.24, SD=.662$) และเมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติ ($\bar{X}=4.23, SD=.635$) ตามลำดับ ส่วนความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้ ($\bar{X}=2.84, SD=1.134$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค)	ระดับความสามารถ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหา	4.33	.580	มากที่สุด
2	ท่านสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้	4.19	.562	มาก
3	ท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหา	4.40	.622	มากที่สุด
4	ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอ	4.40	.568	มากที่สุด
5	ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่น	4.51	.562	มากที่สุด
รวม		4.37	.455	มากที่สุด

ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่น ($\bar{X}=4.51, SD=.662$) ท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหา ($\bar{X}=4.40, SD=.568$) ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอ ($\bar{X}=4.40, SD=.562$) และท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหา ($\bar{X}=4.33, SD=.580$) ตามลำดับ ส่วนความสารถอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้ ($\bar{X}=4.19, SD=.622$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ด้านรวม)	ระดับความสามารถ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค	4.15	.427	มาก
2	ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค	4.17	.452	มาก
3	ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค	4.01	.451	มาก
4	ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค	4.37	.455	มากที่สุด
รวม		4.17	.376	มาก

ผลการศึกษาจากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.17, SD=.376$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน แต่ละด้านมีระดับความสามารถดังนี้ มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ($\bar{X}=4.37, SD=.455$) ส่วนความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค ($\bar{X}=4.17, SD=.452$) ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X}=4.15, SD=.427$) และด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค ($\bar{X}=4.01, SD=.451$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ
กับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค**

ตาราง 14 พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ	ค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ด้านงาน	9	47.40	10	52.60	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์	33	30.80	74	69.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	42	33.30	84	66.70	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตาราง 14 แสดงเห็นได้ถึง พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 เมื่อพิจารณาทางด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ตาราง 15 พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ	ค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ด้านอิงงาน	5	26.30	12	63.20	2	3.70	0	0.00	0	0.00
ด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์	36	33.60	67	62.60	4	3.70	0	0.00	0	0.00
รวม	41	32.50	79	62.70	6	4.80	0	0.00	0	0.00

จากตาราง 15 แสดงเห็นได้ถึง พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อยู่ในระดับมาก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 เมื่อแยกพิจารณาด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงานมีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 อยู่ในระดับมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตาราง 16 พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ	ค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ด้านอิงงาน	6	31.60	13	68.40	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์	31	29.40	76	71.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	37	29.40	89	70.60	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตาราง 16 แสดงเห็นได้ถึง พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 เมื่อแยกพิจารณา ด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40

ตาราง 17 พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ	ค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ด้านอิงงาน	6	31.60	13	68.40	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์	62	57.90	45	42.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	68	54.00	58	46.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตาราง 17 แสดงเห็นได้ถึง พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 เมื่อแยกพิจารณา ด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90

ตาราง 18 พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

4 ด้าน

ค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ด้านอิงงาน	7	36.80	12	63.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์	47	43.90	60	56.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	54	42.90	72	57.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตาราง 18 แสดงเห็นได้ถึง พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 เมื่อแยกพิจารณาด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรครวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรครวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค	Value	df	P
1	ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค	.124	1	.159
2	ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค	.120	2	.401
3	ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค	.020	1	.818
4	ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค	.186	1	.034**
รวม		.051	1	.565

**P > 0.05

จากตาราง 19 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กันเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคไม่มีความสัมพันธ์กันยกเว้นพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลของการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำนันทนาการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้กับผู้นำนันทนาการของหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำนันทนาการ และยังเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากการจับฉลาก โดยมีทั้งหมด 4 ภาค ซึ่งจับฉลากได้ภาคใต้ มีทั้งหมด 14 จังหวัด และ 151 อำเภอ รวมจำนวน 165 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ที่สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เท่ากับ 118 คน สุ่ม 8 คน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 126 คน

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร
2. ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร
3. พฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างไร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงานแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาการ โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็น 1 ข้อคำถาม มี 4 ตัวเลือกผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าจากวิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความ วารสารและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาการ การใช้เวลาวางและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) พบว่า ทุกข้อคำถามมีคะแนนอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการใช้สูตรวัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

ขั้นตอนที่ 5 นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแบบสอบถามขั้นสุดท้ายและเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อหาจุดบกพร่องในแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและตรวจสอบจนอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantity)

2. แบบสอบถามพัฒนามาจากแนวคิดทางทฤษฎีดำรา เอกสารต่างๆ บทความ รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการจริยธรรม

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ ใบรับรองเลขที่ SWUEC/E-410/2559

เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารในองค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการใช้เวลาว่างในภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยวิธีการเก็บด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ และในการจำแนกพฤติกรรมของผู้นำนันทนาการและนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค 2.ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค 3. ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค 4. ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ผู้วิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ค่าร้อยละและแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 4เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค 2.ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค 3.ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค 4.ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 5 เกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคจำนวน ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 6 เกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานบริการองค์กร/หน่วยงาน

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ จำนวน 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 และเป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 อายุของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมา 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามด้วย ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 และเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ คือ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 สาขาวิชาของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาพลศึกษาจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา วิทยาศาสตร์การกีฬา/การออกกำลังกายและกีฬา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามด้วยการฝึกและการจัดการกีฬา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และรัฐศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 กับสุขศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ตามด้วย น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และ 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผลการศึกษา พฤติกรรมของผู้นำนันทนาการส่วนใหญ่จะเน้นการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานขององค์กร/หน่วยงาน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และมีความเชื่อในการบริการการใช้เวลาว่างจากการสร้างทีมงานให้มีคุณภาพ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 โดยคุณลักษณะอันดับแรกในการรับบุคลากรเข้าทำงาน คือ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 77.00 และการจะเป็นนักสื่อสารที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ต้องเป็นผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกของผู้อื่นได้ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 หากเกิดปัญหาในการทำงานผู้นำจะเลือกวิธีในการจัดการกับปัญหาด้วยการร่วมมือผสมผสานแก้ไขร่วมกับผู้อื่น จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ผู้นำนั้นจะพบปัญหาจากความก้าวหน้าในการทำงานว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ในขณะที่พบว่าคุณภาพในการทำงานลดลงจะต้องประชุมกับผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนปรับปรุงการทำงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 ผู้นำมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยส่งเสริมให้กระตือรือร้น และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในตัวเจ้าหน้าที่พลศึกษา จะมีการพูดคุยกับผู้ที่ปัญหาและค้นหาแนวทางในการสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

เมื่อแยกรายด้าน ผลการวิจัยของพฤติกรรมการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นผู้นำนันทนาการด้านอิงความสัมพันธ์มนุษย์ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 84.90 รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำนันทนาการด้านอิงงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ค่าร้อยละความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผลการศึกษา จำนวน ค่าร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬารายข้อ พบว่า

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ท่านสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ท่านรู้ว่าจะรับมือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใดจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 เมื่อพบอุปสรรค ท่านจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวกจำนวน 79 คน คิด

เป็นร้อยละ 62.70 ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 เมื่อเกิดปัญหา ท่านจะไม่โทษผู้อื่นจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ท่านรู้บทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้นจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุดจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 เมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

ระดับความสามารถของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหาจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 ท่านสามารถรับมือกับความยืดหยุ่นของอุปสรรคหรือปัญหาได้จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่นจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90

ผลการศึกษา จำนวนและค่าร้อยละ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 33.30 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 84 คิดเป็นร้อยละ 66.70 ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค จำนวน 41 คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา อยู่ในระดับมาก จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 62.70 ตามด้วย และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 4.80 ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 68 คิดเป็นร้อยละ 54.00 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 58 คิดเป็นร้อยละ 46.00 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค รวมทุกด้าน คือ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 52 คิดเป็นร้อยละ 41.30 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 74 คิดเป็นร้อยละ 58.70

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค AQ (Adversity Quotient) ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่า

ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติ ($\bar{X}=4.29, SD=.535$) สามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X}=4.21, SD=.531$) และรู้ว่าจะรับมือต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใด ($\bar{X}=4.18, SD=.543$) ตามลำดับ ส่วนความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้ ($\bar{X}=4.13, SD=.645$) และเมื่อพบอุปสรรคผู้นำจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวก ($\bar{X}=3.95, SD=.631$)

ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี ($\bar{X}=4.29, SD=.535$) รองลงมา ความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาท่านจะไม่โทษผู้อื่น ($\bar{X}=4.20, SD=.738$) ท่านรู้บทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้น ($\bar{X}=4.17, SD=.594$) ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้ ($\bar{X}=4.11, SD=.555$) และท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้ ($\bar{X}=4.06, SD=.548$) ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ ($\bar{X}=4.48, SD=.590$) ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุด ($\bar{X}=4.26, SD=.582$) ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ($\bar{X}=4.24, SD=.662$) และเมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติ ($\bar{X}=4.23, SD=.635$) ตามลำดับ ส่วนความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้ ($\bar{X}=2.84, SD=.134$)

ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ผู้นำนันทนาการมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่น ($\bar{X}=4.51, SD=.662$) ท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหา ($\bar{X}=4.40, SD=.568$) ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอ ($\bar{X}=4.40, SD=.562$) และท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหา ($\bar{X}=4.33, SD=.580$) ตามลำดับ ส่วนความสามารถอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้ ($\bar{X}=4.19, SD=.622$)

ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่ามีความเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.17, SD=.376$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน แต่ละด้านมีระดับความสามารถดังนี้ มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค ($\bar{X}=4.37, SD=.455$) ส่วนความสามารถอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค ($\bar{X}=4.17, SD=.452$) ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X}=4.15, SD=.427$) และด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค ($\bar{X}=4.01, SD=.451$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรคอยู่ในระดับมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 เมื่อพิจารณารายด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อยู่ในระดับมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อยู่ในระดับมาก จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อยู่ในระดับมาก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 เมื่อแยกพิจารณาด้านพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการ คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการด้านอิงงาน มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ส่วนพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการอิงความสัมพันธ์มนุษย์ มีค่าระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 อยู่ในระดับมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ผลการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กันเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคไม่มีความสัมพันธ์กันยกเว้นพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้านความสามารถในการอดทน ทนทานต่ออุปสรรค มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำนั้นหนากองเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร

จากผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำนั้นหนากองเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่เป็นผู้นำนั้นหนาด้านองค์ความสัมพันธมนุษย์ รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นหนาด้านองงานโดยจะส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน มีการสร้างทีมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นผู้รับฟังผู้อื่นและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างดี เน้นการแก้ปัญหาโดยการพูดคุยปรึกษาหารือกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิด สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974: 5) ซึ่งได้กล่าวว่าลักษณะผู้นำแบบนี้จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเคารพและยอมรับในความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้งจะต้องมีความรู้สึกเห็นว่า ผู้ร่วมงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญซึ่งในการทำงานจะมุ่งความสำคัญของคนเป็นหลักในการที่ได้เป็นผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ชัยวิจิต (2552) เรื่องพฤติกรรมของผู้นำนั้นหนากองเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำนั้นหนากองส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำนั้นหนาด้านองค์ความสัมพันธมนุษย์รองลงมาคือมีพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาด้านองงานและสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของ Halpin (1966: 88- 89) ที่ได้พัฒนารูปแบบสอบถาม LBDQ (Leadership behavior description questionnaire) เป็นการระบุถึงพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำในการทำงานที่มุ่งความสัมพันธ์เป็นอันดับแรกระหว่างผู้นำที่

ปฏิบัติกับผู้ตามโดยผู้นำนั้นหนทางการเป็นผู้ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นคนที่ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่ายใช้เวลาในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลใด ๆ ใน การกระทำของตน มีการปฏิบัติงานโดยการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างฐานะเท่าเทียมกันเต็มใจที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีความ เป็นมิตรทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการสนทนากันนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการปฏิบัติ

2. ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอย่างไร

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของผู้นำนั้นหนทางการ พบว่า ผู้นำนั้นหนทางการที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมนั้นหนทางการอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เป็นผู้ที่สามารถข้ามผ่านความยากลำบากและปัญหาที่กำลังเผชิญโดยมีวิธีการแก้ไข อย่างเข้าใจและมีสติ มีความอดทนต่อปัญหาและควบคุมอารมณ์ให้เป็นไปในทางบวกได้ ก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยทิพย์ ชีรศราวิชาร (2555) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมองโลก ในแง่ดีและส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคแสดงว่าผู้นำ นั้นหนทางการที่มีการทำงานแบบผู้ให้บริการกับผู้มาใช้บริการ เป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำแนะนำ โดยมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ เด็กเยาวชนและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้เล่นกีฬาออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนั้นหนทางการ อย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ และคณะ (2545: 19-20) ได้กล่าวว่า ผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลส่งผลให้มีการมองโลกในแง่ดีและมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสูงการเป็น ผู้นำนั้นหนทางการจะต้องมีบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายต้องใช้ความรู้ความสามารถ และมีการตัดสินใจด้วยความมั่นใจเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีผู้นำนั้นหนทางการที่มีการ รับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมีความคาดหวังต่อความสำเร็จและสามารถกำกับตนเองได้ดีมี รูปแบบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพราะการปฏิบัติงานอาจต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคที่ ผู้บริหารจะต้องใช้การตัดสินใจและการประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องการบริหารนั้นจึงจะ ประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลท์ซ (Stoltz, 1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มี การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความสามารถในการกำกับควบคุมตนเองได้ดีรวมถึง สามารถเป็นผู้จัดการชีวิตของตนเองซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถบังคับตนเองได้ทั้งร่างกายและ

อารมณ์พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถเผชิญเหตุการณ์ต่างๆและแก้ปัญหาได้และจะใช้ความพยายามยิ่งขึ้นเมื่อพบกับอุปสรรคมีสติ สามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ทำให้พ้นตัวจากอุปสรรคอย่างรวดเร็ว และหยุดคิดวิธีที่ทำให้เกิดความเครียด ความท้อแท้ ความสิ้นหวังนั้น

จากผลการศึกษา เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสามารถระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค และด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับอุปสรรคยกเว้น ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคที่อยู่ระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นทนทานการสามารถรับรู้อุปสรรคจะอดทนอยู่ในระยะเวลาที่ยาวได้ เป็นผู้ที่พยายามผ่านพ้นอุปสรรคด้วยการทักษะ ความรู้ และความสามารถมีความหวังในชีวิตได้อย่างราบรื่นมีกำลังใจที่เข้มแข็งอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สโตลทซ์ (Stoltz. 1997) ได้กล่าวว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคและการรับมือความยืดหยุ่นของปัญหา และพยายามจัดไปให้หมดอย่างถูกวิธีเป็นความอดทนความทนทานต่อปัญหาต่างๆ มองโลกในแง่ดีเห็นปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาเล็กสามารถรับมือกับระยะเวลาของอุปสรรคหรือปัญหาที่อาจจะยาวนานไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหามีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอและเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบแต่ความราบรื่น

3. พฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างไร

จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค รวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์เนื่องจากผู้นำนั้นทนทานการมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พบเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ องค์การร่วมอื่นๆ จึงทำให้ผู้นำนั้นทนทานการสามารถเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมอุปสรรคได้เข้าใจปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีสติวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุเมื่อเกิดปัญหาเป็นผู้ที่แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้และยังแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของรัสเซลล์ (Russell. 2001: 37) ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้นำนั้นทนทานการต้องต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น พยายามร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เน้นความสัมพันธ์ของมนุษย์เพื่อส่งเสริมและสร้างคุณค่าทางสังคม จำเป็นอย่างมากที่ผู้นำจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมผู้นำนั้นทนทานการต้องพยายามร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เพื่อที่จะทำให้ล้มภาวะทาง

สิ่งแวดล้อมลดน้อยลงและสามารถทำให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการเกิดความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของสังคมในอนาคตซึ่งผู้นำนั้นหนาทนการเองจะต้องมีมุมมองที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสร้างคุณค่าทางสังคม

พิจารณารายด้านของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรคเนื่องจากเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้เป็นผู้นำที่มีความสามารถอดทนกับปัญหาอุปสรรคคิดแต่ว่าไม่มีใครหรืออะไรที่แก้ไขได้ หากไม่พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคิดอยู่เสมอว่าปัญหาจะจบลงไปอีกไม่ช้า ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้จะไม่มีผลต่อการทำงานเมื่อผู้นำประสบ เข้าใจปัญหาอย่างอ่อนโยน ใจเย็น มีสติในการแก้ไขสอดคล้องกับแนวคิดของ สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้กล่าวว่า ผู้นำนั้นหนาทนการจะรับรู้ถึงความยืดหยุ่นของอุปสรรคและอดทนเป็นอย่างสูงที่จะรับมือได้หากมีระยะเวลานาน มีการฝึกฝน ทักษะ ความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตพยายามที่จะหาหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็ว และพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นาน แต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงตัวได้นาน ก็จะพิจารณาได้ว่าปัญหาและเหตุแห่งปัญหาเป็นเรื่องธรรมดา จะสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างรวดเร็วและจะไม่กลับมาอีก สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้มีชีวิตรุ่งโรจน์ได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละคนแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากันบางหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจึงมีปัญหากเกิดขึ้นในการประสานงานขอความร่วมมือ จึงใช้ความอดทนในการแก้ไขสิ่งที่เกิดให้มีประโยชน์และพัฒนาในวงการศึกษา ในการทำงานย่อมมีปัญหาละอุปสรรคแต่เมื่อเราค้นพบปัญหาเหล่านั้นเราก็ต้องช่วยกันให้ได้ คอยคิดและหาที่ปรึกษาและพูดคุยกับทีมงานหรือผู้รู้เพื่อที่จะข้ามปัญหาและอุปสรรค หาทางแก้ไขปัญหานั้นจนงานที่ทำสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ร่วมด้วยนอกเหนือจากเรื่องดังกล่าว เช่น สภาพของที่ทำงาน ความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของผู้นำ ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
2. ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างหรือองค์กร เช่น ศูนย์กีฬา ศูนย์เยาวชน องค์กรการใช้เวลาว่างต่างๆ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลของแต่ละกลุ่ม นำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคให้ดียิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2555). แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ ๒. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา กัลยา.
- กรมพลศึกษา. (2556). คู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากร
ทางการพลศึกษาและกีฬา
- วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2548). “AQ: อึดเกินพิกัด” แปลจาก “Adversity Quotient: Turning
obstacles into opportunity” ของ Paul G. Stoltz. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บิสิต.
- ณัฐนันท์ เนตรทิพย์. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกกับ
ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3
กรุงเทพมหานคร. ม.ป.พ.
- นิดา แซ่ตั้ง. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ที่มีผลต่อ
การทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. ม.ป.พ.
- นัยนา นาคฤทธิ์. (2547). พฤติกรรมผู้นำและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิรต. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ.
- พรณี แดงเครือ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์.
เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิษฐ แม้นเขียน. (2545). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. ม.ป.พ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยการพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 153.

- เยาวดีวิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: SK Booknet.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- อนันต์ ดุลยพีรติส. (2547). *ความสามารถในการพัฒนาอุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตน ด้านการเรียนครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรี*. ม.ป.พ.
- ลวิตรา ผิวงาม. (2548). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ชาวน้ำอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและ พัฒนาอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพสหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม*. ม.ป.พ.
- วลัยทิพย์ ชีริศราวิชกร. (2555). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วาสนา วงษ์สุนทร. (2543). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตรธีระกุล. (2518). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารครูศาสตร์*. 12: 19-20.
- วินัย จิตะสุด. (2548). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา: เฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรียา เอียดเสน. (2542). *ภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค บรรยากาตองค์กร และผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับบังคับบัญชา โรงงานประกอบรถยนต์ แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์กรและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักการเงินและ ทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมคิด บางโม. (2538). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สรารุช ชัยวิชิต. (2552, ก.ค.-ก.ย.). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างขององค์กรการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา สันทนาการ*. 35(3): 82-94.
- ภิญโญสาร. (2539). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สุโขทัยธรรมมาธิราชมหาวิทยาลัย. (2543). *การพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี บุญแก้วล้อม. (2551). *การบริหารจัดการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2551, จาก http://203.155220.217/office/swdi/pdf_file/management_center.pdf.
- เสนาะ ดิยาวารุ; สุปราณี ศรีจันทร์ภูมิข; และนิยะ ดาซุณหวงศ์. (2522). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อังกนงค์ ปักซี่. (2550). *รูปแบบผู้นำและพฤติกรรมการเผชิญความขัดแย้งของบริษัท E-cube Construction Co., Ltd.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- Bammel, G.; & L.L. Burrus- Bammel. (1996). *Other Factors that Affect Leisure Behavior: Leisure and Human Behavior*. Iowa: Brown and Benchmark Publishers.
- Basnard, C. I. (1970). *The Function of Executive*. MA: Harvard University Press.
- Edginton, C. R.; Hudsun, S. D.; & Scholl, K. G. (2005). *Leadership for Recreation, Park and Leisure*. L.L.C, Illinois: Sagemare Publishing.
- Fiedler, E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*: McGraw-Hill Book Company, New York.
- Hersey, P.; & Blarchard H. (1969). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. Prentice- Hall International. Inc, New.
- Russell, V.R. (2001). *Leadership in Recreation*. 2nd ed. Published by McGraw – Hill, New York.
- Stogdill, M. R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Macmillan Publishing, New York.
- Tannenbaun, Robert; Weschler, R. Irving.; & Mussasik. (1961). *Leadership and Organization : A Behavioral Science Approach*. McGraw-Hill Book Company, New York. p.157.

Stoltz, G.P. (1997). *Adversity Quotient : Turning obstacles into opportunities*. New York:
John Wiley & Sons Inc.

----- (2000). *Adversity Quotient: Finding your hidden capacity for getting things done*.
New York: Harper – Collins Publishers Inc.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการกีฬาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรงกับความจริงที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนันทนาการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographic Data)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุปี

3. ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

☐ เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัด

☐ เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ

☐ อื่นๆ (โปรด

ระบุ) _____

4. การศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

สาขา _____

☐ ปริญญาโท

สาขา _____

☐ อื่นๆ (โปรด

ระบุ) _____

5. ประสบการณ์ในการทำงานบริหารองค์กร/หน่วยงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 – 11 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นหนาของการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

1. ในการเป็นผู้นำ : ข้าพเจ้าเป็นผู้นำแบบใดมากที่สุด
 - ☐ วิเคราะห์
 - ☐ ปฏิบัติผลงาน
 - ☐ ใช้ความคิดสร้างสรรค์
 - ☐ ส่งเสริมสนับสนุน
2. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าการบริการการใช้เวลาว่างและนั้นหนาการทำงาน ผู้นำควรเน้น
การทำงานในด้าน
 - ☐ วางแผน
 - ☐ สร้างผลงาน
 - ☐ การสร้างทีมงาน
 - ☐ รับฟังผู้อื่น
3. คุณลักษณะอันดับแรกที่ข้าพเจ้าจะพิจารณารับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน คือ
 - ☐ มีทักษะในการทำงานที่ดี
 - ☐ มีความสามารถในการตัดสินใจ
 - ☐ สามารถสร้างนวัตกรรม หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับการทำงาน
 - ☐ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี
4. ในการเป็นนักสื่อสาร ข้าพเจ้ามีทักษะในการติดต่อสื่อสารด้านใดมากที่สุด
 - ☐ การบังคับบัญชาและสั่งการได้ชัดเจน
 - ☐ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพรวมในการทำงาน
 - ☐ มีการสื่อสารส่งผ่านโดยการพูดได้ชัดเจน
 - ☐ เป็นผู้รับฟังแนวคิด และความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

ตอนที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าเลือกวิธีการจัดการกับปัญหาแบบ
 - ☐ เป็นผู้ควบคุม
 - ☐ วางบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน
 - ☐ ค้นหาการทำงานที่ทำให้เกิดการประนีประนอมกัน
 - ☐ ร่วมมือผสมผสานทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. ความสัมฤทธิ์ผลในการเป็นผู้นำนั้นหนาแน่นในการให้บริการการใช้เวลาว่างใน
องค์กรหรือโปรแกรมนั้นหนาแน่นนั้นขึ้นอยู่กับ
 - ☐ การสร้างสรรค์และวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ☐ ใช้ความสามารถทำให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ
 - ☐ เน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรที่ทำงาน
 - ☐ ใช้วิธีการทำงานร่วมกัน
7. ข้าพเจ้าพบปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือโปรแกรมจาก
 - ☐ ประเมินผลกระทบวิธีการทำงาน
 - ☐ ดูจากความก้าวหน้าในการทำงานว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด
 - ☐ ใช้การประมาณการว่าตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานมีการทำงานตามแผนหรือไม่
 - ☐ ใช้วิธีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
8. เมื่อพบว่าคุณภาพในการทำงานลดลงข้าพเจ้าจะต้อง
 - ☐ ยืนยันที่จะทำตามแนวทางในแผนงานเดิม
 - ☐ มีการตั้งความคาดหวังที่ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในการทำงานมีการจัดให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตัวอย่างในการทำงานที่มีคุณภาพ
 - ☐ วางแผนปรับปรุงการทำงาน
 - ☐ ประชุมกับผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนปรับปรุงการทำงาน

ตอนที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

9. ข้าพเจ้ามีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดย

- ☐ เป็นต้นแบบในมาตรฐานวิชาชีพที่ดี
- ☐ ยกย่องชมเชยกับผู้ที่ทำงานได้ดี
- ☐ ส่งเสริมให้กระตือรือร้นและได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- ☐ ให้อิสระกับผู้อื่นในการแสดงความสามารถในวิชาชีพ

10. เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในตัวข้าพเจ้า : ข้าพเจ้าจะ

- ☐ ต้องการให้พูดออกมาทันที
- ☐ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นตัดสินใจพูดในสิ่งที่เขาต้องการ
- ☐ มีการพูดคุยกับผู้มีปัญหาและค้นหาแนวทางในการสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด
- ☐ พยายามค้นหาปัจจัยนำเข้า (Input) จากผู้อื่นและสร้างแผนการทำงานใหม่

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

ภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค		ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค						
1	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้					
2	ท่านสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้					
3	เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขอย่างเข้าใจและมีสติ					
4	ท่านรู้ว่าจะรับมือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เพียงใด					
5	เมื่อพบอุปสรรค ท่านจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาออกมาในทางบวก					
ด้านความสามารถในการนำตัวเองเข้าไปแก้ไขอุปสรรค						
6	ท่านสามารถนำตนเองเข้าไปแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคได้					
7	ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้					
8	เมื่อเกิดปัญหา ท่านจะไม่โทษผู้อื่น					
9	ท่านรับรู้บทบาทหน้าที่ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหานั้น					
10	เมื่อเกิดปัญหาแบบเดิมขึ้น ท่านจะแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค						
11	ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีจุดสิ้นสุด					
12	ท่านสามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้					
13	เมื่อท่านประสบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามปกติ					
14	เมื่อท่านมีปากเสียงกับคนในครอบครัวส่งผลให้ทำงานไม่ได้					

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (ต่อ)		ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรค						
15	ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน					
ด้านความสามารถในการอดทนทนทานต่ออุปสรรค						
16	ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหา					
17	ท่านสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคหรือปัญหาได้					
18	ท่านไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหา					
19	ท่านมีกำลังใจเข้มแข็งในการเอาชนะอุปสรรคเสมอ					
20	ท่านเชื่อว่าเมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปแล้วจะพบความราบรื่น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ		ตำแหน่งและสถานที่
1. อ.ดร. กัลพฤกษ์	พลศรี	อาจารย์ประจำวิชานันทนาการ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. อ.ดร. สุเมธ	हनกล้าง	อาจารย์ประจำสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร.วณัฐพงศ์	เบญจพงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาสันนทาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. คุณรุ่งอรุณ	เขี้ยวพุ่มพวง	ผู้อำนวยการสำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา กระทรวงการทอองเที้ยวและการกีฬา
5. คุณหลักเพชร	ดีร์สมี	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) ปฏิบัติการ ศูนย์เยาวชนวัดจันตรแก้ว

ที่ ศธ 0519.12/ 4745



หนังสือเลขที่	
01769	
วันที่	๑๐ ก.พ. ๒๕๖๐
ที่	๑๕-๔๕-๖
บัณฑิตวิทยาลัย	
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร	
วันที่รับเรื่อง	
วันที่	
วันที่ 20 ก.พ. 2560	
เวลา 13.50 น.	

๑๕ สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

① เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววิมลรัตน์ สิทธิกรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพลชัย รองชั้นแก้ว และ
อาจารย์ ดร.สราวุธ ชัยจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์กัลพฤกษ์ พลศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาววิมลรัตน์ สิทธิกรรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พคธ 17 ก.พ. 2560

② เรียน หัวหน้าภาควิชาพลศึกษา

เพื่อโปรดทราบและ

19 ก.พ. 60

③ เรียน ค.ดร. กิตติคุณ พลศรี
เพื่อโปรดพิจารณา
22 ก.พ. 60

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 599 9491

ที่ ศธ 0519.12/ 4747



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๕ สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมพลศึกษา

เนื่องด้วย นางสาววิมลรัตน์ สิทธิกรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพลชัย รองขันแก้ว และอาจารย์ ดร.สราวุธ ขัยชิด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ คุณรุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิมลรัตน์ สิทธิกรรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 599 9491

ที่ ศธ 0519.12/ 4744



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๕ สิงหาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าศูนย์เยาวชนวัดฉัตรแก้ว

เนื่องด้วย นางสาววิมลรัตน์ สิทธีกรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพลชัย รองชั้นแก้ว และ
อาจารย์ ดร.สรารุณ ชัยชิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ คุณหลักเพชร ตีร์คมี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม
ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาววิมลรัตน์ สิทธีกรรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

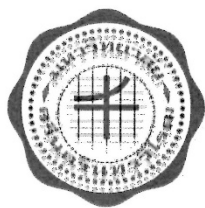
โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 599 9491



ภาคผนวก ค

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย



MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย

SWUEC- 306/59E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน อุปสรรคของเจ้าหน้าที่พลศึกษาภาคใต้ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาววิมลรัตน์ สิทธิธรรม

สังกัด: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 10 ต.ค. 2559 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 10 ต.ค. 2559 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 10 ต.ค. 2559 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 10 ต.ค. 2559 |

(ลงชื่อ).....

(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

รักษาการแทนเลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุริพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-410/2559

วันที่ให้การรับรอง : 07/03/2560

วันหมดอายุใบรับรอง : 07/03/2561



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววิมลรัตน์ สิทธิกรรม
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	เขตสายไหม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 7 สัญญาการแคร์ ซอยอินทามระ 47 แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาสาสมัครด้านนันทนาการ ศูนย์เยาวชนคลองสามวา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์เยาวชนคลองสามวา สำนักวัฒนธรรมกีฬา และการท่องเที่ยว เลขที่ 19 ซอยเลียบคลองสอง 19 แขวงสามวาตะวันตกเขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2551	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกวิทย์-คณิต จาก โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทอง
พ.ศ.2556	สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2560	สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ