

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์
ของ
ลินดา พรหมลักษณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2551

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์
ของ
ลินดา พรหมลักษณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

ลินดา พรหมลักษณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2551

ลินดา พรหมลักษณ์. (2551). โปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.นันทนา วงษ์อินทร์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิต
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาคูณลักษณะ
ผู้นำของนิสิต ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ ประชากรที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา
2550 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2550 ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และผ่านการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 12 คน
เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามคูณลักษณะผู้นำนิสิต และโปรแกรมการพัฒนาคูณ
ลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลคือ t-test for
dependent sample

ผลการวิจัยพบว่า

นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำนิสิต มีคูณลักษณะความเป็นผู้นำทั้ง
โดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE LEADER CHARACTERISTIC DEVELOPING PROGRAM FOR UNDERGRADUATE
STUDENTS OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
LINDA PROMLUK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2008

Linda Promluk (2008) *The Leader Characteristic Developing Program for Undergraduate Students of Srinakharinwirot University*. Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Master Project Advisor : Asst. Prof. Dr.Nanthana Wong-In

The purposes of this research were to construct the Leader Characteristic Developing Program for Undergraduate Students of Srinakharinwirot University and to compare the leader characteristic of undergraduate students before and after participated the program. The population were 143 undergraduate students who are the students organization committee of Srinakharinwirot University in the academic year 2008. The subjects participated in the program were 12 students, randomly selected from the volunteers. The research instruments were the Leader Characteristic Questionnaire for Undergraduate Students and the Leader Characteristic Developing Program for Undergraduate Students. The data were analyzed by t – test for dependent samples.

The results of the study were as follows:

After participating in the Leader Characteristic Developing Program, the leader characteristic of the students , as a whole and in sub-elements, significantly increased at .01 level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการช่วย แนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความ กรุณาที่อาจารย์มอบให้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร มณีศรีขำ และอาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และคุณอารีย์ งามขำ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการสร้างโปรแกรมจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต ที่ให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยและ ขอขอบคุณนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโปรแกรมในการวิจัย

ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดา พระคุณมารดาที่เป็นที่รักยิ่งซึ่งเป็นผู้ให้สติปัญญาสิ่งที่ดีงามและ คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย รวมทั้งน้องสาวที่น่ารักทั้ง 2 คน และเพื่อนๆ (น้ำส้ม พี่บ๊อบ พี่เพ็ญ ไนต์ อ้อฟ) ที่ให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมโปรแกรม รวมทั้งความช่วยเหลือและไมตรีจิตที่ได้รับจากเพื่อนๆ ร่วมงานกองกิจการนิสิต

ท้ายที่สุดคุณประโยชน์และความดีที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลืออบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

ลินดา พรหมลักษณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามคำศัพท์	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	9
สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	9
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนิสิต	11
ความหมายของกิจการนิสิตนักศึกษา	11
วัตถุประสงค์ของกิจการนิสิตนักศึกษา	11
ความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา	12
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ	13
ความหมายของผู้นำ	13
ความหมายของภาวะผู้นำ	14
คุณลักษณะของผู้นำ	16
องค์ประกอบของผู้นำ	21
ทฤษฎีความเป็นผู้นำ	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำนิสิต	27
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต	27
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม	30
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสมมติ	32
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีตัวอย่าง	38
เอกสารเกี่ยวกับการอภิปรายกลุ่ม	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	45
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การดำเนินการทดลอง	48
วิธีดำเนินการทดลอง	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	55
ความมุ่งหมาย	55
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
วิธีดำเนินการทดลอง และการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	57
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก	68
ภาคผนวก ข	75
ประวัติย่อผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงแบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design	48
2 ตารางกำหนดการโปรแกรมพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	49
4 ตารางคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (N= 143)	53
5 ตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำนิสิต ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (n =12)	54

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมที่เรียบง่ายเข้าสู่สังคมที่มีการแข่งขันที่สูง มีความเจริญอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่เป็นความเจริญทางด้านวัตถุที่เกิดจากความสามารถด้านสติปัญญาของมนุษย์ ในทางกลับกันความเจริญทางด้านวัตถุมีมากเพียงใด ความเจริญทางด้านจิตใจกลับเสื่อมลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ทำให้สังคมบางส่วนเกิดปัญหาขึ้น ดังนั้นคุณภาพของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้านอกจากจะพัฒนาด้านสติปัญญาแล้ว สิ่งที่สำคัญยังต้องพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่ไปด้วย ดังที่ สุจินต์ จินายน ได้กล่าวในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องบัณฑิตอุดมคติไทย : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2540 ว่าควรที่จะสร้างบัณฑิตให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถ ครูจะเป็นหลักสำคัญในการผลักดันให้เกิดบัณฑิตที่มีคุณภาพได้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย . ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : 12)

สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งสำคัญที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีการพัฒนาบุคลิกภาพ มิใช่เกิดจากสิ่งที่เรียนรู้มาจากชั้นเรียนเท่านั้น สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนอกชั้นเรียน เช่น การปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ การติดต่อกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย การติดต่อพบปะกับกลุ่มเพื่อน (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : 13 ; อ้างอิงจาก ชูตินันท์ อิทธิรัตน.2536) และในการนำกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมาย ตามกฎเกณฑ์ และระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ในแต่ละองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ โดยสมาชิกจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย (วรวิทย์ จินดาพล. 2542:30) การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีปรัชญาหรือปณิธาน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะสำคัญสอง ประการ คือ 1. เป็นกำลังคน คือ การผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองทางด้านมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและความต้องการของสังคม 2.เป็นคนที่สมบูรณ์ คือ การผลิตบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสมรรถภาพสูง และเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกแบบผู้ประกอบการ มีความคิดและวิจรรณญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยมีความรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547:3) การพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นผู้นำนั้น เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่ง

จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรงจากการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้นักศึกษาให้สามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้อย่างดี (กรรณิกา พิริยะจิตรา. 2547 : 135) โดยผู้นำที่ดีจะมีความสามารถแสดงบทบาทอันเหมาะสมเพื่อโน้มนำสมาชิกให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ และงานสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ มักเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ สามารถทำงานได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ จัดสภาพแวดล้อมเหมาะสม ในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำตนเอง ทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำได้ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำตนเองให้ได้เป็นเบื้องต้น โดยสำรวจตนด้านคุณลักษณะความรู้และทักษะ แสวงหาข้อมูล และเทคนิควิธีการที่สอดคล้องกับตน และวางแผนการพัฒนาด้วยการหาโอกาสฝึกหัดพัฒนา (เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ. รัตนา ประเสริฐสม. เรียม ศรีทอง. 2544: 206) และสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ มีความสามารถในการเสริมสร้างความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก ไม่มุ่งสร้างความแตกแยกในกลุ่ม (เรียม ศรีทอง. 2542 : 347)

กองกิจการนิสิต มีเป้าหมายเพื่อสร้างกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานร่วมกันของนิสิตกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยสามารถสร้างดุลยภาพระหว่างการมีจุดยืนทางความคิดของตนเอง กับการยอมรับความแตกต่างหรือความหลากหลายทางด้านความคิดได้ นิสิตต้องได้รับการเรียนรู้ที่จะเคารพในศักดิ์ความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และอุดมการณ์ที่จะทำงานและเสียสละให้กับส่วนรวม มีความเข้าใจ และพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกับสังคมและชุมชน

กองกิจกรรมนิสิตต้องเป็นงานหลักสำคัญด้านหนึ่งของมหาวิทยาลัย (งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2547 : 21) โดยวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาในแง่การพัฒนานิสิตนักศึกษา สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า งานกิจการนิสิตช่วยให้นักศึกษาได้มีความเจริญงอกงามและมีพัฒนาการ โดยให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกฝนความรับผิดชอบภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ โดยจัดบริการในด้านต่างๆ ให้นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ของสถาบัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างนักศึกษากับผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับนักศึกษา เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาอาจารย์และบุคลากรฝ่ายอื่นๆ ของสถาบัน เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่นักศึกษาจะเป็นประโยชน์ของสถาบันเพื่อส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยของ ทศพล ขำจิตรสุทธิ์ (2540 :68) เรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะที่เหมาะสมดี/

ดีมาก แต่ยังมีบางลักษณะ คือ การเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และการมีคุณธรรม/จริยธรรมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ และนพลักษณ์ หนักแน่น (2543 : 73) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำนิสิตนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีคุณลักษณะที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารกิจกรรมขององค์กรนิสิตนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ใช้เป็นแนวทางคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่จะเป็นผู้นำในการดำเนินงานขององค์กรนิสิตนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพในเรื่องลักษณะผู้นำ กวี วงศ์พุ่ม (2539: 117-123) ก็ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านคุณลักษณะทางกายภาพ และสต็อกคิลส์ ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และจำแนกคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สถิติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม(สมัยศ นาวิการ ; 2544 : 162-164 ; อ้างอิงจาก Stogdill : 1974)

นอกจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 10 คน เรื่องการพัฒนาตนเองด้านความเป็นผู้นำ นิสิตมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเรื่องลักษณะผู้นำ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองว่าการทำงานร่วมกันต้องปฏิบัติอย่างไรให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และต่อคนอื่นในขณะเดียวกันก็ทำให้นิสิตได้มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน ในพัฒนาผู้นำสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจจัดโปรแกรมการพัฒนาซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ เกม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และการอภิปรายกลุ่ม โดยเกม คือการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมและจากกิจกรรมนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้เรียนรู้ข้อใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยที่กิจกรรมนั้นจะมีลักษณะของบรรยากาศคล้ายการแข่งขันแทรกปะปนอยู่ด้วย ซึ่งอาจจะเป็นการแข่งขันระหว่างทีม ระหว่างบุคคลหรือแข่งขันกับตัวเองก็ได้ นอกจากนี้จะต้องมีกติกาในการแข่งขัน รวมทั้งมีเกณฑ์ที่ชัดเจนที่จะตัดสินการแพ้และชนะสมหวัง คุรุรัตน์ (2540 :135 - 136) ส่วนบทบาทสมมตินั้นเป็นการกำหนดบทบาท ของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมาแล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาทนั้น โดยแสดงออกตามธรรมชาติ อาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดเป็นหลัก ดังนั้น วิธีนี้จึงมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองอย่างลึกซึ้งและยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าติดตามอีกด้วย (ทศนา เขมมณี และคนอื่นๆ . 2522 : 201) กรณีตัวอย่างนั้น ว่าเป็นวิธีการสอนอีกวิธีหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือ เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงๆ นำมาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้

ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จัก คิดและพิจารณาข้อมูลที่ได้รับอย่างถี่ถ้วน และการอภิปรายจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะ ใกล้เคียง กับความเป็นจริง ซึ่งมีส่วนให้การเรียนรู้มีความหมายกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น (ทศนา เขมมณี.2545 : 152) และการอภิปรายกลุ่ม เป็นวิธีที่สมาชิกกลุ่มหรือบุคคลที่มีความสนใจ หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันมาประชุมปรึกษาหารือ และเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาหรือหาวิธีการสร้างสรรค์การทำงานของหมู่คณะ ให้เจริญก้าวหน้าขึ้น (เริงลักษณ์ ไรจพันธ์. 2539 : 51) ซึ่งสอดคล้องกับสรวงสุตา สิงขรอาสน์ (2542 : 108) ได้ศึกษาผลการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตโดยภาพรวมและจำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองภายหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์สูงกว่าก่อนการฝึกกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บังคับการนิสิตเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำโดยภาพรวมและจำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัย ของรัตติกรณ จงวิศาล (2543 : 120) พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึก อบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของนิสิตได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม เพื่อจัดทำโปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำนิสิต เนื่องจากนิสิตต้องทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียนหนังสือและจะช่วยให้ นิสิตได้เกิดการเรียนรู้ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในขณะเดียวกันก็ทำให้นิสิตได้มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้การทำงานเป็นหมู่คณะ และรู้จักการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต ระหว่างก่อนและหลังการเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะเป็นผู้นำ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ได้โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานิสิต เพื่อการเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์และเพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษานำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานิสิตกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 143 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และด้านคุณลักษณะทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้นำองค์การนิสิต** หมายถึง นิสิตที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550
2. **ลักษณะผู้นำของผู้นำองค์การนิสิต** หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับคนอื่นได้ โดยดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณลักษณะผู้นำที่ดีประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 คุณลักษณะ ได้แก่
1) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน 4) คุณลักษณะทางสังคม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล

2.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ทำทางการแสดงออก การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก

2.3 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ มีความสามารถในการบริหารเวลา มีความสามารถในการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ มีความสามารถทางการบริหารและจัดการ

2.4 คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ ชอบติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น การให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน

3. โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตระดับปริญญาตรี หมายถึง โปรแกรมที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนานิสิตให้มีความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการดำเนินการของกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิค คือ กิจกรรมกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ อภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง ดังนี้

3.1 กิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการบริหารเวลา มีความสามารถในการบริหารงานกับฝ่ายต่างๆ มีความสามารถทางการบริหารและการจัดการ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยทบทวนความหมายและวิธีการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต พร้อมทั้งอธิบายขั้นตอนการร่วมกิจกรรม กติกา บางอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีบทบาทในกิจกรรมในฐานะสมาชิกกลุ่มเพื่อให้นิสิตเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต

ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ เป็นขั้นที่นิสิตร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้จากการร่วมกิจกรรม โดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงข้อคิดเห็น ความรู้สึก จากการที่สมาชิกร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้นิสิตเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด จากการฟัง การสังเกต การประเมินผลในกลุ่ม เพื่อให้นิสิตมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ เป็นขั้นที่นิสิตได้ระดมความคิดและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกด้วยกันและช่วยกันสรุป จนสามารถนำมาสรุปเป็นหลักการของตนเองและนำหลักการนั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของนิสิต แล้วผู้วิจัยกล่าวสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองโดยร่วมกันอภิปรายและบอกถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะร่วมกันและผู้วิจัยประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมโดยการสังเกตความสนใจ ความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น และการสรุปของนิสิตขณะปฏิบัติกิจกรรม

3.2 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง วิธีการที่ผู้วิจัยกำหนดให้นิสิต แสดงบทบาทในสถานการณ์ ที่กำหนดให้คร่าวๆ โดยให้นิสิต แสดงไปตามความรู้สึกของตนในบทบาทสมมติที่ได้รับ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านสังคม ได้แก่ ขอบติดต่อกับปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น การให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมให้นิสิตมีประสบการณ์ฝึก ลักษณะผู้นำ โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้สมาชิกแสดง โดยเลือกผู้แสดงและแจกเอกสารให้สมาชิกอ่าน เพื่อศึกษาบทบาท และจัดฉากให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์และมีบทบาทในการทำกิจกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้นิสิตมีลักษณะผู้นำ

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์ เมื่อผู้แสดงได้แสดงบทบาทจบแล้วและสมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ และอภิปรายโดยไม่มุ่งเน้นว่าใครแสดงดี หรือไม่ดีอย่างไร และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้แสดงและข้อคิดเห็นต่างๆ จากการแสดงบทบาทสมมติเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของผู้นำองค์การนิสิต ในบทบาทสมมติกับชีวิตจริง

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ ให้สมาชิกแต่ละคนช่วยกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกภายในกลุ่มจนเกิดความเข้าใจแล้วนำมาสรุปเป็นหลักการของตนเองและสามารถนำหลักการนั้นมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาลักษณะผู้นำของผู้นำองค์การนิสิต และผู้วิจัยกล่าวสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล เป็นขั้นที่ให้นิสิตประเมินผลจากการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่มโดยการให้สมาชิกประเมินกันเองในกลุ่ม มีการอภิปรายและบอกถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนให้ข้อเสนอแนะร่วมกันและผู้วิจัยประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมโดยการสังเกต ความสนใจ ความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็นและการสรุปของนิสิตในปฏิบัติกิจกรรม

3.3 กรณีตัวอย่าง หมายถึง วิธีการที่ใช้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงๆ นำมาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้นิสิต ได้ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ปัญหา นั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ นิสิตรู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง

จริงเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล และเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยบอกวัตถุประสงค์ของการใช้กรณีตัวอย่าง ผู้วิจัยเล่าเรื่องเกี่ยวกับกรณีตัวอย่างที่นำมาใช้ ผู้วิจัยแจกเอกสารให้สมาชิกอ่าน โดยให้สมาชิกได้ร่วมกันอภิปรายถึงเรื่องราวที่นำมาให้อ่าน เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของนิสิต

ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ ภายหลังจากการการอ่านกรณีตัวอย่างให้สมาชิกวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะผู้นำตามกรณีตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ เป็นขั้นที่นิสิตได้แสดงความคิดเห็น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้สมาชิกช่วยกันสรุป จนเกิดความเข้าใจแล้วนำมาสรุปเป็นหลักการของตนเอง และสามารถนำหลักการนั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำขององค์การนิสิต ผู้วิจัยกล่าวสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองโดยความร่วมมือกันอภิปรายและบอกถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมโดยการสังเกตความสนใจความร่วมมือการแสดงความคิดเห็นและการสรุปของนิสิตขณะปฏิบัติกิจกรรม

3.4 การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง วิธีการนี้ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อ ให้สมาชิกประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการหาทางแก้ปัญหาหรือหาวิธีการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล และเพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ท่าทางการแสดงออก การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยบอกวัตถุประสงค์ของการอภิปรายกลุ่ม และให้สมาชิกแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม จากสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดให้

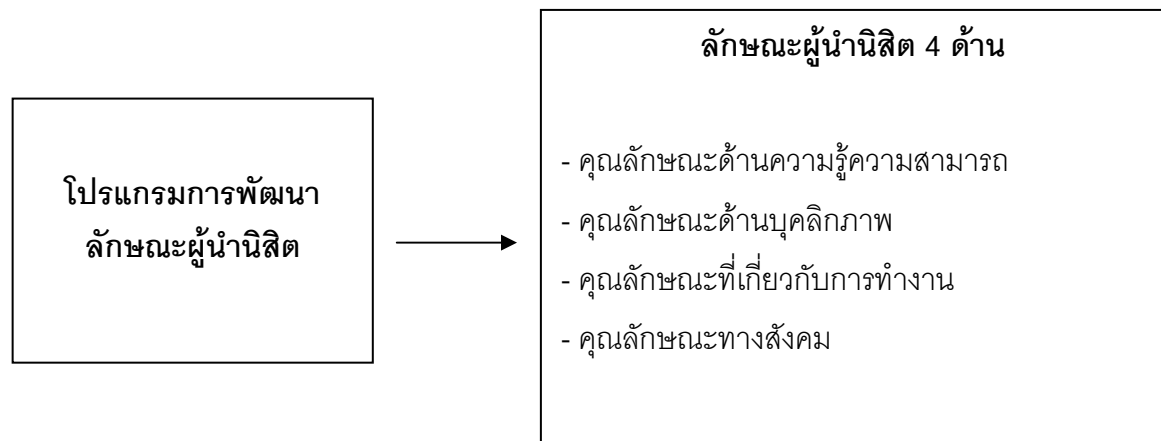
ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์ ภายหลังจากการอภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้ว ให้สมาชิกวิเคราะห์อภิปรายเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำองค์กรนิสิต

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ เป็นขั้นที่นิสิตได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกคนอื่นเพื่อช่วยกันสรุป แล้วนำมาสรุปเป็นหลักการของตนเอง และสามารถนำหลักการนั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำองค์กรนิสิต ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ให้สมาชิกทุกคนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของ

ตนเองโดยการร่วมกันอภิปราย บอกถึงประโยชน์ของการอภิปรายกลุ่ม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ
ร่วมกัน แล้วผู้วิจัยประเมินผลการอภิปรายกลุ่ม โดยการสังเกตความสนใจ ความร่วมมือในการแสดง
ความคิดเห็นของนิสิตขณะปฏิบัติกิจกรรม

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมมีลักษณะผู้นำสูงขึ้น หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนิสิต

- 1.1 ความหมายของกิจการนิสิตนักศึกษา
- 1.2 วัตถุประสงค์ของกิจการนิสิตนักศึกษา
- 1.3 ความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

- 2.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.3 คุณลักษณะของผู้นำ
- 2.4 องค์ประกอบของผู้นำ
- 2.5 ทฤษฎีความเป็นผู้นำ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำนิสิต

- 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต
- 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม
- 3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสมมติ
- 3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีตัวอย่าง
- 3.5 เอกสารเกี่ยวกับการอภิปรายกลุ่ม
- 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนิสิตนักศึกษา

1.1 ความหมายของกิจการนิสิตนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 : 145) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านต่างๆ นอกเหนือจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นไปโดยความสมัครใจของนิสิตนักศึกษา และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในวิชาหนึ่งวิชาใด เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้จัดทำขึ้นเอง โดยการนิเทศและดูแลจากอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมต่างๆ สอดคล้องกับสำเนา ขจรศิลป์ (2538 : 128) ที่กล่าวว่า กิจกรรมนักศึกษาหมายถึงกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง นักศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ส่วนกุ๊ต (สำเนา ขจรศิลป์ 2538 : 119 อ้างอิงจาก Good. 1973 : 562-563) ให้ความหมายของกิจกรรมนักศึกษาว่า เป็นกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่นักศึกษาจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อให้เข้าใจตนเองและสังคมดีขึ้น

งานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา เป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพในการผลิตบัณฑิตให้แก่สถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ และเป็นไปด้วยความสมัครใจของนิสิตนักศึกษา โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้บริหารสถาบันด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของกิจการนิสิตนักศึกษา

สำเนา ขจรศิลป์ (2538 : 10) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาในแง่การพัฒนานักศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้มีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทั้งนี้ โดยให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกฝนความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์
2. เพื่อจัดบริการในด้านต่างๆ ให้แก่นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ของสถาบัน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างนักศึกษากับผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับนักศึกษา
4. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรฝ่ายอื่นๆของสถาบัน
5. เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่นักศึกษาจะเป็นประโยชน์ของสถาบัน
6. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา อย่างประสิทธิภาพ

1.3 ความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

กิจกรรมนิสิตนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ดังนั้น การจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมจะช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษา ได้ทั้งในด้านแนวความคิด เจตคติ พฤติกรรม ร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่ นิสิตนักศึกษา ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ที่ประเทศชาติ (สุชาญโกสิน. 2539 : 4-5)

สำเนา ขจรศิลป์ (2538 : 122-124) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อนิสิตนักศึกษา นิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่มีความอยากรู้อยากเห็นและเป็นผู้ที่มีความหวังดีต่อสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจ กิจกรรมนิสิตนักศึกษาจะช่วยตอบสนองความต้องการของนิสิตนักศึกษาได้เป็นอย่างดีกล่าวคือ

1.1 ช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ

1.2 ช่วยให้นิสิตนักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

1.3 ช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสใช้พลังงานด้านร่างกาย และความคิด กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสถาบันการศึกษา และต่อประเทศชาติ

2. ความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา กิจกรรมนิสิตนักศึกษาเป็นกระบวนการอันสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้าน สติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ การทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษาในกระบวนการกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกีฬา มีความสำคัญในการเผยแพร่ชื่อเสียง และเกียรติคุณของสถาบัน ทำให้นิสิตนักศึกษามีความอบอุ่น และมีความเข้าใจต่ออาจารย์ และสถาบันดียิ่งขึ้น

3. ความสำคัญต่อประเทศชาติ นิสิตนักศึกษาได้ช่วยให้ประชาชนในชนบทมีความเข้าใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแผนใหม่ การสาธารณสุขและการศึกษา ช่วยให้ชาวชนบทมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมช่วยให้นิสิตนักศึกษามีบทบาทในการทำนุบำรุงพัฒนาและเผยแพร่วัฒนธรรมของชาติ กิจกรรมกีฬาช่วยให้นิสิตนักศึกษามีร่างกายแข็งแรงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศชาติ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายคน ซึ่งได้รวบรวมไว้ดังนี้

ไฟด์เลอร์ (Fiedler, 1967 : 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาระกิจของกลุ่ม

ฮาลปิน (Halpin, 1969 : 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย และบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

อรุณ รัทธธรรม (2527 : 187) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2529: 300) ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหรือสังคมที่มีความรู้ความสามารถในการชักจูงกลุ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพ อาจโดยอำนาจ บารมี ความเชื่อและความศรัทธา

กั้วล เทียนกันต์เทศ (2531:294) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและจัดการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายได้ด้วยความพึงพอใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 2) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2545: 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงาน

ปราณี รามสูต (2545:190) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเลือกตั้ง ยกย่องให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจในงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจอิทธิพลเหนือกลุ่ม เป็นผู้นำพาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร (2545 : 238) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 314) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม หรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้

สรุปความหมายของผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นจากสมาชิกในกลุ่ม และมีบทบาทสำคัญในประสานงานในการดำเนินงาน เพื่อนำสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในการกิจนั้นๆ

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

แดเนียล และโรเบิร์ต (ทองใบ สุตชาติ . 2544 : 4 ; อ้างอิงจาก Daniel & Robert .1978) ได้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การ ในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำขององค์การดำเนินไปได้

สต็อกคิลล์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 2 อ้างอิงจาก Stogdill 1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

ทัศนีย์ ประจະเนย์ (2538:240) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม จัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลุ่มหรือองค์กรต้องการ จากนิยามดังกล่าวนี้ ทำให้มีข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลซึ่งผู้นำใช้ในการเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วไป การใช้อิทธิพลในกลุ่มจะกระทำโดยวิธีทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าการบีบบังคับ

2. แสดงให้เห็นถึง ผู้นำมีภารกิจต้องปรับเปลี่ยนเจตคติ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถสนองจุดมุ่งหมายเฉพาะของกลุ่ม

3. เน้นให้เห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการแบบสองทางผู้นำไม่ได้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ฝ่ายเดียว แต่อิทธิพลและพลังอำนาจที่เกิดขึ้นเป็นแบบซึ่งกันและกัน ผู้นำจะได้รับอิทธิพลจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยในทางกลับกัน เพราะไม่มีใครสามารถจะเป็นผู้นำได้ถ้าไม่มีผู้ตาม

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 35) ได้กล่าวถึงว่า ภาวะผู้นำ คือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วม

ใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้น ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าใจ แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11-12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำการที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำ จากการใช้อิทธิพลที่ควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขา จากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ ให้การชี้้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ
8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ทองใบ สุตชาติ (2544 : 4) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

2.3 คุณลักษณะของผู้นำ

ประเวศ วะสี (2540 :18 -19) กล่าวว่า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ฉลาด คือ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นคนฉลาดเสมอแต่ผู้นำ(ผู้ดำรงตำแหน่ง) ที่ได้มาจากการแต่งตั้งหรือโดยการเลือกตั้งไม่แน่ว่าจะเป็นคนฉลาด เพราะการแต่งตั้งและการเลือกตั้งมีเหตุปัจจัยที่ทำให้ไม่ได้ของแท้ แต่ในกระบวนการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ของแท้จะปรากฏตัวให้สมาชิกได้รับรู้เสมอ
2. เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม คือ คนเห็นแก่ตัวส่วนรวมทำให้ส่วนรวมมีกำลังคนเห็นแก่ตัวทำให้ส่วนรวมอ่อนกำลังในกระบวนการทำงานร่วมกันความเห็นแก่ตัวหรือความเห็นแก่ส่วนรวมจะปรากฏให้ผู้คนรับรู้แต่ในการแต่งตั้งและเลือกตั้งคุณสมบัติเหล่านี้ อาจยังไม่เป็นที่ปรากฏ
3. เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง คือ คนฉลาดและคนเห็นแก่ส่วนรวม แต่เป็นคนไม่ติดต่อสื่อสารหรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่องก็เป็นผู้นำไม่ได้
4. เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ คือ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิก โดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในองค์กรราบรื่น มีความสุข และมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากการได้ผู้นำโดยวิธีอื่น ซึ่งมักมีเรื่องขัดแย้งแตกแยกเรื้อรัง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 91-92) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีการปรับตัวดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะผู้ที่สามารถปรับตัวได้ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพจิตดี และย่อมเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น
2. เป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นกว่าทั่วไป มักเป็นคนที่มีผู้สนใจมาก สามารถพูดจาชักจูงให้สมาชิกทำตามโดยง่าย เป็นผู้ที่สามารถนำคนอื่นได้ เพราะมีความรู้ดีกว่าบุคคลิกดีกว่าผู้อื่น
3. เป็นบุคคลชอบแสดงตัว คือ ไม่เก็บตัวหรือขี้อายในการออกสังคม ทั้งนี้เพราะผู้นำทั้งหลายจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับคนทั่วไปอยู่ตลอดเวลา
4. เป็นคนรักความก้าวหน้า คือ หมั่นเพียรเพิ่มพูนประสบการณ์ หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ของโลก
5. เป็นผู้มีความประพฤติดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ และสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ ไม่ทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดน้อยใจหรือเสียกำลังใจในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544:22-23) กล่าวถึงบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้าน

สติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้ำหนักให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2. มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตา จะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้ความเคารพนับถือด้วย

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดๆ ไป ก็จะต้องมีความเชื่อมั่น ว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4. เป็นคนมีเหตุผล มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบและการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นถ้อยคำได้ ทำให้สามารถที่จะหาเหตุต่างๆได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่แปลเป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยากเพราะจำต้องมีความสามารถทางภาษาทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการและการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ข้อนี้เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาดิกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณ ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกชั้นวรรณะเป็นอย่างดี

8. มีสุขภาพอนามัยดี

9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไป

11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่เพื่อจะได้แบ่งงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความสามารถอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. มีความสามารถคาดการณ์ หรือทำนายเหตุการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

สต็อกคิลล์ (สมัยศ นาวิการ 2544 : 162-164 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974)

ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และจำแนกคุณลักษณะความเป็นผู้นำออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง และน้ำหนักเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2. ภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษาสถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ
ความคล่องตัว

3. สถิติปัญหาการศึกษาหลายอย่างที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
สถิติปัญหาและสถานภาพของความเป็นผู้นำ ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้คือ มีดุลยพินิจ
มีความเด็ดขาด มีความรู้ที่เหนือกว่า และคำพูดที่คล่องแคล่ว

4. บุคลิกภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพเช่น ความ
ตื่นตัว ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ตั้งใจ
ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จและ
ความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มและการมุ่งมั่นสูง

6. คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้นภายใต้
กิจกรรมที่หลากหลาย มีการเกี่ยวพันระหว่างกันกับบุคคลจำนวนมาก และมีการร่วมมือกับบุคคลอื่น
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้จะถูกให้คุณค่าโดยกลุ่มที่มีส่วนช่วยต่อการสร้างความ
สามัคคี ความไว้วางใจและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 131) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ ดังนี้

1. มีความคิดกว้างไกล และลึก
2. มีความสามารถในการใช้ภาษา มีความคิดริเริ่ม และเป็นคนที่ฉลาด
3. มีความสำเร็จในด้านวิชาการ และด้านบริหาร
4. มีความรับผิดชอบและมีความอดทน
5. เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและปรับตัวเข้ากับสังคมได้
6. มีฐานะดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
7. ระดับจิตใจสูง

กวี วงศ์พุมิ (2539:117-123) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคน
ในส่วนที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ให้ได้ดี บุคลิกภาพดังกล่าว คือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ

มองไม่เห็นชัดนัก แต่ก็สามารถค้นหาได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านการคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.4 ความอุตสาหพยายาม หมายถึงความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.6 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบาย

1.6 ความคิดริเริ่ม ซึ่งสามารถปรับตัวได้เฉพาะความคิดต่างๆจะแปลกๆใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันไป

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานั้น ธรรมชาติสร้างเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถ เห็นได้จาก

2.1 เซอร์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันออกไป อาจจะด้วยสาเหตุหลายประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือ มีการจดความจำไม่เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้การถ่ายทอด อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับสูง ๆ ขึ้นไป ของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำมีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าร่วมสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตอง แตกต่างกันไปตามสภาพการณ์ และเหตุการณ์นั้น คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกันกับคนอื่นผล

ประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประโยชน์ประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ นา ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพอบุคคลหนึ่งซึ่งจากสีหน้า ท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองเดี๋ยวดียวเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่คนเราเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นเรื่องที่ดีต่อตัวมาอย่างความผิวกาย นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีพ การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย เห็นได้ชัดซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถแก้ไขปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะรวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วยคุณลักษณะด้านกายภาพ ดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้น มีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดจากนักมวยเพราะการควบคุมต่างๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรากำลังต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกันแต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การผิวกายให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาดูแลให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบของผู้นำ

ไพรัช เมฆอาภรณ์ (2545 : 58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงผลักดันของตัวผู้นำเอง จะต้องมีความจำเป็นหรือพลังในตัวเอง มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นสะสมมาตั้งแต่วัยเด็ก หรือประสบการณ์จากการทำงาน
2. สถานการณ์ (Situation) เหตุการณ์ต่างๆ สร้างผู้นำได้ ถ้ารู้จักการตัดสินใจเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในเรื่องนี้ เพื่อที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ที่ผู้นำต้องมีความพร้อมอยู่ด้วย
3. คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อาจมีหลายเรื่อง แต่ที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์สุจริตจริงใจต่อตนเอง และต่อหน้าที่ (Integrity) มีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ได้ (Originality / Creativity) ขณะเดียวกัน ก็มีความยืดหยุ่น (Flexibility / Adaptability) ที่จะปรับตัวและสิ่งต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ นอกจากนี้ การมีเสน่ห์ (Charisma) ของตัวผู้นำเองจะช่วยให้คนพบเห็นและคล้อยตาม เพราะโดยทั่วไปคนที่ทำงานจะมองผู้นำก่อน ถ้าเชื่อมั่นในผู้นำแล้ว ก็จะเกิดการจูงใจให้ทำงานได้ดี
4. ความรู้ (Knowledge) องค์การเป็น Social Technical System คือมีส่วนร่วมทางสังคมซึ่งเป็นเรื่องของคน และเทคโนโลยีขององค์กรนั้นๆ ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและรู้จักวิธีการจัดการความสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้ดี ซึ่งในเรื่องความรู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องอีกดังนี้ 1) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจนเป็นความเคยชิน สำหรับผู้นำแล้ว ทักษะ หมายถึง ทักษะในเรื่องคน (People Skill) และ ทักษะในการจัดการ (Management Skill) 2) ความสามารถทางปัญญา (Ability / Intelligent) กล่าวคือในเรื่องของความรู้ ทักษะหรือข้อมูลบางครั้ง เราก็มีมากจนเกินไปและอาจมีไม่แตกต่างกัน ต่อการจะนำมาตัดสินใจใช้ให้เกิดผลขึ้นอยู่กับความฉลาดสติปัญญาที่แตกต่างกัน
5. วิสัยทัศน์ (Vision) บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งต้องมีมากกว่าผู้อื่นในองค์กร คือ การมีวิสัยทัศน์หรือมองภาพข้างหน้าว่า เราอยากให้องค์กรเราเปลี่ยนแปลงไปในทางใด แต่ขณะเดียวกันต้องดูว่าผู้ตาม ตามได้ทันหรือไม่ ดังนั้น จึงต้องมีการถ่ายทอดการมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและเข้าใจว่าเราจะไปในทิศทางใด และที่สำคัญคือ การนำการมีวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นจริง

2.6 ทฤษฎีความเป็นผู้นำ

มีนักทฤษฎีทั้งหลายพยายามศึกษาว่าผู้นำนั้นควรมีลักษณะอย่างไร และเขาได้ตั้งข้อสังเกตไว้และสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น แต่ละทฤษฎีจะมีมีโนทัศน์ (Concept) แตกต่างกันไป ซึ่งลักษณะธรรมโพโรจน์ (2532: 32-33) ได้จำแนกทฤษฎีของผู้นำไว้ดังนี้

ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great-man theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า คนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะในขณะที่คนบางคนก็เกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้ตามได้เช่นกัน คนที่มีความเชื่อเช่นนั้น หมายความว่าบุคคลดังกล่าว เขามีพรสวรรค์ของการเป็นผู้นำมาแต่กำเนิด โดยที่ไม่ต้องได้รับการอบรมหรือศึกษาเล่าเรียน ในเรื่องการเป็นผู้นำมาก่อน ก็สามารถเป็นผู้นำได้ดี สามารถทำให้คนอื่นเลื่อมใสศรัทธาได้จากบุคลิกภาพของตนเอง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือ ฮิตเลอร์ ผู้นำประเทศเยอรมัน ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 เขาสามารถกำหนดชะตาชีวิตของสังคมไปทางหนึ่งทางใดที่ตนปรารถนาได้ หรือพระเจ้าโนเบิลโยน โบนาปาร์ตก็เช่นเดียวกัน บุคคลดังกล่าวมีลักษณะของความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ในตนเอง จึงทำให้เขามีพลังอำนาจที่จะนำตนไปสู่ความเป็นผู้นำประเทศได้

ทฤษฎีที่กล่าวถึงลักษณะของบุคคล (Traitist theory) ทฤษฎีนี้มีความเห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำประสบความสำเร็จนั้นคือ ลักษณะบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำมิได้มีอยู่ในคนทุกคนแต่จะมีอยู่เฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำเท่านั้น ทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับแพร่หลายในสมัยก่อน โดยเฉพาะหมอดู มักจะนำมาทายบุคลิกลักษณะของคน แต่อย่างไรก็ตาม เราก็ไม่สามารถกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำลงไปได้ชัดเจนว่าเป็นอย่างไร จากการศึกษาลักษณะผู้นำทั้งหลาย มักพบว่าผู้นำมีลักษณะที่ผู้นำควรมี ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฟังตนเองได้ มีเหตุผล มีใจกว้าง มีความสุขุมรอบคอบ สามารถมองเหตุการณ์ต่างๆ ได้กว้างไกลหลายแง่มุม และมีมนุษยธรรม เป็นต้น

ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องสภาพแวดล้อมและแรงผลักดันภายนอกเป็นตัวกำหนดผู้นำ ฉะนั้นการเป็นผู้นำในทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสังคมในขณะนั้นว่าเขาต้องการเป็นผู้นำที่มีบุคลิกลักษณะอย่างไร เช่น ต้องการผู้นำที่มีความเข้มแข็ง เด็ดขาดเข้ามาควบคุมเหตุการณ์ของกลุ่มคนที่มีการต่อต้านหรือไม่อยู่ในความสงบ สับสนวุ่นวาย เข้ามาควบคุมให้กลุ่มคนสงบเรียบร้อย หรืออาจจะต้องการผู้นำที่มีความสามารถ ในการโน้มน้าวชักจูงเพื่อเรียกร้องให้ประชาชนมาร่วมพลังในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเลือกผู้นำดังกล่าวสังคมเป็นผู้พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำของสถานการณ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สติปัญญาและลักษณะของบุคลิกภาพเป็นสำคัญ ดังนั้นสถานการณ์ต่างๆจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดความเป็นผู้นำของบุคคล

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interactional theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคลิกภาพของผู้นำ หมายความว่า การเป็นผู้นำนั้น ไม่ได้ถูกกำหนดมาด้วยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น หากแต่ถูกกำหนดด้วยปัจจัยต่างๆ หลายๆ ปัจจัยมารวมกัน ได้แก่ บุคลิกลักษณะของตัวบุคคล สถานการณ์ ธรรมชาติของกลุ่ม ทักษะ ค่านิยม การรับรู้เป้าหมาย รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีนี้เน้นถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม ว่าผู้นำสามารถนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จหรือไม่ ถ้าสามารถนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ สมาชิกจะยอมรับและศรัทธาแต่ถ้าไม่สำเร็จสมาชิกก็ไม่ยอมรับ หมายความว่าผู้นำในลักษณะนี้ต้องพยายามทำตนให้สมาชิกพอใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ตอบแทนที่สมาชิกควรจะได้ ดังนั้น หน้าที่ของผู้นำ คือ การให้คำแนะนำ การสอน การให้สิ่งจูงใจในการทำงาน การช่วยแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของสมาชิก และพฤติกรรมของผู้นำไปสู่การยอมรับของสมาชิก อาจแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะพฤติกรรม คือ

1. การให้การสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มของพฤติกรรมที่มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์กับสมาชิก เช่น การพูดคุยกันอย่างฉันท์มิตร มีบรรยากาศที่อบอุ่น ให้ความสนใจในทุกๆ เรื่องของสมาชิก มีท่าทีเป็นกันเอง เป็นต้น
2. พฤติกรรมแบบชี้แนะ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนต่างๆ ของการทำงาน หรือข้อสงสัยต่างๆ ที่สมาชิกไม่เข้าใจ พฤติกรรมลักษณะนี้ใช้มากในสถานการณ์ของการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ
3. การเข้าไปมีส่วนร่วมหมายถึงการที่ผู้ลงไปมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของกลุ่ม ซึ่งมีบทบาททั้งผู้นำและสมาชิกคนหนึ่ง ตลอดจนการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ กับสมาชิกร่วมกันออกความคิดเห็น และนำข้อคิดเห็นของกลุ่มมาพิจารณาในการตัดสินใจ
4. พฤติกรรมมุ่งหมายความสำเร็จ ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้นำตั้งเป้าหมายการทำงานของสมาชิกไว้สูง ที่ท้าทายความสามารถของสมาชิก เห็นความเป็นเลิศของงาน และให้ความมั่นใจแก่สมาชิกว่า เขาสามารถทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสูงได้

ผู้นำจะใช้พฤติกรรมแบบไหนขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ และลักษณะของสมาชิกซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำที่จะนำมาใช้ ถ้าสมาชิกมีความสามารถสูง มีความรับผิดชอบดี พฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในสมาชิกกลุ่มนี้ อาจจะเป็นพฤติกรรมแบบสนับสนุน หรือแบบมุ่งหมายสำเร็จ หรือสถานการณ์นั้น เป็นสถานการณ์ที่คลุมเครือ ยากแก่การเข้าใจพฤติกรรม ผู้นำก็ควรใช้พฤติกรรมแบบชี้แนะให้สมาชิกเข้าใจ เป็นต้น

สตีวคดิลล์ (Stogdill, 1974 : 17-23) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความเป็นผู้นำมาจากการถ่ายทอดบรรพบุรุษหรือผลมาจากพันธุกรรม ผู้นำจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งจะมีคุณสมบัติเหนือกว่าคนอื่น ๆ จะนำไปสู่ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theories of Leadership) ที่จะอธิบายถึงบุคลิกภาพและอุปนิสัย

2. ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environment theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงความเป็นผู้นำเกิดจากสภาวะแวดล้อม เวลา สถานที่ สถานการณ์ และโอกาส ซึ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผู้นำความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับกาลเวลาใดเวลาหนึ่ง และสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง เมื่อเวลาและสถานที่เปลี่ยนแปลงไปความเป็นผู้นำก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ทฤษฎีสวนบุคคลและสถานการณ์ (Personal - situational) ทฤษฎีจะกล่าวว่าความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างมารวมกัน คือ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ ธรรมชาติของกลุ่ม สมาชิกของกลุ่ม เหตุการณ์และปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่ หน้าที่ของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ฉะนั้นความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ

3. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interact expectation theory) ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ คือ การกระทำ (Action) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และความรู้สึก (Sentiment) ฉะนั้นผู้นำจึงมีความสามารถในการมีความสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถควบคุมความรู้สึก ได้ดีตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ สมาชิกของกลุ่มจะขึ้นชอบความเป็นผู้นำนั้น

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวว่า การพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพและความสามัคคี ผู้นำจะต้องรู้ถึงความต้องการของจิตใจมนุษย์ว่าต้องการอะไรเพื่อผู้นำจะหาทางส่งเสริมควบคุม หรือจูงใจในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้ ดังนั้น ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งผู้นำและผู้ตามจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ ผู้ตามจะให้ความยกย่อง ให้เกียรติผู้นำ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือ ของผู้นำ ซึ่งจะมีผลทำให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ

2.7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

สต็อกคิล (Johnson & Johnson. 1994 : 179 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974)

ได้ศึกษางานวิจัยลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย หรืออัตตาธิปไตย เพียงอย่างเดียว จะไม่ส่งผลให้ผลงานของกลุ่มเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจ ต่อพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีมากที่สุด ในกลุ่มเล็กๆ ซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบใดนั้น ย่อมขึ้นกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันภายในกลุ่มจากการศึกษาวิจัยที่เปรียบเทียบพฤติกรรม ผู้นำที่แตกต่างกัน สรุปไว้ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานของกลุ่ม
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่เป็นกันเอง ชี้นำ กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าตนเองทำอะไร พฤติกรรมผู้นำแบบนี้ มีความสัมพันธ์กับผลงานของกลุ่ม
3. ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใส่ใจกับความรู้สึก ความต้องการของสมาชิก มีความสัมพันธ์กับความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในกลุ่ม
4. ผู้นำแบบมุ่งงานที่มีการกำหนด ขอบข่ายงานของสมาชิกแต่ละคนมีความสัมพันธ์ กับความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในกลุ่ม
5. ผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ กับความพอใจของสมาชิกกลุ่ม
6. ผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจของสมาชิกกลุ่มเฉพาะเรื่อง การกำหนดขอบข่ายงานของสมาชิกเท่านั้น

มอแรน (Moran. 1994 : 482) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาทัศนคติต่อลักษณะความเป็นผู้นำ และทักษะในความเป็นผู้นำ ความสามารถและบทบาทของนักศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหญิงสาขาคหกรรมศาสตร์คำถามในการสัมภาษณ์ เช่น ลักษณะที่คิดว่าเป็นลักษณะของความเป็นผู้นำ นักศึกษาต้องการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาปรากฏว่านักศึกษาหญิงส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความสามารถทางด้านความเป็นผู้นำไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด

เรสเคนส์ (นพลักษณ์ หนักแน่น .2543 : 26 ; อ้างอิงจาก Reskens. 1960 : 110-114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษาในขณะที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยว่ามีผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วอย่างไร กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่จบจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากให้ข้อสนับสนุนอย่างมั่นใจว่า คุณค่าของประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีประโยชน์อย่างมากในการดำเนินชีวิต

2.7.2 งานวิจัยภายในประเทศ

ญาณิ ยัมมงคล (วาสนา พวยอ้วน 2547 : 32 ; อ้างอิงจาก ญาณิ ยัมมงคล 2536 : 102-121) ได้ศึกษาลักษณะการเป็นผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีลักษณะการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะการเป็นผู้นำแบบอิตินิยมและลักษณะการเป็นผู้นำ แบบเสรีนิยม ตามลำดับ
2. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์และแผนการเรียนศิลป์ มีลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ฐานะทางเศรษฐกิจของบิดา มารดาสูง ปานกลาง และต่ำ มีลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่บิดามารดามีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา มีลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ (2540: 71-74) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้นำนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีองค์ประกอบคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความเชื่อมั่นในตนเอง และความใจกว้าง

นพลักษณ์ หนักแน่น (2543 : 78 - 81) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้รณานิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้รณานิสิตนักศึกษาจัดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้รณานิสิต นักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้รณานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมนิตินักศึกษา และคุณลักษณะสังคม ตามตัวแปรเพศ ชั้นปีที่สังกัด สาขาวิชาที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำของผู้รณานิสิตนักศึกษา ลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.1 คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และมีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล

1.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใส

1.3 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสามารถในการบริหารงานในองค์กร

1.4 คุณลักษณะสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

2. การเปรียบเทียบจัดลำดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนิสิต นักศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้นำนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา และคุณลักษณะสังคม ตามตัวแปรเพศ ชั้นปีที่สังกัด สาขาวิชาที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตนักศึกษาพบว่า ผู้นำนิสิตนักศึกษาจัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้น คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ผู้นำนิสิตนักศึกษาชายและผู้นำนิสิตนักศึกษหญิงจัดลำดับความสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้นำนิสิตนักศึกษามีความเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้นำนิสิตนักศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตนักศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ ชั้นปีที่ศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนิสิตนักศึกษา พบว่า ผู้นำนิสิตนักศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต

การที่จะพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น ได้มีผู้ที่ให้ข้อคิด ทฤษฎี และความคิดที่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย(สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย , 2541 : 10 ;

อ้างอิงจาก Miller Prince, 1976) ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักการและแนวปฏิบัติการพัฒนานิสิต ซึ่งสภาการศึกษาแห่งอเมริกา (American Council on Education (ACE)) ได้เสนอแนวคิดหลักการและแนวปฏิบัติไว้เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. นิสิตนักศึกษาแต่ละคนควรได้รับการพัฒนาทุกด้าน
2. นิสิตนักศึกษามีเอกลักษณ์เฉพาะตน จึงควรได้รับการพัฒนาให้ถึงซึ่ง

เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

3. ควรจัดสิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้พัฒนาอย่างเต็มที่
4. การพัฒนาตนเองและทางสังคมของนิสิตนักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความ

รับผิดชอบของนิสิตนักศึกษาที่จะแสวงหาเพื่อการพัฒนาขึ้น

ชุตินันท์ อิทธิรัตน (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยทบวงมหาวิทยาลัย 2541 : 11

อ้างอิงจาก ชุตินันท์ อิทธิรัตน. 2536) ได้กล่าวถึงข้อเสนอของ จีวอน และ ทรูเมอร์ (Jevons and Turner) ว่าลักษณะนิสิต นักศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาควรคำนึงถึงในการผลิตไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีวิจารณ์ญาณ มี

จุดมุ่งหมายและมีเหตุผล

2. มีความสามารถในการนำข้อมูลและตั้งสมมติฐานต่างๆ แม้ว่าจะขัดแย้งกับความเชื่อที่เคยมีมาและปรับปรุงให้เกิดความคิดที่ก้าวหน้า

3. มีความตื่นตัวที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอยู่เสมอ

4. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าการทำงาน

นั้นตนเองจะอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มีความสามารถในการนำข่าวสารและความคิดเห็นมาประสานกันอย่างดี และสามารถสรุปให้ผู้อื่นได้รับรู้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน

6. มีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล และนำไปใช้แก้ไขข้อผิดพลาดของตนอย่างดี

สมใจ พศนุวงศ์ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย 2541 : 11 อ้างอิงจาก

สมใจ พศนุวงศ์. 2531) ได้กล่าวถึง การพัฒนานิสิตนักศึกษาตามแบบของ ชิคเกอร์ริง (Chickering) มี 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. บรรลุถึงความประสิทธิภาพ (Achieving Competence) เป็นการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางสติปัญญา และทักษะทางร่างกาย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ควบคุมอารมณ์ (Managing Emotions) สามารถควบคุมอารมณ์ของ

ตนเองได้โดยยอมรับพื้นฐานทางอารมณ์ และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละคน เช่น ความคับข้องใจ ความขัดแย้งและความต้องการต่างๆ

3. เป็นตัวของตัวเอง (Becoming Autonomous) มีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะตน รู้จักปกครองตนเอง ปฏิบัติเองในแนวทางที่ถูกต้อง มีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ และมีความยืดหยุ่นเพื่อสัมพันธ์กับความต้องการของผู้อื่น

4. สร้างภาพเอกลักษณ์เฉพาะตน (Establish Identity) รู้และเข้าใจในความต้องการของตนเองและมีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

5. สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Freeing Interpersonal Relationship) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นเพื่อน เห็นอกเห็นใจ อบอุ่นเปิดเผยจริงใจและเคารพในความคิดของบุคคลอื่น

6. กำหนดวัตถุประสงค์ของตัวเองอย่างชัดเจน (Clarifying Purposes) มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีแผนงานอาชีพและแบบแผนในการดำรงชีวิตสามารถปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้อง

7. การพัฒนาบูรณาการ (Developing Integrity) เป็นความสามารถในการผสมผสาน เพื่อให้เป็นที่สมบูรณ มีคุณค่า มีจุดยืนมีหลักการของตัวเอง ไม่อ่อนไหวไปตามสิ่งแวดล้อม ไม่ติดกับกฎเกณฑ์ คือความถูกต้องเป็นสำคัญ

ธิดารัตน์ บุญนุช (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย 2541 : 11 อ้างอิงจาก พรชูลี อาชาวำรุง , บรรณารัการ 2525) ได้กล่าวถึง การพัฒนานิสิต โดยกล่าวถึงข้อเสนอของ พรชูลี อาชาวำรุง มี 5 ข้อ ดังนี้

1. ส่วนประกอบกิจกรรมต่างๆต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนาตนของนิสิตนักศึกษา

2. กิจกรรมในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนต้องมีความสัมพันธ์กัน คือ เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนกับสังคม โดยพิจารณาว่ากิจกรรมนั้นสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาเป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะ และสามารถนำประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างประสิทธิภาพ

3. ต้องมีความสอดคล้องระหว่างสิ่งเร้าที่มหาวิทยาลัยให้กับความพร้อมของนิสิตนักศึกษา เพราะถ้าสิ่งเร้ามีมากเกินไปจนความพร้อมหรือความสามารถของนิสิตนักศึกษา โอกาสที่จะทำให้นิสิตนักศึกษาพัฒนาตนเองก็จะหมดไป แต่ถ้าจัดสิ่งเร้าไว้น้อยเกินไปการพัฒนางานก็จะไปอย่างเชื่องช้า เพราะขาดสิ่งท้าทาย

4. ควรให้กิจกรรมที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกมหาวิทยาลัย เพราะนิสิตนักศึกษาจะต้องใช้ชีวิตจริงในโลกภายนอก ถ้าพวกเขาสามารถ

ผสมผสานชีวิตในชุมชนมหาวิทยาลัยกับชีวิตนอกชุมชนมหาวิทยาลัยได้มากเท่าไรก็ยังดีกับนิสิต นักศึกษามากขึ้นเท่านั้น

5. การจัดสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยต้องให้สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2540 : 20) ได้กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาอาจมีอิทธิพลมาก ต่อการพัฒนาการของนิสิตนักศึกษาซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวัยตอนต้น คือ ช่วงอายุระหว่าง 18 – 24 ปี แต่ ประสิทธิภาพในระดับอุดมศึกษา อาจมีลักษณะเป็นดาบสองคม คือ ถ้าดำเนินการเหมาะสมก็จะ สามารถเสริมสร้างลักษณะที่ดีงามให้ผู้เรียนได้มาก แต่ถ้าการจัดการไม่ดีก็จะทำให้ผู้เรียนมีจิตใจที่คับ แคบลงหรือเกิดปัญหาที่ยากตามมาในอนาคต หน้าที่ของการอุดมศึกษา คือ การทำหน้าที่เป็นสะพาน เชื่อมอดีตกับอนาคตที่ดีงามของผู้เรียน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบ 4 ประการ ได้แก่

1. เสริมสร้างความเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม โดยให้นิสิต นักศึกษา มีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม ให้ความสำคัญและยอมรับกฎหมาย ศาสนา และระเบียบปฏิบัติเพื่อความสงบ เรียบร้อยต่อส่วนรวม

2. สร้างความเป็นตัวของตัวเอง พิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนการ ตัดสินใจเน้นความสำคัญของส่วนรวมและมนุษยชาติมากกว่าความสำคัญของตัวเองและพวกพ้อง

3. ฝึกฝนการรับรู้ ฝึกการคิดในเชิงนามธรรมและคิดอย่างมีระบบในด้านต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการของตน

4. เตรียมตัวเพื่อเป็นผู้นำของครอบครัวและหน่วยงาน ให้รู้จักวิธีการร่วมมือ รู้จักการให้มากกว่ารับ รู้จักการให้ทุนให้โทษแก่ผู้อื่นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รู้จักธรรมชาติ ของมนุษย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ต่องานและต่อส่วนรวม

3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม

3.2.1 ความหมายของกิจกรรมกลุ่ม

ทองเรียน อมรรักษ์กุล (2521: 4 - 5) กล่าวว่า ปัจจุบันเรื่องราวของกลุ่มได้รับความ สนใจจากบุคคลในวงการต่างๆ เป็นอย่างมาก ได้มีผู้นำเอาพลังกลุ่มเป็นเครื่องมือในการทำงานและ ดำเนินการต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น นำไปใช้ในการศึกษา การพัฒนาบุคคล การ พัฒนาองค์การ การพัฒนาชุมชน การพัฒนากลุ่มทางธุรกิจ และกลุ่มทางการเมือง เป็นต้น โดยมี องค์ประกอบและกระบวนการที่ไม่เหมือนกัน พร้อมทั้งเรียกชื่อต่างๆ กันออกไป เช่น กลุ่มเผชิญหน้า (Encounter Group) กลุ่มฝึกอบรม (Training Group) และกลุ่มรับรู้ความรู้สึก (Sensitivity Group) และเพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนและวุ่นวายในเรื่องความหมายของชื่อกลุ่ม จึงได้มีการเสนอให้ใช้คำว่า

กิจกรรมกลุ่ม (Group Work) ขึ้นเพื่อให้มีความหมายครอบคลุมกลุ่มต่างๆ ที่นำมาใช้การแนะนำและการบริหาร

ศุภาดิ บุญญวงศ์ (2527: 2) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมกลุ่มไว้ว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การร่วมกันวางแผน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือภายในสมาชิก หรือกลุ่มต่อสมาชิก โดยมีผู้นำกลุ่มซึ่งได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานกลุ่มได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม และประสบผลสำเร็จในการทำงานในครั้งต่อไป

ประนอม เดชชัย (2531: 100 - 101) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการโดยกลุ่ม ทำเป็นกลุ่ม กิจกรรมประเภทนี้จะช่วยฝึกประสบการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนยอมรับมติของกลุ่มเพื่อนเพื่อพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยของนักเรียน

ทศนา เขมมณี (2536 : 15) กล่าวว่า กลุ่มเป็นศัพท์ที่ใช้ในความหมายซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Group Dynamics ซึ่งในภาษาไทยใช้ชื่อต่างๆ เช่น พลังกลุ่ม พลวัตกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม และกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งหมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มคนที่มีผลกระทบต่อกัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องทำงานร่วมกัน

ทศพร มณีศรีข้า (2539 : 2-3) กล่าวว่า กลุ่มมีลักษณะพิเศษ คือ เป็นการศึกษาจากประสบการณ์ โดยผู้เรียนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์เรียนรู้ และการปฏิบัติงานจริงตามที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนอย่างมีชีวิตชีวา สนุกสนาน และท้าทายความความคิด ความสามารถของตน รวมทั้งผู้เรียนจะได้ความรู้อย่างกว้างขวางจากสมาชิกคนอื่นๆ ด้วย

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 14) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การนำเอาประสบการณ์มาวางแผนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการในสมาชิกแต่ละคนและการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโดยรวม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยวิธีการดังกล่าวนี้ ประสบการณ์ในกลุ่มจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านตัวบุคคลทุกคน

จากความหมายของกิจกรรมกลุ่มข้างต้นสรุปได้ว่า กิจกรรมกลุ่ม การที่กลุ่มบุคคลมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน มีการวางแผน และการกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคลนั้นๆ

3.2.2 จุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ประนอม เดชชัย (2531 : 101-102) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของกลุ่มไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ คือ เข้าใจตัวเองและเข้าใจบุคคลอื่นในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้บุคคลปรับตัวเองเข้ากับบุคคลในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้เรื่องของตนได้ดีขึ้น

เช่น รู้ข้อบกพร่องของตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นคนอย่างไร เมื่อเทียบกับบุคคลในกลุ่ม เกิดความเข้าใจบุคคลอื่นในกลุ่ม โดยที่สมาชิกในกลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดี ทราบถึงข้อดีข้อเสีย ข้อบกพร่องทั้งของตนเองและคนอื่น อันจะเป็นแนวทางให้เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน คิดช่วยเหลือกัน ตลอดจนการปรับตัวเข้าหากัน

2. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆร่วมกันประสบการณ์ที่จักในกิจกรรมกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน เพราะไม่มีมนุษย์คนใดอยู่คนเดียวในโลกได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ฉะนั้นการฝึกกิจกรรมกลุ่มในการเรียนการสอน จะช่วยฝึกให้ผู้เรียนเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานร่วมกันและร่วมมือแก้ปัญหา

3. เพื่อให้ผู้เรียนฝึกความรู้สึกทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมในระหว่างร่วมกิจกรรมกลุ่ม เช่น ฝึกความรู้สึกอดทน ฝึกการยอมรับรับความคิดเห็นของส่วนรวมเป็นต้น สิ่งที่ได้มาจากกิจกรรมกลุ่มเหล่านี้จะไปช่วยพัฒนาตัวบุคคลและสังคมต่อไป

3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสมมติ

3.3.1 ความหมายของบทบาทสมมติ

ทองฟู ชินะโชติ (2531:82) ได้ให้ความหมายของการแสดงบทบาทสมมติไว้ว่า การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง ลักษณะให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงๆโดยกำหนดเรื่อง ผู้เข้าอบรมต้องแสดงบทบาทสมมติที่ได้รับมา ก่อนอื่นผู้เข้าอบรมต้องเข้าใจปัญหา และสถานการณ์อย่างชัดเจน และรับบทบาทตามบุคคลที่ตนสมมติ อภิปรายซึ่งจะหลังจากการแสดง หรือให้อีกกลุ่มแสดงซ้ำ

เริงลักษณ์ ไรจพันธ์ (2531:63 - 64) ได้ให้ความหมายของการแสดงบทบาทสมมติไว้ว่า การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติวิธีหนึ่ง โดยมีการสร้างสภาพการณ์ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสประสบปัญหาต่างๆ ที่คล้ายของจริง และเข้าร่วมในการพิจารณา แก้ไขสภาพการณ์ดังกล่าวดังที่ตนคิดว่าจะทำได้

การแสดงบทบาทสมมติถูกนำมาใช้เป็นวิธีการหนึ่งในการอบรม โดยนำมาจากวิธีการบำบัดทางจิต ของจิตแพทย์ ซึ่งเรียกชื่อวิธีการนี้ว่า "Psychodrama" ที่เชื่อว่าปัญหาทางจิตใจและอารมณ์ อาจแก้ไขได้ ถ้าหากบุคคลนั้นได้มีโอกาสแสดงออกซึ่งสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้น เพื่อทำการวิเคราะห์และหาวิธีแก้ไขใหม่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 การแสดงบทบาทก็เข้ามามีบทบาทในการฝึกอบรมด้านอุตสาหกรรม เช่น เจ้าของกิจการอาจฝึกหัดเด็กที่จะทำงาน โดยลองสมมติว่า ถ้าเจ้าของกิจการเป็นลูกค้าคนหนึ่งเข้ามาในร้านเขาจะต้อนรับอย่างไร ในกรณีเด็กหัดงานก็จะแสดงบทบาทคนขายของเท่าที่เขาคิดว่าควรจะเป็นและเจ้าของกิจการก็แสดงบทลูกค้าพร้อมทั้งคอยให้

คำแนะนำที่ถูกต้องเมื่อเขาทำไม่เหมาะสม วิธีการนี้ได้พัฒนามาเรื่อยและนับว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากวิธีหนึ่งในปัจจุบัน

สมหวัง คุรุรัตน์ (2540 :135) ได้ให้ความหมาย การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ไว้ว่า การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทเฉพาะอย่างในสถานการณ์ที่กำหนดให้ละเอียดแต่สมมติขึ้น ซึ่งเทียบเคียงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงตามที่ผู้แสดงเข้าใจ หรือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทเหมือนสถานการณ์ในชีวิตจริง โดยจะกำหนดโครงเรื่องให้เพียงคร่าว ๆ แล้วให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามโครงเรื่องและบทบาทที่ตนแสดงอยู่ โดยจะสังเกตทำความเข้าใจ ประเมินและอภิปรายพฤติกรรมของผู้แสดงบทบาทในภายหลัง

การที่มีการกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงตามนั้น มีข้อสังเกตคือถ้าวิทยากรกำหนดสถานการณ์อย่างละเอียดและให้ผู้แสดง ๆ ตามบทบาทที่กำหนดนั้น วิทยากรแน่ใจได้เลยว่าแบบนี้ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ๆ (ที่ไม่ได้แสดงบทบาทสมมติ) จะได้เห็นพฤติกรรมตามแนวทางที่วิทยากรต้องการให้เห็นและอยู่ในขอบเขตที่วิทยากรกำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดสถานการณ์อย่างละเอียด และผู้แสดงตามที่กำหนดไว้นั้นเหมาะสำหรับการศึกษาพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่ง ตามที่วิทยากรกำหนดและต้องการ แต่ถ้าวิทยากรกำหนดสถานการณ์เพียงคร่าว ๆ และผู้แสดง แสดงไปตามความนึกคิดของตนเอง บางครั้งการแสดงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วิทยากรต้องการได้ เพราะเมื่อผู้แสดง ๆ แล้ว ผู้สังเกตพฤติกรรม (บุคคลที่วิทยากรกำหนดให้สังเกตพฤติกรรมของผู้แสดง) อาจจะได้ผลของการสังเกตหรือการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ตรงตามที่วิทยากรต้องการได้ เนื่องจากผู้แสดงไม่เข้าใจจุดประสงค์ของวิทยากรในการแสดงบทบาทสมมติครั้งนั้น

อรพรรณ พรสีมา (2540 :57) ได้ให้ความหมายของการแสดงบทบาทสมมติ ไว้ว่า การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การฝึกอบรมโดยใช้การจำลองสถานการณ์และกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ใช้เพื่อการแก้ปัญหา อาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติ หรือปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้แสดงอาจได้รับคำแนะนำจากวิทยากรและผู้แสดงด้วยกัน ผู้แสดงจะรู้สึกโกรธ เพราะเป็นเหตุการณ์สมมติไม่ใช่เรื่องจริง ผู้แสดงจะเกิดความรู้ความเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เข้าใจงานที่ตนทำได้ดีขึ้น การแสดงบทบาทสมมติดีลักษณะเป็นการเรียนปนเล่น ผู้ร่วมแสดงบทบาทสมมติ จะได้รับความสนุกสนานและความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจากการแสดงบทบาทสมมติจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 32-33) ได้กล่าวถึง การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทโดยใช้ผู้แสดงที่มาจากสมาชิกในที่ประชุม นั้น ซึ่งจะสวมบทบาทในสถานการณ์ที่

สมมุติขึ้น แล้วแสดงออกมาต่อหน้าเพื่อนสมาชิกในที่ประชุมโดยไม่ต้องมีการฝึกซ้อม ผู้แสดงคิดว่า เหตุการณ์ควรจะเป็นอย่างไรก็แสดงออกมาเช่นนั้น การพูดจาโต้ตอบก็แสดงออกมาเองโดยไม่ต้องมีการบอกรบ หรือเขียนบทสนทนาไว้ล่วงหน้า สำหรับสถานการณ์ที่สมมุติขึ้นจะคล้ายคลึงกับสภาพชีวิตจริงแต่ไม่ต้องใช้แก หรือเครื่องแต่งกาย และผู้แสดงก็ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการแสดงละคร เพราะคำพูดของผู้แสดงจะมีความสำคัญมากกว่าท่าทาง ภายหลังการแสดงสมาชิกในที่ประชุมจะร่วมกันอภิปรายว่าการแสดงที่ปรากฏไปนั้นจะมีผลต่อสถานการณ์ หรือปัญหาที่กำลังพิจารณากันอยู่เพียงใด แล้วสรุปผลของการแก้ปัญหา

ซอลัดดา ขวัญเมือง (2542 : 175) ได้กล่าวถึง เทคนิคแบบบทบาทสมมุติ เป็นเทคนิคที่กำหนดให้นักเรียนได้แสดงบทบาทเลียนแบบตามที่สมมุติขึ้นจากความเป็นจริงที่คุ้นเคย หรืออาจไม่คุ้นเคยมาก่อน เพื่อใช้เป็นสื่อในการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยครูจะเป็นผู้สร้างสถานการณ์สมมุติและบทบาทให้นักเรียนเข้าสวมบทบาทนั้น และแสดงออกตามธรรมชาติ ตามบุคลิกภาพ ประสพการณ์ ความคิด อารมณ์ เจตคติและค่านิยมของนักเรียนเอง ตามที่เข้าใจหรือคิดว่าควรจะเป็น เพื่อนำการแสดงออกของนักเรียนที่แสดงบทบาทสมมุติมาช่วยให้เพื่อนที่ดูการแสดงได้วิเคราะห์ พฤติกรรม การแก้ปัญหาหรือการแสดงนั้นเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร การแสดงบทบาทสมมุติอาจให้นักเรียนได้เตรียมตัวล่วงหน้า หรือให้แสดงในที่ที่ทันใดโดยไม่ต้องเตรียมตัวล่วงหน้าก็ได้

ทิสนา แคมมณี (2545 : 152) ได้ให้ความหมายของ บทบาทสมมุติ (Role-playing) ว่าเป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่เริ่มได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในการสอน วิธีการนี้มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติเช่นเดียวกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทนั้นและแสดงออกตามธรรมชาติโดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสพการณ์และความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นหลัก ดังนั้นวิธีการนี้จึงมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึก และพฤติกรรมของตนอย่างลึกซึ้ง และยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าติดตามอีกด้วย

3.3.2 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการแสดงบทบาทสมมุติ

สมหวัง คุรุรัตน์ (2540 :137) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการใช้การแสดงบทบาทสมมุติว่าการแสดงบทบาทสมมุติในการฝึกอบรมนี้ โดยทั่วไปนิยมใช้เกี่ยวกับการประชุมแก้ปัญหา การพัฒนาการทำงานฝึกฝนการวิเคราะห์และวิจารณ์ความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงออกตามที่ตนคิดว่าควรจะเป็น
2. เพื่อฝึกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เรียนรู้เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรม
3. เพื่อนำสถานการณ์ที่ได้แสดงออกมาเป็นข้ออภิปรายสำหรับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 33)การแสดงบทบาทสมมุติมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวินิจฉัยปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
2. เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. เพื่อให้เข้าใจถึงทัศนคติของคนเราที่แตกต่างกันไป
4. เพื่อใช้ในการบำบัดรักษาที่เรียกว่า Psychodrama
5. เพื่อใช้แสดงประกอบการอภิปรายกลุ่ม ให้สมาชิกเข้าใจถึงจุดสำคัญ

ของเรื่องที่อภิปราย ซึ่งเรียกว่า Sociodrama หรือ Role Playing ก็ได้

3.3.3 ประโยชน์ของการใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมุติ

เริงลักษณ์ วจนพันธ์ (2531 :64) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการใช้วิธี

การแสดงบทบาทสมมุติ

1. เพื่อสร้างความชำนาญขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่ม
2. เพื่อพิจารณาตัดสินแสดงเหตุผลและความแตกต่างในทางมนุษยสัมพันธ์
3. เพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษา และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. เพื่อเตรียมตัวสำหรับการแก้ปัญหาในอนาคต
5. เพื่อฝึกฝนให้คุ้นเคยกับการแก้ปัญหาที่ยุ่ยยาก
6. เพื่อฝึกฝนให้เกิดความเคยชินกับการเสนอปัญหาต่างๆ

ช่อลัดดา ขวัญเมือง (2542 : 177) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการใช้วิธีการ

แสดงบทบาทสมมุติ

1. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจในเหตุการณ์ที่สมมุติและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของตนได้ ทำให้เข้าใจในพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่น ทำให้สามารถปรับตนเองให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
2. ช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองทางด้านการแสดงออก ทางด้านความคิด อารมณ์ และการกระทำ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
3. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้บทบาทใหม่ๆ และได้มีประสบการณ์แสดงละคร ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในอนาคต
4. ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆ
5. ช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการสังเกต วิเคราะห์สภาพปัญหา และรู้วิธีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

3.3.4 ขั้นตอนการใช้การแสดงบทบาทสมมุติ

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2531 :64) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการแสดงบทบาทสมมุติ ดังนี้

1. วางแผน ผู้ที่จะทำหน้าที่นำอภิปรายจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการในแต่ละช่วงการแสดง และตลอดจนการแสดงบทบาทสมมุติทั้งหมดและเลือกเรื่องหรือสถานการณ์ให้เหมาะสม การวางแผนให้รัดกุมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และควรเป็นเรื่องที่สอดคล้อง กับสภาพการจริงๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมประสบอยู่
2. การสร้างบรรยากาศ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในการแสดงบทบาทสมมุติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้กับการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมจะเป็นการเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้สึกร่วมในการแสดง อันจะทำให้การแสดงบทบาทสมมุติบรรลุเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศ อาจทำได้โดยเริ่มการบรรยายหรืออภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ เสียก่อน และเปิดโอกาสให้กลุ่มได้อภิปรายกันเองสักพักหนึ่ง แล้วผู้นำอภิปรายชี้ให้เห็นว่าควรแสดงพฤติกรรมนั้นด้วยการแสดงบทบาท โดยตัวผู้นำอภิปรายอาจแสดงด้วยตนเองเสียก่อน โดยขอให้สมาชิกบางคนช่วยแสดงประกอบเพื่อให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมดูเป็นตัวอย่าง หรือขอให้สมาชิกบางคนแสดงบทบาทสมมุติและผู้นำอภิปรายเป็นผู้แสดงประกอบ แบบนี้ก็เข้าใจไปเองว่าการแสดงบทบาทสมมุติเป็นอย่างไร และเกิดแนวความคิดว่าควรแสดงอย่างไร และกระตือรือร้นที่จะแสดงออกมาร่วมกัน
3. ขั้นตอนการแสดง เลือกตัวผู้ที่จะแสดงบทบาทสมมุติควรใช้วิธีสมัครใจหรือให้อาสาสมัคร อย่าใช้วิธีบังคับหรือจับตัวเป็นอันขาด เพราะการแสดงเป็นความสามารถที่จำกัดเฉพาะตัว อาจจะทำให้บางคนเกิดความรู้สึกต่อต้านต่อวิธีการนี้ได้

ในขณะที่แสดงบทบาทสมมุติจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 อย่าง คือ

1. ผู้ควบคุมการแสดง หรือผู้นำอภิปรายเป็นสำคัญ ที่จะทำให้การแสดงบทบาทสมมุติดำเนินไปจนบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการแสดง ควบคุมเวลาและตัดสินใจว่า จะให้หยุดการแสดงเมื่อใด
2. ผู้แสดงบทบาท เป็นผู้ที่มาจากสมาชิกกลุ่มนั่นเองซึ่งจะถูกประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์โดยสมาชิกทั้งกลุ่ม
3. ผู้แสดงประกอบ เป็นผู้ที่ร่วมแสดงเพื่อสร้างบรรยากาศให้ผู้แสดงบทบาทได้แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม อาจจะมีบทละเลียดเอาไวให้ผู้แสดงประกอบแสดงไปตามนั้น หรือเพียงแค่กำหนดบทไว้ อย่างคร่าวๆแล้วให้แสดงไปตามที่ต้องการ
4. ผู้สังเกตการณ์ โดยปกติสมาชิกทุกคนไม่ได้แสดงบทบาทสมมุติ

ในขณะนั้น ก็จะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ เพื่อนำมาวิพากษ์วิจารณ์ภายหลังที่การแสดงสิ้นสุดลง ขณะที่ผู้แสดงบทบาทออกมา ควรปล่อยให้เขาแสดงอย่างเต็มที่โดยไม่มีการลดจังหวะ หรือ วิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น

5. ขั้นอภิปรายประเมินผล เมื่อแสดงจบก็ถามเรื่องต่างๆ จากผู้แสดงบทบาทแต่ละคนจากนั้นก็ขอคำติชมจากผู้สังเกตการณ์แล้ว มีการอภิปรายตามหลังมาในที่สุด ผู้นำอภิปรายจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมให้สมาชิกผู้สังเกตการณ์กล้าที่จะวิพากษ์วิจารณ์และผู้แสดงก็ยินดีรับคำวิจารณ์นั้น และหาข้อสรุปจากการอภิปรายนั้น

ชูศรี สนิทประชากร (ช่อลัดดา ขวัญเมือง. 2542 : 176 อ้างอิงจาก ชูศรี สนิทประชากร. 2531 : 203) ได้เสนอแนะขั้นตอนเทคนิคแบบบทบาทสมมติไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 กำหนดเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยเฉพาะปัญหาที่จะให้นักเรียนได้ศึกษา

1.2 กำหนดสถานการณ์ บทบาทสมมติ สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการแสดง เช่น เครื่องแต่งกาย ฉาก ฯลฯ

1.3 กำหนดตัวผู้แสดงล่วงหน้า อาจมีการมอบบทบาทให้ไปซักซ้อมล่วงหน้า

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 นำเข้าสู่บทเรียน โดยบอกวัตถุประสงค์ และเหตุการณ์ที่สมมติขึ้นอย่างคร่าวๆรวมทั้งบทบาทที่แสดงของตน

2.2 ให้นักเรียนแสดงบทบาทที่ได้รับตามความคิด ความรู้สึก และความเข้าใจของนักเรียนเองอย่างมีอิสระโดยที่ครูไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวขณะที่นักเรียนแสดงแต่ต้องสังเกตพฤติกรรมต่างๆทั้งผู้แสดงและผู้ดูอย่างละเอียดทุกขั้นตอน อาจต้องบันทึกพฤติกรรมสำคัญๆ เพื่อนำมาสรุปและประเมินผลต่อไปในขั้นแสดงนี้ครูอาจยุติการแสดงถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีความจำเป็น

3. ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายผล

ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปราย เกี่ยวกับบทบาทที่นักเรียนแสดงว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด มีสิ่งใดควรปรับปรุงแก้ไขตามความรู้สึกนึกคิดทั้งจากผู้แสดงและผู้ดู จากนั้นแสดงบทบาทสมมติเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายถ้ามีความจำเป็น

4. ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุป

ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการแสดงบทบาทสมมติ และร่วมกันสรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง

5. ชั้นประเมินผล

5.1 ประเมินผลจากความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนทั้งในฐานะผู้แสดงและผู้ดู

5.2 ประเมินผลจากการร่วมอภิปรายสรุปแนวคิด เนื้อหาสาระ ที่ได้รับและดูแลระยะยาวในการนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริง

3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีตัวอย่าง

3.4.1 ความหมายของกรณีตัวอย่าง

เรจล็กซ์ โรจนพันธ์ (2531 :68 - 70) ได้ให้ความหมายของกรณีตัวอย่างว่า กรณีตัวอย่าง หมายถึง การนำเอาเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเสนอให้ผู้เข้ารับการอบรมพิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ตลอดจนค้นหาวิธีแก้ปัญหา นั้น เพื่อที่จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาทักษะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทั่วไปกรณีตัวอย่างจะสร้างจากข้อเท็จจริงที่นำมาปรุงแต่งได้ เหมาะสมกับการที่จะใช้ประกอบการศึกษา

การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษว่าการสอนธรรมดาอยู่ ที่ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ หรือทักษะด้วยตนเองอย่าง ได้ผลมาก เนื่องจากมีโอกาสอภิปรายความเห็นกันซึ่งทำให้ผู้อบรมและผู้เข้ารับการอบรมได้รู้ถึงระดับความรู้ และความเข้าใจที่นำไป และที่รับรู้ทั้งยังเป็นวิธีการนำสถานการณ์เข้ามาสู่การพิจารณาของบุคคล โดยสะดวกประหยัด และไม่เสี่ยงต่อความเสียหายเหมือนกับการนำบุคคลเข้าไปสู่สถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง ๆ เหมาะสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้ว

ทิสนา แหมมณี (2545: 152) ได้ให้ความหมายของ กรณีตัวอย่าง (Case) ว่าเป็นวิธีการสอนอีกวิธีหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือ เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง ๆ นำมาดัดแปลงและใช้เป็น ตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหา ทางแก้ไขปัญหานั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จัก คิดและพิจารณาข้อมูลที่ได้รับอย่างถี่ถ้วน และการอภิปรายจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะ ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งมีส่วนให้ การเรียนรู้มีความหมายกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

3.4.2 กรณีตัวอย่างมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทดสอบความเข้าใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ของผู้ศึกษา
2. เพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ เช่น การชี้ปัญหาและการแก้ปัญหา การ

วิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนรัดกุม การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

3. เพื่อพัฒนาทัศนคติบางประการ อันเป็นความมุ่งหมายโดยตรง หรือเป็นผลพลอยได้จากเนื้อเรื่องของกรณีและการทำงานร่วมกันเพื่อพิจารณากรณีดังกล่าว

3.4.3 หลักในการเลือกกรณีตัวอย่างเพื่อใช้ในการฝึกอบรม

การใช้การศึกษากรณี ในการฝึกอบรมไม่ว่าเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตามเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังแลพิถีพิถันเป็นพิเศษ การใช้กรณีให้ได้ผลย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และความเหมาะสมของกรณีนั้น ถึงกับกล่าวกันว่าถ้าไม่มีกรณีที่ดีจริงๆ แล้วก็ไม่ต้องเสียยิ่งดีกว่า เพราะอาจเป็นการเสียเวลาหรือทำให้เกิดทัศนคติที่ผิดๆ โดยไม่จำเป็น เพราะฉะนั้นการเลือกกรณีจึงมีความสำคัญมาก และมีหลักพิจารณาดังนี้

1. ต้องเลือกเรื่องซึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน กับระดับผู้เข้าอบรม การใช้เรื่องที่ผิดระดับ จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการขัดใจ และเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อการอบรมด้วย
2. ต้องเลือกเรื่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้หรือทักษะที่ต้องการจริงๆ และไม่เกิดความสับสน หากเลือกผิดพลาดอาจไม่ตรงกับปัญหาหรือไม่มีความจำเป็น
3. ควรเลือกเรื่องที่ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม การเลือกที่ไกลตัวจะทำให้เกิดการไม่เข้าใจ การไม่สนใจและการไม่พอใจได้มาก
4. ควรเลือกเรื่องที่เหมาะสมกับเวลา ที่ใช้ในการฝึกอบรมเรื่องที่ใช้เวลามากหรือน้อยจนกว่าเวลาที่ทำให้ทำให้พิจารณาแล้วๆ หรือเสียเวลาไปเปล่าๆ โดยไม่ได้ประโยชน์
5. ควรเลือกเรื่องที่มักเกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่ใช่เรื่องที่แปลกพิสดารซึ่งผู้เข้ารับการอบรมอาจไม่ประสบเลยก็ได้ในชีวิตการทำงานต่อไป
6. ควรเลือกเรื่องซึ่งอาจมีการแก้ที่เป็นไปได้หลายทาง เพื่อให้ฝึกใช้ความคิดในแง่ต่างๆ เรื่องที่มีทางแก้ทางเดียว นอกจากจะไม่ได้ส่องแล้วยังทำให้ขาดความสนใจได้ด้วย
7. ควรเลือกเรื่องที่มีเจ้าของกรณีอนุญาตเสียก่อนที่จะนำมาใช้ เพราะอาจเกิดความเสียหายแก่บุคคลหรือหน่วยงานนั้นๆ ได้ ไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นจริงหรือโดยความรู้สึกของเจ้าของกรณี

3.4.4 ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษากรณีตัวอย่าง

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ที่จะให้พิจารณารกรณีโดยสรุป โดยโยงให้เกิดความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาอบรมในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะทำให้เห็นความสำคัญของการพิจารณาด้วย
2. แจกกรณีเตรียมไว้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนอ่านหรือดูจากภาพยนตร์

หรือเล่าให้ฟังโดยใช้เวลาตามสมควร

3. ให้โอกาสซักถามในกรณีที่ยังสงสัยในเนื้อหาของกรณีหรือสิ่งที่จะต้องพิจารณา การเข้าใจผิดในประเด็นสำคัญทำให้เสียเวลาหรือไม่ได้ประโยชน์ตามที่มุ่งได้
4. แนะนำการเลือก ประธานกลุ่ม เลขานุการกลุ่ม และวิธีเสนอรายงานตลอดจนเวลาที่กำหนด
5. ให้เริ่มประชุม หรือแยกกลุ่ม โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เสียเวลาน้อยที่สุด
6. เวียนสังเกตการณ์ การประชุมของแต่ละกลุ่ม ช่วยตอบข้อสงสัยหรือตั้งให้เข้าประเด็น ขั้นตอนนี้อาจเป็นมากสำหรับผู้ที่ไม่คุ้นกับการประชุมกลุ่ม หรือสำหรับกรณีที่มีความยากมาก
7. เมื่อหมดเวลาที่กำหนดให้เปิดอภิปรายแสดงข้อคิดเห็น ถ้าในกรณีแยกกลุ่มให้เรียกประชุมและให้แต่ละกลุ่มผลัดกันเสนอรายงาน
8. ให้โอกาสกลุ่มอื่นอภิปรายความเห็นแย้ง หรือเพิ่มเติมความคิดเห็น การอภิปรายดังกล่าวอาจมีหลังรายงานของแต่ละกลุ่ม หรือมีเมื่อทุกกลุ่มรายงานแล้วขึ้นอยู่กับเวลาและความจำเป็น
9. สรุปความเห็นของกลุ่ม หรือให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ได้ทำไปแล้วและเปิดโอกาสให้ซักถามครั้งสุดท้าย

3.5 เอกสารเกี่ยวกับการอภิปรายกลุ่ม

สมหวัง ครุรัตน์ (2539 : 119) กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการจัดแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย จำนวนระหว่าง 5 - 20 คน เพื่อประชุมพิจารณาหรืออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนด โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมี จนได้ผลสรุป

เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม เป็นเทคนิคหนึ่งที่วิทยากรนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการเป็นวิทยากร เพราะเป็นเทคนิคที่น่าสนใจ และได้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้านต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการแสดงความคิดเห็นของตนเอง ได้มีส่วนร่วมในการอภิปราย ได้ฝึกการเป็นผู้นำ ได้ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ เป็นต้น

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 51) กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันมาประชุมปรึกษาหารือ และเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือหาวิธีการสร้างสรรค์การทำงานของหมู่คณะให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

หลักการสำคัญของการอภิปรายกลุ่มคือ “สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ” แต่การใช้สิทธิ์นั้นไม่ใช่เป็นการแข่งขันหรือมุ่งที่จะเชือดเฉือนกันด้วยคำพูด ความคิดเห็นนั้นจะต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่มีอยู่ไม่ใช่พูดเพื่อเจ้า หรือเอาแต่ความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ข้อยุติที่ได้คือเป็นผลงานของกลุ่มที่ทุกคนต้องยอมรับ

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะผู้นำ

3.6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ซอร์ว (แกวจิต มากปาน. 2540 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Shaw.1981 : 329) ได้ศึกษาการยึดความคิดของตนเองของผู้นำกลุ่มที่มีผลต่อกลุ่ม โดยใช้ผู้นำที่ได้รับการฝึกให้แสดงพฤติกรรมยึดความคิดของตนเองเป็นหลักในระดับต่างๆ กัน พบว่า ผู้นำที่ไม่ยึดความคิดของตน คือ ยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม ทำให้กลุ่มเป็นเอกฉันท์ได้ นอกจากนี้กลุ่มจะมองว่าผู้นำแบบนี้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถ และเที่ยงตรงกว่าผู้นำที่ยึดความคิดของตนเอง

มูโนซ (วาสนา พวยอ้วน 2547 : 31 ; อ้างอิงจาก Munoz. 1995 : 1049) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จของนักธุรกิจและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้หญิง ของคนแม็กซิกันอเมริกัน จำนวน 52 คน พบว่าลักษณะความเป็นผู้นำ คือ คุณลักษณะของตัวเอง สัมพันธภาพในความช่วยเหลือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีพลัง มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีการแข่งขันและมีความรับผิดชอบ

อูเลทท์ (วาสนา พวยอ้วน 2547 : 32 ; อ้างอิงจาก Ouellette. 1999 : 2390) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะประสพการณ์และพฤติกรรมของนักเรียนที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำได้ พบว่านักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม หรือกีฬา เด็กจะได้ฝึกผู้นำจากผู้ฝึกซ้อม ครู ผู้ปกครอง ซึ่งคอยสนับสนุนให้คำแนะนำ ทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงทำให้เด็กเกิดความเป็นผู้นำได้

3.6.2 งานวิจัยภายในประเทศ

เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537:463-464) ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลเพื่อจะนำมาสร้างหลักสูตร โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการของผู้บริหาร อาจารย์ บัณฑิต นักศึกษา หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ขั้นที่ 2 นำผลจากการสำรวจมา

สร้างหลักสูตร แบ่งเป็นหน่วยที่ 1 การเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ แบ่งเป็น 3 หัวข้อวิชา คือ การพัฒนาคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ผู้นำกับการตัดสินใจ ผู้นำกับการสร้างขวัญกำลังใจ และหน่วยที่ 2 เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา คือ ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของสมยศ (เอกชัย เอื้อเฟื้อ.2537 ; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2523. การบริหารตามสถานการณ์.) และทฤษฎีการทำงานกลุ่มของโลภณ (เอกชัย เอื้อเฟื้อ.2537 ; อ้างอิงจาก โลภณ ปภาพจน์.2521.การพัฒนาองค์การ.) วิธีฝึกอบรมใช้ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ การทำกิจกรรมและการบรรยาย ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาจำนวน 37 คน ระยะเวลา 2 วัน และประเมินผลหลังการอบรมเสร็จทันที ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลองแก้ไขหลักสูตรแล้ว ผลการทดลองหลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชาผ่านตามเกณฑ์ 80/80 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์และเจตคติก่อนและหลังการใช้หลักสูตรพบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

สรวยสุดา สิงขรอาสน์ (2542:108) ผลการพัฒนามุคคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการนิสิตจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเพื่อวัดบุคลิกภาพความเป็นผู้นำก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ปรากฏว่าผู้ประกอบการนิสิต มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ ทั้งนี้เนื่องมาจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้ในการพัฒนามุคคลิกภาพความเป็นผู้นำผู้ประกอบการนิสิตนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้อาศัยหลักและแนวคิดในการจัดกิจกรรมกลุ่มหรือขบวนการกลุ่มมาเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมที่สอดคล้องกับการพัฒนามุคคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการนิสิต ใน 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในตนเอง โดยคัดเลือกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีผลต่อการพัฒนามุคคลิกภาพความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้ามากที่สุด ตลอดจนดำเนินการจัดหาห้องที่เป็นสัดส่วนในการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสม และสร้างบรรยากาศในการจัดดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เป็นกันเอง โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นกล้าแสดงออก กระตุ้นให้สมาชิกได้คิดอย่างมีเหตุผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ฝึกให้สมาชิกได้ทำงานอย่างมีระบบ ฝึกการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ฝึกการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ พัฒนาความคิดและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการพัฒนามุคคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการนิสิตโดยภาพรวมและจำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบและด้านความเชื่อมั่นในตนเองภายหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์สูงกว่าก่อนการฝึกกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ประกอบการนิสิตเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนา

บุคลิกภาพและความเป็นผู้นำโดยภาพรวมและจำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

สุขวสา จันทรอินทร์ (2542: 67-69) ได้ศึกษาผลของการฝึกการวิเคราะห์ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้นำของนักเรียนนายเรือชั้นปีที่ 1 โรงเรียนนายเรือจังหวัดสมุทรปราการ พบว่านักเรียนนายเรือมีความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543:120) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา วรรณบุตร (2543 : 60) ได้ศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้าชั้นนักเรียน มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในลักษณะที่มาก และมีคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มตามโครงการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

วาสนา พวยอ้วน (2547) ได้ศึกษาคูณลักษณะมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำนักเรียนช่วงชั้นปีที่ 3 โรงเรียนบ้านธารนพเก้า จำนวน 231 คน มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน ก่อนและหลังการได้รับโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนแตกต่างกันกับนักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การดำเนินการทดลอง
6. วิธีดำเนินการทดลอง
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 143 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 รวมจำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และผ่านการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่องคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
2. โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
3. แบบสัมภาษณ์นิสิต ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ

สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างเครื่องมือมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของนิสิต ในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 48 ข้อ

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คืออาจารย์อนุสรณ์ อรรถสิริ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์อารีย์ งามขำ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำก่อนนำไปทดลองใช้

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) ใช้กับคณะกรรมการองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำนวน 70 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ โดยใช้ t – test ได้ค่าอำนาจจำแนก 2.60 - 9.77 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 จึงได้แบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 40 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าตนเองมีลักษณะผู้นำเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	ลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต	ระดับการประเมินตนเอง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ข้าพเจ้าเข้าใจเรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์การที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
00	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ข้าพเจ้าแต่งกายได้เหมาะสมกับงานหรือกิจกรรมที่ทำ					
000	คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาและบรรลุเป้าหมาย					
0000	คุณลักษณะด้านสังคม ข้าพเจ้ารู้จักเพื่อนต่างชมรม ต่างคณะ และต่างสถาบัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนคุณลักษณะผู้นำนิสิต เมื่อได้คะแนนครบทุกข้อแล้ว นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยลักษณะผู้นำนิสิต (ประคอง กรรณสูตร.2542 :108) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	นิสิตมีลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์นิสิตภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ

แบบสัมภาษณ์นิสิตภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ชั้นปี ชมรม

1. ด้านโปรแกรม.....

.....

2. ด้านระยะเวลาการจัดโปรแกรม.....

.....

3. ข้อเสนอแนะ.....

.....

2.โปรแกรมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะเป็นผู้นำนิสิต เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาและขั้นตอนในการสร้างโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

2.2 สร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิต 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน คุณลักษณะทางสังคม ที่สร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คืออาจารย์อนุสรณ์ อรรถสิทธิ์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์อารีย์ งามขำ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมาย นิยามคำศัพท์เฉพาะ กิจกรรม เนื้อหา วิธีการดำเนินการและการประเมินผลแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

2.3 นำโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้กับนิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ตอบแบบสอบถามในการทดลองเครื่องมือ (try out) จำนวน 70 คน เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการทำวิจัย

2. ขอนหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย ในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำนิสิต และโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ก่อนจะนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3. ขอนหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการกองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ตอบแบบสอบถาม และคัดเลือกนิสิตที่มีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรม

การดำเนินการทดลอง

แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest Design ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงแบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest Design

กลุ่ม	ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
RE	T ₁	X	T ₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

RE	แทน	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
T ₁	แทน	การทดสอบก่อนทดลอง
T ₂	แทน	การทดสอบหลังทดลอง
X	แทน	การร่วมโปรแกรมพัฒนาทักษะผู้นำ

วิธีดำเนินการทดลอง

1. การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้วิจัยสำรวจคุณลักษณะผู้นำของนิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต จำนวน 200 คน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วได้ จำนวนทั้งสิ้น 143 คน

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงทดลอง โดยผู้วิจัยพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมจำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และผ่านการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน โดยมีวิธีการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

2. การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ดังนี้

2.1 ก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยให้นิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำแบบสอบคุณลักษณะผู้นำของนิสิต เพื่อเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest) และได้นิสิตที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 40 คน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเป็นเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน จากนั้นดำเนินการตามโปรแกรม

2.2 การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองโดยปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะของผู้นำนิสิต ใช้เวลาในการดำเนินโปรแกรม ในวันที่ 25 – 27 มกราคม พ.ศ. 2551 ณ สวนศรีนครเขื่อนขันธ์ ตำบลบางกระเจ้า อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2.3 หลังการทดลอง

หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยให้นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำทำแบบสอบถามชุดเดียวกัน ผู้วิจัยนำคะแนน Pretest – Posttest ที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตาราง 2 กำหนดการโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม	คุณลักษณะ
25 มกราคม 2551	09.00-09.30	ลงทะเบียน	สร้างความคุ้นเคย และกล้าเปิดเผยตนเอง
	10.30-10.45	และเดินทางออกจาก มศว ถึงที่หมายและรับประทาน	
		อาหารว่าง	
	11.00-12.00	กิจกรรมปฐมนิเทศ	
		“กิจกรรมฉันรักเธอที่สุดในโลก”	
	12.00-13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00-14.00	อภิปรายกลุ่ม	
		“โครงสร้างองค์กร”	
	14.00-15.00	อภิปรายกลุ่ม	
		“การสร้างแรงจูงใจ ในการทำกิจกรรม”	
	15.00-15.30	“รับประทานอาหารว่าง”	ด้านความรู้ความสามารถ
	15.30-16.30	อภิปรายกลุ่ม	
		“โครงการ...”	
	16.40-17.30	พักผ่อนตามอัธยาศัย	
	18.00-19.00	รับประทานอาหารเย็น	

ตาราง 2 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม	คุณลักษณะ
26 มกราคม 2551	07.30-08.40	รับประทานอาหารเช้า	
	09.00-09.50	บทบาทสมมุติ “แก้วกับขวัญ”	ด้านบุคลิกภาพ
	10.00-10.30	รับประทานอาหารว่าง	
	10.50-11.40	กรณีตัวอย่าง “อบต.เลือดร้อน”	ด้านบุคลิกภาพ
	12.00-13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	
	13.10-14.00	กิจกรรมกลุ่ม “ซ่อทิวลิปของผู้นำ”	คุณลักษณะ ที่เกี่ยวกับการทำงาน
	14.20-15.10	กิจกรรมกลุ่ม “รวมกันเราอยู่”	คุณลักษณะ ที่เกี่ยวกับการทำงาน
	15.20-15.40	รับประทานอาหารว่าง	
	15.50-16.50	บทบาทสมมุติ “วันนัดพบนักกิจกรรม”	คุณลักษณะด้านสังคม
	17.00-18.00	พักผ่อนตามอัธยาศัย	
27 มกราคม 2551	18.10-19.00	รับประทานอาหารเย็น	
	07.30-08.40	รับประทานอาหารเช้า	
	09.00-09.50	กิจกรรมกลุ่ม “สะพานรักรวมใจ”	คุณลักษณะด้านสังคม

ตาราง 2 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม	คุณลักษณะ
27 มกราคม 2551 (ต่อ)	10.00-10.30	รับประทานอาหารว่าง	คุณลักษณะด้านสังคม
	10.50-11.30	กรณีตัวอย่าง “อุทกภัย (น้ำท่วม)”	
	12.00-13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	สรุปสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม
	13.10-14.00	กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ	
	14.10-14.30	Post Test	
	15.00 น.	นิตินิเทศอาหารว่าง และเดินทางกลับ มศว ประสานมิตร	

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำนิสิต ระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการได้รับโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยวิธีแจกแจงที่
 - หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)
- สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของคะแนนความพร้อมสู่การทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้ t-test for Dependent Sample

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนนิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี
n	แทน	จำนวนนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยของผลต่างของคะแนนก่อนและหลังการทดลอง
$\bar{D}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของผลรวมก่อนและหลังการทดลอง
ΣD	แทน	คะแนนผลรวมของความแตกต่างก่อนและหลังการทดลอง
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้พิจารณาใน t Distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. คุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำนวน 143 คน

ผลการสำรวจคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะผู้นำนิสิต
สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (N= 143)

คุณลักษณะผู้นำนิสิต	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	5	3	4.02	.550	มาก
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	5	2	4.24	.639	มาก
คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน	5	3	4.13	.626	มาก
คุณลักษณะด้านสังคม	5	3	4.42	.633	มาก
รวม	5	3	4.30	.570	มาก

จากตาราง 3 แสดงคุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม ในภาพรวมนิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ตั้งแต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง ตาราง 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำนิสิต ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (n =12)

คุณลักษณะผู้นำ	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			ΣD	ΣD^2	t
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล			
คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ	4.08	.515	มาก	4.75	.452	มากที่สุด	0.67	0.45	4.69**
คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพ	4.17	.835	มาก	5.00	.000	มากที่สุด	0.83	0.69	3.46**
คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน	4.08	.793	มาก	4.75	.452	มากที่สุด	0.67	0.45	3.55**
คุณลักษณะด้านสังคม	3.67	.651	มาก	4.83	.389	มากที่สุด	1.16	1.35	5.63**
รวม	4.00	.426	มาก	5.00	.000	มากที่สุด	1.00	1.00	8.12**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะผู้นำนิสิต ก่อนการทดลองนิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากและภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต นิสิตมีคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า โปรแกรม การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำให้ นิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำสูงขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์ของนิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่าโปรแกรมการ พัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ควรเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้านคือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม พร้อมทั้ง เพิ่มระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้จะทำให้การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตแต่ละด้านมีความ หักแน่นขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำของนิสิต ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะเป็นผู้นำ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 143 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2550 รวมจำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และผ่านการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำนิสิต
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และด้านคุณลักษณะทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ คือ

1. แบบสอบถาม เรื่องคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
2. โปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี
3. แบบสัมภาษณ์นิสิต ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการทดลอง

1. การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้วิจัยสำรวจคุณลักษณะผู้นำของนิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต จำนวน 200 ฉบับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วได้ จำนวนทั้งสิ้น 143 ฉบับ

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงทดลอง โดยผู้วิจัยพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมจำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมและผ่านการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน โดยมีวิธีแบบการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

2. การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง ดังนี้

2.1 ก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยให้นิสิตที่เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิต ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของนิสิต เพื่อเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest) และได้นิสิตที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 40 คน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เพื่อเป็นเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 12 คน จากนั้นดำเนินการตามโปรแกรม

2.2 การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองโดยปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนิสิต ใช้เวลาในการดำเนินโปรแกรม ในวันที่ 25 – 27 มกราคม พ.ศ. 2551 ณ สวนศรีนครเขื่อนขันธ์ ตำบลบางกระเจ้า อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2.3 หลังการทดลอง

หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยให้นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทำแบบสอบถามชุดเดียวกัน ผู้วิจัยนำคะแนน Pretest – Posttest ที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำนิสิต ระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการได้รับโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม ในภาพรวมนิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก
2. นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต จำนวน 12 คน มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01
3. ผลการสัมภาษณ์ของนิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ควรเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้าน คือคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม พร้อมทั้งเพิ่มระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้จะทำให้การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตแต่ละด้านมีความหนักแน่นขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม ในภาพรวมนิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่ง กรรณิกา พิริยะจิตรา (2547 : 135) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ได้แก่ สามารถทำงานได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี จัดสภาพแวดล้อมเหมาะสม โดยเฉพาะการวางแผนการพัฒนาด้วยการหาโอกาสฝึกหัดพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำ ซึ่งทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำได้ และสอดคล้องกับ ลักษณะบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น
2. นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต จำนวน 12 คน พบว่า นิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน คุณลักษณะด้านสังคม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งใช้วิธีการกิจกรรมกลุ่ม กรณีตัวอย่าง การแสดง

บทบาทสมมติ และอภิปรายกลุ่ม ทำให้นิสิตได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ ซึ่งมีส่วนทำให้นิสิตมีคุณลักษณะผู้นำสูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543:120) พบว่า ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และในการดำเนินโปรแกรมผู้วิจัยให้นิสิตลงมือปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต พร้อมทั้งอธิบายขั้นตอน โดยเปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นในฐานะสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต จากนั้นให้นิสิตร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้จากการร่วมกิจกรรม โดยให้นิสิตร่วมกันแสดงข้อคิดเห็น ความรู้สึกจากการร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้นิสิตเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การคิดรวบยอด จากการฟัง การสังเกต การประเมินในกลุ่ม เพื่อให้นิสิตนำไปประยุกต์หลักการซึ่งเป็นขั้นที่นิสิตได้ระดมความคิด และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกด้วยกัน จนสามารถนำมาสรุปเป็นหลักการของตนเองและนำหลักการนั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของนิสิต

การประเมินผลแต่ละกิจกรรมนั้นผู้วิจัยให้นิสิตทุกคนร่วมกันประเมินการเรียนรู้ของตนเอง โดยร่วมกันอภิปรายและบอกถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม ผลการประเมินพบว่า เนื้อหาของโปรแกรมแต่ละกิจกรรมทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ รวมทั้งสถานที่ การจัดเลี้ยงอาหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมความเป็นผู้นำนิสิตแล้ว นิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามที่ วาสนา พวยอ้วน (2547:82) ได้ศึกษาโปรแกรมฝึกการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำนักเรียน มีกิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมกลุ่ม บทบาทสมมติ และกรณีตัวอย่าง ซึ่งนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความสนุกสนานในการเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนทุกคนต่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึกรกระทำ และให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่มมากขึ้น ทำให้นักเรียนได้พัฒนาบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติฐาน์ ศรีเกษตรริน (2543 :132-133) เรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีพฤติกรรมผู้นำทางพยาบาลเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับมาก

สำหรับบรรยากาศขณะนิสิตร่วมกิจกรรมในโปรแกรม สังเกตได้ว่านิสิตให้ความร่วมมือในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในทุกสถานการณ์และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆแบบมีส่วนร่วม เป็นไปตามงานวิจัยของ สรวงสุดา สิงขรอาสน์ (2542 : 108) พบว่าการสร้างบรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นกล้าพูดกล้าแสดงออก กระตุ้นให้สมาชิกได้คิดอย่างมีเหตุผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ฝึกให้สมาชิกได้ทำงานอย่างมีระบบ ฝึกการ

ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผลการแก้ไขปัญหาร่วมกันสามารถพัฒนาความคิดและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตีรดา รัตนวัน (กาญจนา ไชยพันธุ์. 2549 : 114 อ้างอิงจาก ตีรดา รัตนวัน. 2543) เรื่อง ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของวัยรุ่นในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า เด็กวัยรุ่นในกลุ่มทดลองมีคะแนนมนุษย์สัมพันธ์สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จอห์นสัน; และจอห์นสัน (Johnson ; and Johnson. 1994:60) ที่กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ไตร่ตรอง และได้ใช้ทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น

สำหรับด้านการอภิปรายกลุ่ม นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมได้มีการแสดงความคิดเห็นของตัวเอง ได้มีส่วนร่วมในการอภิปราย ได้ฝึกการเป็นผู้นำ ซึ่ง สุมนธา พรหมบุญ; และ อรพรรณ พรสีมา (2540:25) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยใช้การอภิปราย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มในลักษณะต่างๆ วิธีการดังกล่าวทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร เป้นเหลือ (2550:129) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ผลการสัมภาษณ์ของนิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต ควรเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้าน คือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน และคุณลักษณะทางสังคม พร้อมทั้งเพิ่มระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรมให้มากกว่านี้ เพราะรูปแบบการฝึกอบรมน่าสนใจ มีกิจกรรมเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ไปใช้ในองค์กร และชีวิตประจำวันได้ ทั้งนี้จะทำให้การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตแต่ละด้านมีความหนักแน่นขึ้น ซึ่งแนวปฏิบัติและขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม จะทำให้การดำเนินกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ดังที่ สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2532 : 1-3) กล่าวว่า การมีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนขององค์กรในภาพรวม มีความเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก องค์กร เช่น การจัดองค์กร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้การบริหารและกิจกรรมประสบความสำเร็จ ส่วนคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อผู้นำและกิจการงานของผู้นำ เป็นไปตามที่ อุทัย หิรัญโต (2524 : 55) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมจะชวนให้ผู้ที่พบเห็นศรัทธาและมีความนิยมชมชอบ เพราะบุคลิกภาพที่ใครเห็นใครชอบจะดึงดูดใจและจูงใจคนทำให้มีมิตรภาพระหว่างกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ

สำเนาฯ ขจรศิลป์ (2538 : 76-77) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากนิสิตให้มาร่วมกิจกรรม ผู้นำนิสิตจึงเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นสามารถจูงใจให้นิสิตมาร่วมกิจกรรมได้ (นพลักษณ์ หนักแน่น. 2543:81 อ้างอิงจาก. ทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 5-7) อย่างไรก็ตามผู้นำนิสิตเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยเรียนมีหน้าที่หลักคือ การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ในระหว่างเรียน การทำกิจกรรมเป็นสิ่งที่เสริมให้นิสิตได้รับประสบการณ์ในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมในตำแหน่งผู้นำนิสิต ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อกับอาจารย์และบุคคลภายนอกมาก จึงเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ทางสังคมและการทำงานให้กับนิสิต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกิจกรรมนิสิต สามารถนำโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตนี้มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะกรรมการองค์การนิสิต ที่จะเข้ามาทำงานในส่วนของกิจกรรมนิสิต

1.2 ควรมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำองค์การนิสิตระหว่างเพศชายและเพศหญิง หลังจากเข้าร่วมโปรแกรม

1.3 ควรเปิดโอกาสให้นิสิต จัดกิจกรรมขึ้นในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการฝึกความเป็นผู้นำ ทั้งนี้โดยมีอาจารย์ และเจ้าหน้าที่กองกิจการนิสิตให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเพิ่มรายละเอียดเฉพาะด้านของแต่ละชมรม และสโมสรลงไปโปรแกรมด้วย โดยการจัดทำโปรแกรมแบ่งออกเป็นไปตามกลุ่มของชมรมของคณะ และสโมสรต่างๆ

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบระยะเวลา โดยใช้การทดลองโปรแกรมแบบเข้มข้น กับโปรแกรมแบบเว้นช่วง และติดตามผลจากการเข้าร่วมโปรแกรม ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำนิสิตต่างชั้นปีกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุฒิ. (2539). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี
กมลรัตน์ เหล่าสุวงษ์. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). *กระบวนการกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
กั้วล เทียนกันต์เทศ. (2536). *มนุษยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ. (2540). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
กรรณิกา พิริยะจิตรา. (2547). *กิจการนักศึกษา*. กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
แก้ว มากปาน. (2540). *การเปรียบเทียบผลของการฝึกการวิเคราะห์หัตถ์ต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ
กิจกรรมกลุ่มที่มีต่ออัตมโนทัศน์ ด้านสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน
ศรีอยุธยา กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ .การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2546) . *กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
กรุงเทพฯ.
คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.(2547) *ยุทธศาสตร์การบริหาร
มหาวิทยาลัย . งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .พิมพ์ครั้งที่ 1 .
สันติศิริการพิมพ์.*
ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2542) . *กิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.*
ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540, กุมภาพันธ์). *บัณฑิตอุดมคติไทย : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนฯ
ฉบับที่ 8. นุสารอุดมศึกษา. 23(224): 20.*
ทัศนีย์ ประจักษ์. (2538) . *จิตวิทยาสังคม.อุดรธานี : ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏอุดรธานี .*
ทศพล ขำจิตรสุทธ์. (2540). *ลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
: การศึกษาติดตามผล. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*

ทศพร มณีศรีขำ. (2539). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทองใบ สุดชาติ . (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* .พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี : คณะวิทยาการการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี .

ทองเรียน อมรรักษ์กุล. (2521). *กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน*. แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

ทิตนา เขมมณี.(2522). *กลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1*. กรุงเทพฯ :บุรพาศิลป์.

.....(2536). *ช่วยครูฝึกประชาธิปไตยให้แก่เด็ก* . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

.....(2545). *กลุ่มสัมพันธ์ : เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน* . กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร* .ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพลักษณ์ นกแน่น .(2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้ใช้นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์.การศึกษามหาบัณฑิต. (วิชาเอกการอุดมศึกษา) .มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.อัสสัมชัญ.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* .กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณี รามสูต. (2545).*พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

.....และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี

ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ประนอม เดชชัย. (2531). *นวัตกรรมการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติสังคมวิทยา*.

ภาควิชามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประเวศ วะสี . (2540) . *ภาวะผู้นำ* . พิมพ์ครั้งที่ 2 . ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน

พงษ์พันธ์ พงษ์ไธยา. (2542).*พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

พรนพ พุกกะพันธุ์ .(2544) .*ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์

ไพรัช เมฆอาภรณ์ .(2545) วารสารข้าราชการ ปีที่ 47, ฉบับที่ 5 (ก.ย.-ต.ค.45) หน้า 57-64 .

เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ; รัตนา ประเสริฐสม; เรียม ศรีทอง.(2544) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน:ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิต*.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิมาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเา.

เจี๊ยงลักษณ์ โรจนพันธ์ .(2531) *เทคนิคการฝึกอบรม*. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ลักขณา ธรรมไพโรจน์. (2532). *การพยาบาลจิตเวชศาสตร์ประยุกต์*. โครงการตำราภาควิชา
พยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

วาสนา พวยอ้วน. (2547). *การศึกษาและพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3
โรงเรียนบ้านธารนพเก้า จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดลำนเา

วรวิทย์ จินดาพล. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). *งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ* . คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏสกลนคร

ศุภาวดี บุญญวงศ์ . (2527). *กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน* .ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์ .

เสถียร แป้นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์. (กศ.ด. (การอุดมศึกษา)).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมยศ นาวิการ. (2544) . *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรกิจ .

- สมหวัง คุรุรัตน์. (2540) .การฝึกอบรม : หลักการและแนวปฏิบัติ. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545) ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุทธิ ทองประดิษฐ์. (2532) คำบรรยายวิชาการ บริหาร 611 หน้าที่ผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา วรรณบุตร. (2543). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขวสา จันทรอินทร์. (2542). ผลของการฝึกวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเป็น
ผู้นำ ของนักเรียนนายเรือ ชั้นปีที่ 2 โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ .สารนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาจิตวิทยาการแนะแนว). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมนตา พรหมบุญ; อรพรรณ พรสีมา. (2540,กรกฎาคม - ตุลาคม). “การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม,”
วารสารครูศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 26(1) 23 : 24.
- สรวงสุดา สิงขรอาสน์. (2542). การพัฒนานุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตระดับ
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัย มหาสารคาม โดยใช้กลุ่มสัมพันธ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
(สาขาจิตวิทยาให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดลำนเา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา.
(2547,สิงหาคม). คู่มือการดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). ลักษณะความเป็นผู้มีใจกว้าง ใจแคบของนิสิตนักศึกษา
ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อติญาณ์ ศรีเกษตรริน. (2543). การสร้างหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล.
ปริญญาโท. (กศ.ด. (การอุดมศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- อรพรรณ พรสีมา. (2540). เทคนิคการฝึกอบรม. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.ปริญญาโท*. การศึกษามหาบัณฑิต.(การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา
- อุทัย หิรัญโต. (2524). *ประชุมศิลป์ : ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เนรมิตการพิมพ์.
- Andrew W. Halpin. (1969) .*Theory And Research in Administration*. Washington University. (27-28).
- David W. Johnson and Frank P. Johnson. (1994). *Joining Together : Group Theory and Group Skill*. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Fred E. Fiedler . (1967) . *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York. [8]
- Marran, Martha Baker. (1994). *Leadership Development for Woman's Program* (Home Economics). Doctor's Thesis, Massachusetts : University of Massachusetts. microfilm.
- Munoz, Sylvia Cecelia. (1995, July) "Achieving and leadership styles of Mexican American business and professional women," *Masters Abstracts International*. 35(4) : 1049
- Ouellette, Michel. (1999, August). "Characteristic, Experience and Behavior of University Student Leaders (Leadership)," *Dissertation Abstract International*. 59(7) : 2802.
- Reskens, R.W. (1960) "Relationship between Leadership Participation in College and After College," *The Personal and Guidance Journal*. 34 : 110 -114 .
- Shaw, Marvin E. (1981). *Group Dynamics : The Psychology of Small Group Behavior*. 3rd ed., New York : McGraw-Hill.
- Stogdill M. Ralph. (1974). *Handbook of leadership*. New York : Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
2. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
4. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
5. หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

สถานที่ทำงาน

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์อารีย์ งามขำ | นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
สังกัดงานแนะแนวให้คำปรึกษา กองกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/0330

วันที่ 10 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

เนื่องด้วย นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาทักษะผู้นำสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางอารีย์ งามขำ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต และ โปรแกรมการพัฒนาทักษะผู้นำ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

๒๕๖๖ Cu

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/0329

วันที่ 10 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ และ อาจารย์ฉันทิรา จารุเพ็ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาถามลักษณะ ความเป็นผู้นำของนิสิต และ โปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/0331



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

เนื่องด้วย นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาลักษณะผู้นำสำหรับ นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามลักษณะ ความเป็นผู้นำของนิสิต ในระหว่างเดือนมกราคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ และได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2589-105, 089-6796-776



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/033๑

วันที่ 10 มกราคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตออกร่างเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

เนื่องด้วย นางสาวลลิตา พรหมลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาทักษะผู้นำสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่จัดโปรแกรมการพัฒนาทักษะผู้นำ กับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 - 4 (เฉพาะเด็กกิจกรรม) จำนวน 12 คน และตอบแบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของนิสิต ในระหว่างเดือน มกราคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกร่าง ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวลลิตา พรหมลักษณ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

1๙33 C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ที่

วันที่.....

ข้าพเจ้า..... อายุ..... ปี อยู่บ้านเลขที่.....

หมู่ที่..... ถนน แขวง/ตำบล..... เขต/ อำเภอ.....

จังหวัด..... ขอทำหนังสือนี้ให้ไว้ต่อผู้วิจัย เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

1. ข้าพเจ้าได้รับทราบโครงการวิจัยของ นางสาวลินดา พรหมลักษณ์ เรื่อง “ โปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ”
2. ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับ ชูเชิญ หลอกลวงแต่ประการใด และพร้อมจะให้ความร่วมมือในการวิจัย
3. ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยโดยละเอียดแล้วจากเอกสารการวิจัยที่แนบท้ายหนังสือให้ ความยินยอมนี้
4. ข้าพเจ้าได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่า จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าไว้เป็นความลับจะเปิดเผยเฉพาะสรุปผลการวิจัยเท่านั้น
5. ข้าพเจ้าได้รับทราบว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิจะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เมื่อใดก็ได้
6. ผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ของการวิจัยให้ข้าพเจ้าทราบ

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความตามหนังสือนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ..... ผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ..... ผู้วิจัย

(นางสาวลินดา พรหมลักษณ์)

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการทดลอง

1. แบบสอบถาม เรื่องคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิติตระดับปริญญาตรี
2. โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิติตระดับปริญญาตรี
3. แบบสัมภาษณ์นิติต ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนา

คุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิติตระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความและกรอกข้อมูลให้ครบถ้วน

ปัจจุบันท่านเป็นคณะกรรมการองค์การนิสิตหรือเป็นนิสิต(ชมรม/สโมสร).....

เพศ..... อายุ.....ปี กำลังศึกษาชั้นปีที่.....รหัสนิสิต.....

วิชาเอก..... คณะ.....

ตอนที่ 2 ลักษณะของผู้่านิสิต

คำชี้แจง ให้นิสิต อ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่เห็นว่าตรงกับ

ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือการกระทำที่แท้จริงของนิสิตนักศึกษา คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตาม

เกณฑ์จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ข้าพเจ้าเข้าใจเรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานในองค์การที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
2	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างในองค์การ ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
3	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการใน การสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม					
4	ข้าพเจ้าสามารถพูดให้นิสิตเห็นประโยชน์ของการทำ กิจกรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรมได้					
5	ข้าพเจ้าทราบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำ กิจกรรม					
6	ข้าพเจ้าสามารถพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
7	ข้าพเจ้าสามารถสร้างแรงจูงใจต่อผู้อื่นให้ร่วมทำ กิจกรรมเพื่อประสิทธิผลของงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ข้าพเจ้าสามารถใช้ข้อมูล และเหตุผลในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
9	ข้าพเจ้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง					
10	ข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจในเรื่องที่ยาก และใช้เหตุผลในเรื่องที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้อื่น					
11	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ข้าพเจ้าแต่งกายได้เหมาะสมกับงานหรือกิจกรรมที่ทำ					
12	การแสดงออกของข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
13	ข้าพเจ้าเป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียนเสมอ					
14	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในตนเอง					
15	ข้าพเจ้ากล้าคิด กล้าแสดงออก					
16	ข้าพเจ้ากระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตื่นตัวอยู่เสมอ					
17	ข้าพเจ้าสุ่ม รอบคอบ ใจเย็น					
18	ข้าพเจ้ามีความยืดหยุ่น					
19	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมความรู้สึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้					
20	ข้าพเจ้ามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และควบคุมอารมณ์ได้ดี					
21	คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา					
22	บางครั้งเวลากำหนดการทำงาน ข้าพเจ้าก็สามารถทำได้ทันเวลา					
23	ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้					
24	ข้าพเจ้าสามารถชี้แนะ และเสนอแนะแนวทางการทำกิจกรรมแก่ผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	ข้าพเจ้าสามารถติดต่อราชการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้					
26	ข้าพเจ้ามีความสามารถประชุม วางแผน และมีหลักเกณฑ์ในการทำงาน					
27	ข้าพเจ้าสามารถแบ่งงาน และมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานทำตามความถนัด					
28	ข้าพเจ้าสามารถจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน					
29	ข้าพเจ้าสามารถสร้างทีมงาน และพัฒนาทีมงาน					
30	ข้าพเจ้ามีแนวคิด และวิธีการในการทำงาน					
31	คุณลักษณะด้านสังคม ข้าพเจ้ารู้จักเพื่อนต่างชมรม ต่างคณะ และต่างสถาบัน					
32	ข้าพเจ้าสามารถพบปะ และพูดคุยกับผู้คนหลายๆประเภท					
33	ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่รู้จัก					
34	ข้าพเจ้าใช้เวลา และให้ความร่วมมือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
35	ข้าพเจ้าสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น และร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างชมรมได้					
36	ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม					
37	ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจเพื่อนที่ร่วมทำกิจกรรม					
38	ข้าพเจ้าให้เกียรติและยกย่องเพื่อนร่วมงาน					
39	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมกิจกรรม					
40	ข้าพเจ้ามีความประนีประนอมกับเพื่อนร่วมงาน					

**ตารางโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ
สำหรับระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	ปฐมนิเทศ “ฉันรักเธอ ที่สุดในโลก”	1. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการ เข้าร่วมกลุ่ม 2. เพื่อให้ได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและ กัน และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มกล้าที่จะ เปิดเผยตัวเอง 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทราบถึง วัตถุประสงค์ วิธีการ และ ประโยชน์ในการเข้าร่วมโปรแกรม พัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต	ให้นิสิตแต่ละคนแนะนำตนเองและ ให้นั่งเป็นวงกลม ผู้วิจัยบอก “ฉัน” ให้นิสิตทุกคนพูดชื่อเพื่อนทางซ้าย ผู้วิจัยบอก “รัก” ให้นิสิตทุกคนพูด ชื่อเพื่อนทางขวา ผู้วิจัยบอก “เธอ” ให้นิสิตทุกคนพูดชื่อเพื่อนตรงข้าม ผู้วิจัยบอก “ที่สุดในโลก” ให้นิสิต ทุกคนวิ่งไปนั่งสลับกับเพื่อนที่อยู่ตรง ข้าม
2	อภิปรายกลุ่ม “โครงสร้าง องค์กร”	เพื่อให้นิสิตมีความรู้และความ เข้าใจของโครงสร้าง รูปแบบ จัดตั้งโครงสร้าง ภาระหน้าที่และ แนวทางในการดำเนินงาน	ผู้วิจัยให้นิสิตทุกคนพูดคุย โครงสร้างครอบครัวของตนเอง และให้แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ 4 คน โดยให้จับชิ้นส่วนภาพการ์ตูน แล้ว นำมาต่อให้ครบเพื่อแบ่งกลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มร่วมกัน อภิปราย เรื่อง โครงสร้างของ องค์กรนิสิต โดยอภิปรายใน ประเด็นรูปแบบ การจัดตั้ง โครงสร้าง ภาระหน้าที่ และ แนวทางในการดำเนินงาน และให้ ตัวแทนแต่ละกลุ่มอภิปราย รวมทั้ง ให้สมาชิกกลุ่มอื่นแสดงความ คิดเห็นร่วมกัน
3	อภิปรายกลุ่ม “การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำ กิจกรรม”	เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการทำกิจกรรม	ให้นิสิตแบ่งกลุ่ม 4 กลุ่มๆ 3 คน โดยให้ยื่นเรียงลำดับ วัน/เดือน/ปี เกิด และให้นิสิตพูดจากหัวแถวถึง ท้ายแถวว่า “ใช่ ลูกไก่ แม่ไก่ พ่อไก่” แบ่งกลุ่มตามที่พูด จากนั้นให้แต่

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
3 (ต่อ)			ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย การสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมให้กับนิสิต มศว ที่ผ่านมา และให้บอกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แต่ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ
4	อภิปรายกลุ่ม “โครงการ....”	1. เพื่อให้นิสิตรู้หลักการเขียนโครงการ 2. เพื่อให้นิสิตสามารถเขียนโครงการโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ	ให้สมาชิกกลุ่มเดิมจากกิจกรรมที่ 3 ทบทวนหัวข้อที่แต่ละกลุ่มได้รับจากกิจกรรมที่ 3 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดและแจกใบงานให้แต่ละกลุ่ม เพื่อเขียนโครงการกิจกรรมในหัวข้อที่แต่ละกลุ่มได้รับ โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่จากกิจกรรมที่ 3 เขียนโครงการ กลุ่มละ 1 โครงการ และให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนร่วมกันนำเสนอโครงการที่ตนรับผิดชอบในการเขียนโครงการ
5	บทบาทสมมุติ “แก้แค้นขวัญ”	1. เพื่อให้นิสิตได้ทราบถึงการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะ 2. เพื่อให้นิสิตแสดงท่าทางออกอย่างเหมาะสม	แบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยให้สมาชิกหยิบตัวเลขที่คว่ำ คนละ 1 ตัว แล้วบวกด้วยเลข 2 สมาชิกที่ได้เลขคู่ อยู่กลุ่มเดียวกัน และให้เลขคี่อยู่กลุ่มเดียวกัน ผู้วิจัยแจกเอกสารบทบาทสมมุติให้กลุ่มคนละ 1 ชุด กลุ่มที่ 1 แสดงตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม และให้กลุ่มที่ 2 แสดงตัวอย่างที่เหมาะสม

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
6	กรณีตัวอย่าง “อบต. เลือดร้อน”	1. เพื่อพัฒนาการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก 2. เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันใน สังคม	แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน โดยให้ นิสิตหยิบใบกิจกรรมคนละ 1 ชิ้น ซึ่งจะมีคำว่า “ฉัน รัก เธอ เขา เรา กัน” ทั้งหมด 12 ชิ้น แล้วเรียงคำที่ ได้จากกิจกรรม เช่น ฉันรักเธอ จากนั้นผู้วิจัยแจกเอกสาร กรณี ตัวอย่าง “อบต.เลือดร้อน” เพื่อให้ แต่ละกลุ่มศึกษา และแสดงความ คิดเห็นตามหัวข้อ ดังนี้ 1) ความ คิดเห็นต่อกรณี “อบต. เลือดร้อน” 2) การควบคุมอารมณ์ของ “อบต. เลือดร้อน” มีความเหมาะสม หรือไม่อย่างไร 3) กรณีตัวอย่าง “อบต. เลือดร้อน” การควบคุมอารมณ์ได้มีผลดีและ ผลเสียอย่างไรบ้าง
7	กิจกรรมกลุ่ม “ช้อทวิดิโอ... ของผู้นำ”	1. เพื่อให้ นิสิตได้ใช้เวลาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติ ตามแผนการใช้เวลา 2. เพื่อให้ นิสิตประสานงานการ ทำงานกับสมาชิกในกลุ่ม 3. เพื่อให้ นิสิตบริหารการวางแผนการใช้เวลาและการจัดการ	แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ผู้วิจัย แจกภาพการ์ตูนสัตว์ คนละ 1 ภาพ แล้วให้นิสิตทำท่าทางเหมือนกับ ภาพที่ตนเองจับได้ จากนั้นขอ ตัวแทนกลุ่ม โดยไม่ให้สมาชิกใน กลุ่มรู้ว่าไปทำอะไร เพื่อไปเรียนรู้ วิธีการทำช้อทวิดิโอ และให้ตัวแทน นำไปสอนสมาชิกกลุ่ม
8	กิจกรรมกลุ่ม “รวมกัน เราอยู่”	1. เพื่อให้ นิสิตได้ใช้เวลาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติ ตามแผนการใช้เวลา 2. เพื่อให้ นิสิตประสานงานการ ทำงานกับสมาชิกในกลุ่ม 3. เพื่อให้ นิสิตบริหารงาน การ	แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ผู้วิจัย แจกบัตรคำให้นิสิตและให้นิสิตยื่น เป็นวงกลม จากนั้นให้หลับตาและ หมุนบัตรคำไปเรื่อยๆ จนกว่าผู้วิจัย จะบอกให้หยุดพร้อมกับผู้วิจัยบอก สมาชิกทุกคนว่า “สัตว์เลี้ยงอยู่ส่วน

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
8 (ต่อ)		วางแผนการใช้เวลาและการจัดการ	สัตว์เลี้ยง สัตว์ป่าอยู่ส่วนสัตว์ป่า และสัตว์ทะเลอยู่ส่วนสัตว์ทะเล” ผู้วิจัยแจกกล่องจิกซอว์ให้กลุ่มละ 1 กล่อง โดยมีเวลาให้ 20 นาที
9	บทบาท สมมุติ “วันนัดพบ นักกิจกรรม”	เพื่อพัฒนาการติดต่อพบปะ สังสรรค์กับบุคคลอื่น	แบ่งนิสิตออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน กลุ่มที่ 1 แสดงบทบาทสมมุติ กลุ่มที่ 2 เป็นผู้สังเกตการณ์ โดยใช้ เวลาแสดง 10 – 15 นาที จากนั้น ให้นิสิตช่วยกันวิเคราะห์พฤติกรรม ของตัวละครในหัวข้อ ดังนี้ 1)ความเหมาะสมของการสร้างสัม พันธภาพ 2) พฤติกรรมทางสังคมในกาพบ ปะสังสรรค์ผู้วิจัยให้นิสิตช่วยกัน สรุปข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรมแล้ว นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาในเรื่องการ ติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น
10	กิจกรรมกลุ่ม “สะพานรัก รวมใจ”	เพื่อพัฒนาการให้ความร่วมมือ	ผู้วิจัยแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน โดยให้จับไม้จิ้มฟันซึ่งมีสี 3 สี โดย ให้สีที่เหมือนกันอยู่กลุ่มเดียวกัน เมื่อได้กลุ่มครบแล้วผู้วิจัยชี้แจง ข้อตกลงและแจกกระดาษเอ 4 กลุ่มละ 50 แผ่น เพื่อให้ทุกกลุ่ม ร่วมมือกันสร้างสะพาน โดยมีเวลา ให้ 15 นาที จากนั้นผู้วิจัยให้ ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน และ รายงานวิธีการทำงาน การให้ความ ร่วมมือของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกกลุ่ม แสดงความคิดเห็น

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
11	กรณีตัวอย่าง “อุทกภัย น้ำท่วม”	เพื่อพัฒนาความเห็นอกเห็นใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเดิม จาก กิจกรรมที่10 ซึ่งมีทั้งหมด 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ได้แก่ กลุ่มสีดำ กลุ่มสี แดง กลุ่มสีน้ำเงิน ผู้วิจัยแจก เอกสารกรณีตัวอย่างและใบงาน เรื่อง อุทกภัยน้ำท่วม เพื่อให้ทุก กลุ่มศึกษา และให้สมาชิกแสดง ความคิดเห็นในหัวข้อที่ผู้วิจัย กำหนด จากนั้นให้สมาชิกช่วยกัน สรุปว่าการเป็นผู้นำองค์กรนิสิต ควรมีการเห็นอกเห็นใจและการให้ เกียรติซึ่งกันและกันอย่างไร พร้อม ทั้งเป็นแนวทางที่จะนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
12	ปัจฉิมนิเทศ “ลมพัด.... สัมผัส ความรู้สึก”	1. เพื่อให้ นิสิตบอกถึงประโยชน์ และข้อคิดที่ได้จากการฝึกพัฒนา คุณลักษณะผู้นำของนิสิต 2. เพื่อให้ นิสิตเป็นตัวอย่างในการ ดำเนินงานแล้วนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ อย่างเหมาะสม	ผู้วิจัยแจกกระดาษเอ 4 ให้ นิสิตคน ละ 1 แผ่น แล้วให้พับกลับไปมา 8 พับ (พับแบบใบพัด) ผู้วิจัยให้ นิสิต นั่งเป็นวงกลมมองหน้าเพื่อนๆ โดยรอบและเขียนถึงประโยชน์ที่ เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งลงใน กระดาษ (พับที่ 2) และส่งกระดาษ ให้เพื่อนทางขวามือ พร้อมกับเขียน ถึงเจ้าของพัดว่ามีคุณลักษณะผู้นำ อย่างไร วนรอบๆจนครบแล้วให้ นิสิตเลือกข้อความที่ชอบมากที่สุด แล้วอ่านให้เพื่อนๆฟัง

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 1

- เรื่อง : ปฐมนิเทศ
- ชื่อกิจกรรม : กิจกรรม “ฉันรักเธอที่สุดในโลก”
- จุดมุ่งหมาย :
1. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเข้าร่วมกลุ่ม
 2. เพื่อให้ได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สมาชิกกลุ่มกล้าที่จะเปิดเผยตัวเอง
 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ และประโยชน์ในการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต
- เวลา : 30 นาที

ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียด เกี่ยวกับโปรแกรม ให้นิสิตทราบ และให้สมาชิกซักถามข้อสงสัยเพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน

ขั้นที่ 1 ขั้นมีส่วนร่วม

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทายนิสิต และแนะนำตนเอง พร้อมทั้งให้นิสิตแนะนำตนเองทีละคน ต่อจากนั้นจึงเริ่มเข้าสู่กิจกรรมกลุ่ม
2. ผู้วิจัยให้นิสิตสร้างความคุ้นเคยด้วยการเล่นเกม “ฉันรักเธอที่สุดในโลก” โดยให้นิสิตปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยให้นิสิตนั่งเป็นวงกลมเดียวกันทั้งหมด 12 คน
 - 2.2 ผู้วิจัยบอก “ฉัน” ให้นิสิตทุกคนพูดชื่อเพื่อน ทางซ้ายพร้อมกัน
 - 2.3 ผู้วิจัยบอก “รัก” ให้นิสิตทุกคนพูดชื่อเพื่อน ทางขวาพร้อมกัน
 - 2.4 ผู้วิจัยบอก “เธอ” ให้นิสิตทุกคนพูดชื่อเพื่อน ตรงกันข้ามพร้อมกัน
 - 2.5 ผู้วิจัยบอก “ที่สุดในโลก” ให้นิสิตทุกคนวิ่งสลับที่กับคนฝั่งตรงข้าม
3. ผู้วิจัยจบกิจกรรม ผู้วิจัยชี้ไปที่สมาชิกทีละคน โดยให้สมาชิกคนอื่นช่วยกันแนะนำข้อมูลเพื่อนที่ถูกชี้ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

เพื่อให้สมาชิกได้ทราบสถานะการเป็นผู้นำของเพื่อนๆสมาชิก

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

- 4.1 ผู้วิจัยให้นิสิตร่วมกันสรุปและเสนอความคิดเห็นที่ได้จากการร่วมกิจกรรม

4.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหา กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง ให้สมาชิกรู้จักเราดีขึ้น
จะทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

4.3 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัย บทบาทหน้าที่ของนิสิต
ต้องปฏิบัติและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจและการร่วมกิจกรรมของนิสิต
2. สังเกตจากการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นของนิสิต

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 2

- สิ่งที่พัฒนา : ด้านความรู้ความสามารถ: ในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ
- เทคนิคที่ใช้ : การอภิปรายกลุ่ม
- ชื่อกิจกรรม : “โครงสร้างองค์กร”
- จุดมุ่งหมาย : เพื่อให้ นิสิตมีความรู้และความเข้าใจของโครงสร้าง รูปแบบการจัดตั้งโครงสร้าง ภาระหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงาน
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรนิสิต
2. แบบประเมินผลโครงสร้างองค์กรนิสิตตามความรู้ความเข้าใจของนิสิต
3. ภาพการ์ตูน 3 ภาพ (ภาพเหมือนกัน) โดยตัดเป็น 4 ชิ้น /1ภาพ
จะได้ทั้งหมด 12 ชิ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกชิ้นส่วนภาพการ์ตูน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆละ1 ส่วน ครบทุกคนซึ่งชิ้นส่วนที่แจกให้จะมีภาพการ์ตูน 3 ภาพ ซึ่งภาพที่แจกให้เป็นภาพที่เหมือนกันทั้ง 3 ภาพ
2. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำชิ้นส่วนไปหาคนที่มียุทธศาสตร์ที่ต่อเข้าได้กับชิ้นส่วนของตนเอง และผู้วิจัยแบ่งกลุ่ม (ใช้เวลา 5 นาที)

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยทักทายสมาชิก และพูดคุยเรื่องโครงสร้างของครอบครัวสมาชิกแต่ละคน
2. ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย เรื่อง โครงสร้างขององค์กรนิสิต โดยอภิปรายในประเด็น รูปแบบการจัดตั้งโครงสร้าง ภาระหน้าที่ และแนวทางในการดำเนินงาน
3. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

1. สมาชิกแต่ละกลุ่ม แสดงความคิดเห็นว่า ในประเด็นที่กลุ่มอื่นนำเสนอ ว่าเห็นด้วยหรือไม่
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำองค์กรนิสิตอย่างไร
3. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจของโครงสร้าง รูปแบบการจัดตั้งโครงสร้างภาระหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

1. ดูจากการอภิปรายของสมาชิกในแต่ละกลุ่ม
2. ดูจากแบบประเมินโครงสร้างองค์กัรนิสิตตามความรู้ความเข้าใจของนิสิต

ใบงานที่ 1
แบบประเมินผลโครงสร้างองค์การนิสิต
ของหน่วยงานในสังกัดองค์การนิสิตตามความรู้ความเข้าใจของนิสิต

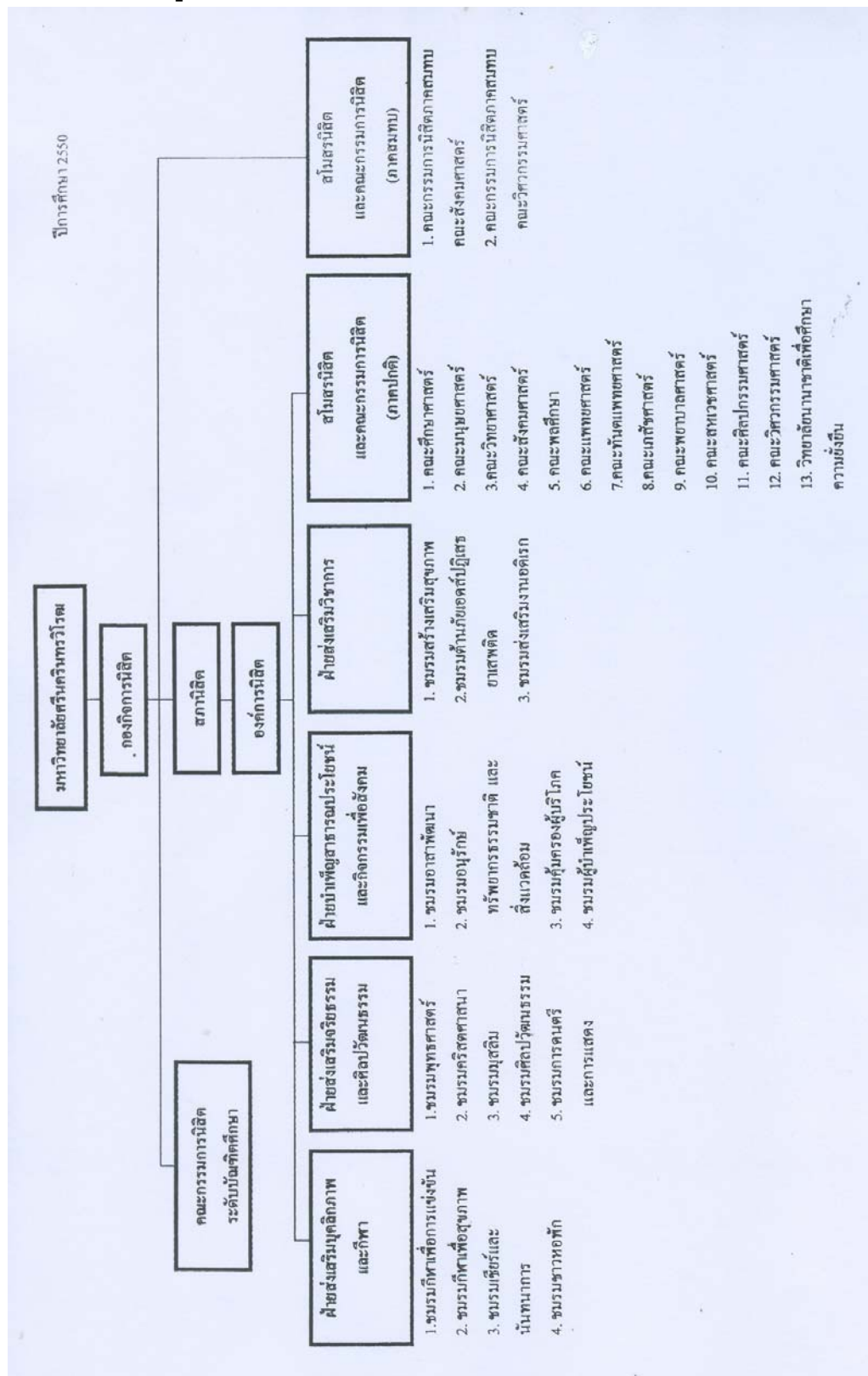
ฝ่ายในสังกัด องค์การนิสิต	ภาระหน้าที่	ชมรมที่ดำเนินการ
1. ฝ่ายส่งเสริมบุคลิกภาพ และกีฬา		
2. ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม		
3. ฝ่ายบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์และ กิจกรรมเพื่อสังคม		
4. ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ		

ใบงานที่ 2

รายชื่อชมรมองค์การนิสิต (เอกสารประกอบกับใบงานที่ 1)

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| - ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขัน | - ชมรมพุทธศาสตร์ |
| - ชมรมอาสาพัฒนา | - ชมรมสร้างเสริมสุขภาพ |
| - ชมรมกีฬาเพื่อสุขภาพ | - ชมรมคริสศาสนา |
| - ชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติฯ | - ชมรมต้านภัยเอดส์ปฎิเสธยาเสพติด |
| - ชมรมเชียร์และนันทนาการ | - ชมรมมุสลิม |
| - ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค | - ชมรมส่งเสริมงานอดิเรก |
| - ชมรมชาวหอพัก | - ชมรมศิลปวัฒนธรรม |
| - ชมรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ | - ชมรมการดนตรีและการแสดง |

ส่วนที่ 1 สำหรับผู้วิจัย : เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรนิสิต



ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานขององค์กรนิสิต. (9 เม.ย. 2550). งานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 2 สำหรับผู้วิจัย : เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรนิสิต โครงสร้างองค์การนิสิต (หน่วยงานในสังกัด) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ฝ่ายส่งเสริมบุคลิกภาพและกีฬา

ภาระหน้าที่ : ส่งเสริมให้นิสิตมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์รู้จักนำความรู้มาทำประโยชน์
ส่วนรวม ตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวม และรู้จักใช้เวลาว่างพัฒนา
ตนเองให้พร้อม เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อหมู่คณะและประเทศชาติ

2. ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรมและศิลปวัฒนธรรม

ภาระหน้าที่ : ส่งเสริมให้นิสิตเกิดความสนใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและศิลปวัฒนธรรมของ
ไทย ตลอดจนมีโอกาสศึกษาและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ ตระหนักในความสำคัญและเล็งเห็นประโยชน์
ต่อส่วนรวมของการส่งเสริม เผยแพร่ และธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

3. ฝ่ายบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และกิจกรรมเพื่อสังคม

ภาระหน้าที่ : เผยแพร่ความรู้แก่นิสิตเกี่ยวกับกีฬา ประโยชน์ของการเล่นกีฬา และวิธีการเล่นที่
ถูกต้องสำหรับกีฬาแต่ละประเภท เปิดโอกาสให้นิสิต เรียนและพัฒนการเล่นกีฬาตามประเภทที่ถนัด
และปลูกฝังให้นิสิตมีน้ำใจนักกีฬาและนิยมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เป็นการให้นิสิตใช้
เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีพลานามัย และมีส่วนสำคัญในการยกมาตรฐานการกีฬาของมหาวิทยาลัย
ให้สูงขึ้น

4. ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ

ภาระหน้าที่ : เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการ พัฒนาทักษะ และพัฒนา
ความรู้ด้านวิชาชีพที่ได้เรียนมานำไปประยุกต์ใช้ในสภาพของสังคม

ภาพการ์ตูน 3 ภาพ (ภาพเหมือนกัน)
โดยตัดเป็น 4 ชิ้น /1ภาพ จะได้ทั้งหมด 12 ชิ้น



โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 3

- สิ่งที่พัฒนา : ด้านความรู้ความสามารถ : ในการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมให้นิสิต
- เทคนิคที่ใช้ : การอภิปรายกลุ่ม
- ชื่อกิจกรรม : “การสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม”
- จุดมุ่งหมาย : เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับ“การสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม”
2. ใบงานกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม “แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมของนิสิต”

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 4 กลุ่มๆ ละ 3 คน ดังนี้ (ใช้เวลา 5 นาที)

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกยืนเรียงลำดับ วัน/เดือน/ปีเกิด จากนั้นออกไปหามาก
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกพูดจากหัวแถวถึงท้ายแถวว่า “ใช่ ลูกไก่ แม่ไก่ พ่อไก่”
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกอยู่กลุ่มตามที่สมาชิกพูด(กลุ่มใช่ กลุ่มลูกไก่ กลุ่มแม่ไก่ กลุ่มพ่อไก่)

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมให้กับนิสิต มศว ที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยให้นิสิตบอกถึง ความสำเร็จและความล้มเหลว ของวิธีการจูงใจในการทำกิจกรรมที่ผ่านมา
3. ผู้วิจัยให้นิสิตสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยให้นิสิตแสดงความคิดเห็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนด
4. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

1. สมาชิกแต่ละกลุ่ม แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่ในประเด็นที่กลุ่มอื่นนำเสนอ
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำองค์กรนิสิตอย่างไร
3. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

1. ไปงานแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมของนิสิต
2. สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การระดมความคิด การอภิปราย
การแสดงความคิดเห็น การให้ความร่วมมือ และการสรุปของนิสิต

แรงจูงใจด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	
หัวข้อ	วิธีการสร้างแรงจูงใจ
1. ชื่อกิจกรรม/ชื่อโครงการที่นิสิตจะจัดขึ้น	
2. ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3. การประชาสัมพันธ์กิจกรรม	

แรงจูงใจด้านการช่วยเหลือสังคม	
หัวข้อ	วิธีการสร้างแรงจูงใจ
1. ชื่อกิจกรรม/ชื่อโครงการที่นิสิตจะจัดขึ้น	
2. ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3. การประชาสัมพันธ์กิจกรรม	

แรงจูงใจด้านการเรียนรู้เพื่อรู้และการพัฒนาตนเอง	
หัวข้อ	วิธีการสร้างแรงจูงใจ
1. ชื่อกิจกรรม/ชื่อโครงการที่นิสิตจะจัดขึ้น	
2. ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3. การประชาสัมพันธ์กิจกรรม	

แรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ	
หัวข้อ	วิธีการสร้างแรงจูงใจ
1. ชื่อกิจกรรม/ชื่อโครงการที่นิสิตจะจัดขึ้น	
2. ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	
3. การประชาสัมพันธ์กิจกรรม	

ส่วนที่ 1 : สำหรับผู้วิจัย

เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับ“การสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม”

ลำดับความต้องการพื้นฐานของ MASLOW ซึ่งมาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์

1. **ความต้องการด้านร่างกาย** (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน

2. **ความต้องการความปลอดภัย** (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. **ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ** (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. **ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น** (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. **ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง** (Self – actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นกัน

ที่มา : <http://www.research.doae.go.th/data/%B7%C4%C9%AE%D5%B5%E8%D2%A7%E6.doc>

ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2550

ส่วนที่ 2 : สำหรับผู้วิจัย
“ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละด้าน”

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 1.1 ได้พบปะเพื่อนต่างชมรม ต่างคณะ และต่างสถาบัน 1.2 ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน 1.3 มีโอกาสเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับ 1.4 ได้พบปะผู้คนหลายๆประเภท 1.5 ได้เพื่อนใหม่ 1.6 ได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น 1.7 ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ 1.8 ได้รับสิทธิพิเศษในการติดต่อราชการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	2. ด้านการช่วยเหลือสังคม 2.1 มีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 2.2 มีโอกาสดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และส่วนร่วม 2.3 มีโอกาสเพิ่มทักษะในการช่วยเหลือสังคม 2.4 ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม 2.5 ได้ใช้เวลาว่างเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อม เพื่อประโยชน์ต่อสังคม 2.6 มีโอกาสพัฒนาสร้างสรรค์มหาวิทยาลัย 2.7 มีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ 2.8 มีโอกาสในการสร้างคุณค่าให้ตนเอง
3. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 3.1 ได้เพิ่มเติมความรู้นอกเหนือจากการเรียน ในชั้นเรียน /มีโอกาสพัฒนาโลกทัศน์ของตนเอง 3.2 เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา 3.3 ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงในสภาพที่เป็นจริง /มีโอกาสฝึกความอดทน/ การแก้ปัญหา 3.4 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3.5 สร้างโอกาสพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง 3.6 สร้างโอกาสพัฒนาความรู้และสติปัญญา 3.7 ทำให้รู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่น 3.8 ทำให้รู้จักวางแผน มีหลักเกณฑ์ในการทำงาน 3.9 ได้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ /ฝึกความคิด 3.10 ได้ฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง/ฝึกตัดสินใจ 3.11 ได้ฝึกความรับผิดชอบ / ฝึกการใช้ความคิด 3.12 ได้พัฒนาสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	4. ด้านการประกอบอาชีพ 4.1 มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับอาชีพ 4.2 มีโอกาสพัฒนาความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ 4.3 ได้เพิ่มพูนทักษะการประกอบอาชีพ 4.4 มีโอกาสนำความความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาอาชีพให้ดียิ่งขึ้น 4.5 สร้างโอกาสหางานทำให้ง่ายขึ้น 4.6 โอกาสการเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพในอนาคต 4.7 ได้ยกระดับตนเองสู่การเป็นผู้นำ หรือผู้บริหารได้ในอนาคต 4.8 เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 4

สิ่งที่พัฒนา :	ด้านความรู้ความสามารถ : การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล
เทคนิคที่ใช้ :	การอภิปรายกลุ่ม
ชื่อกิจกรรม :	“โครงการ.....”
จุดมุ่งหมาย :	1. เพื่อให้นิสิตรู้หลักการเขียนโครงการ 2. เพื่อให้นิสิตสามารถเขียนโครงการโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ
เวลา :	50 นาที
อุปกรณ์ :	แบบฟอร์มการเขียนโครงการ

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเดิม จากกิจกรรมที่ 3 ซึ่งมีทั้งหมด 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ได้แก่ กลุ่มไข่,กลุ่มลูกไก่,กลุ่มแม่ไก่,กลุ่มพ่อไก่ทบทวนหัวข้อที่แต่ละกลุ่มได้รับจากกิจกรรมที่ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดกิจกรรมให้นิสิตทุกคนทราบ
2. ผู้วิจัยแจกใบงานแต่ละกลุ่ม เพื่อเขียนโครงการกิจกรรมในหัวข้อที่แต่ละกลุ่มได้รับจากกิจกรรมที่ 3 โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่เขียนโครงการกิจกรรม กลุ่มละ 1 โครงการ
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนร่วมกันนำเสนอโครงการที่ตนรับผิดชอบในการเขียนโครงการ

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละกลุ่ม แสดงความคิดเห็นว่าในประเด็นที่กลุ่มนำเสนอ เห็นด้วยหรือไม่ และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากเสร็จโครงการเป็นอย่างไร
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในชมรมที่ตนรับผิดชอบ และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

1. สังเกตจากการมีส่วนร่วมการทำกิจกรรม การระดมความคิด การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การให้ความร่วมมือ และการสรุปของนิสิต
2. สังเกตจากใบงานการเขียนโครงการ

ชื่อโครงการ

1. ชื่อโครงการ ประเภทโครงการ

2. เจ้าของโครงการ

3. นิติผู้รับผิดชอบโครงการ (ให้เขียนชื่อทุกคน).....

.....

4. อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

5. หลักการและเหตุผล

.....

.....

6. วัตถุประสงค์

.....

.....

7. สถานที่จัดทำโครงการ (สถานที่ปฏิบัติงาน)

8. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

.....

9. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมโครงการ

.....

.....

10. วิธีดำเนินการ (อธิบายขั้นตอนและรายละเอียดในการทำงาน)

.....

.....

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

12. การประเมินผลโครงการ

.....

.....

13. แหล่งงบประมาณและรายละเอียดงบประมาณ

.....

.....

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 5

- สิ่งที่พัฒนา : ด้านบุคลิกภาพใน เรื่องของการแต่งกายและท่าทางการแสดงออก
ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- เทคนิคที่ใช้ : บทบาทสมมุติ
- ชื่อกิจกรรม : “การแต่งกายและการแสดงออก”
- จุดมุ่งหมาย : 1. เพื่อให้ นิสิตได้ทราบถึงการแต่งกายให้ถูกต้องกับกาลเทศะ
2. เพื่อให้ นิสิตแสดงท่าทางออกอย่างเหมาะสม
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. เอกสารบทบาทสมมุติ เรื่อง “แก้วกับขวัญ”
2. ตัวเลข 0 – 11 ที่ตัดเป็นชิ้นทั้งหมด 12 ชิ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน ดังนี้

1. ผู้วิจัยว่าตัวเลขทั้ง 12 ชิ้น และให้สมาชิกหยิบคนละ 1 ชิ้น
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกที่ได้ตัวเลขคนละ 1 ตัว แล้วบวกด้วยเลข 2
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกที่ได้เลขคู่อยู่กลุ่มเดียวกัน และให้เลขคี่อยู่กลุ่มเดียวกัน
4. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มที่ 1 แสดงตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม และให้สมาชิกกลุ่มที่ 2 แสดง

ตัวอย่างที่เหมาะสม

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยแจกเอกสารบทบาทสมมุติให้กลุ่มคนละ 1 ชุด ให้ทุกคนอ่านและเตรียมตัวแสดง พร้อมจัดสถานที่และแต่งกายให้เหมาะสมกับเรื่อง (ผู้วิจัยเตรียมเครื่องแต่งกายไว้ให้)
2. ก่อนการแสดงผู้วิจัยให้สมาชิกทั้ง 2 กลุ่ม ลองแสดงบทบาทต่างๆ ก่อนเพื่อช่วยขจัดความตื่นเต้นและความวิตกกังวล
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มที่ 1 แสดงตัวอย่างที่ได้รับ ใช้เวลา 10 นาที เมื่อการแสดงสิ้นสุดลง ผู้วิจัยให้ทุกคนปรบมือให้
4. ผู้วิจัยให้นิสิตช่วยกันวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมของตัวละครในบทบาทสมมุติ เรื่อง “แก้วกับขวัญ” ตามหัวข้อต่อไปนี้
 - 4.1 ถ้านิสิตเป็นแก้วกับขวัญ นิสิตจะปฏิบัติอย่างไร
 - 4.2 บอกเหตุผลของการปฏิบัติเช่นนั้น
 - 4.3 ถ้านิสิตปฏิบัติตาม มานพ แพร และไก่อ จะมีผลต่อตนเองอย่างไร

4.4 นิสิตคาดว่า จะมีผลต่อชมรมอย่างไร

4.5 การปฏิบัติตัวให้เหมาะกับสถานที่จะมีผลดีต่อตนเอง และชมรมอย่างไร

ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกเพิ่มเติม

ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มที่ 2 แสดงบทบาทที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่วัดตามที่ชมรมได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากกิจกรรมบทบาทสมมติ เรื่อง “แก้วกับขวัญ” และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม
2. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรมและบอกถึงประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในชมรมของตนเอง

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

1. สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และการสรุปของนิสิต

บทบาทสมมุติ เรื่อง “แก้วกับขวัญ”

เจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ท่านได้มรณภาพด้วยโรคชรา มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งมูลนิธิขึ้นเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลและช่วยเหลือผู้ป่วยที่ยากไร้ในโรงพยาบาลที่เจ้าอาวาสสร้างขึ้น โดยทางมหาวิทยาลัยได้ขอความร่วมมือมายังกองกิจการนิสิต เพื่อให้ชมรมพุทธศาสนาไปช่วยปฏิบัติงานในการรับจองภาพหลวงปู่ โดยในงานจะมีนิทรรศการรูปภาพหลวงปู่ เพื่อให้ประชาชนที่ไปสักการะบูชาหลวงปู่ได้ชม และถ้าประชาชนท่านใดสนใจสามารถสั่งจองภาพหลวงปู่ได้ที่ตัวแทนนิสิตที่ไปปฏิบัติงาน เงินรายได้บริจาคจากการจองภาพจะนำเข้ามามูลนิธิของหลวงปู่เพื่อพัฒนาโรงพยาบาลและช่วยเหลือผู้ป่วยที่ยากไร้

แต่ละวันมีนิสิตร่วมปฏิบัติงานวันละ 5 คน และผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป วันแรกของการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย และในวันที่ 2 มีนิสิตกลุ่มใหม่ไปทั้งหมด 5 คน เป็นชาย 1 หญิง 4 และเจ้าหน้าที่ 1 คน นิสิตชายคือนายมานพและหญิงอีก 2 คน คือ แพรและไก่อ่างกายสุขภาพเรียบร้อยด้วยเครื่องแบบนิสิต และมีนิสิตหญิงแต่งกายด้วยเครื่องแบบนิสิตที่ไม่เรียบร้อย 1 คน ชื่อแก้ว อีก 1 คน แต่งกายด้วยชุดลำลองเสื้อยืดคอกกลม และสวมกางเกงยีน ชื่อขวัญ

ในการปฏิบัติงานนิสิตชายจะเดินตรวจรอบๆห้องนิทรรศการเพื่อตอบคำถามประชาชนที่มาชมภาพและดูความเรียบร้อยของงาน และนิสิตหญิงอีก 4 คน ประจำอยู่ที่โต๊ะรับจองภาพหลวงปู่ ในระหว่างที่ทำงาน นิสิตหญิง 2 คน ที่แต่งตัวเรียบร้อยพูดจาเรียบร้อยน่าฟัง ตอบคำถามคนที่มาชมนิทรรศการถูกต้อง ต่างจากแก้วกับขวัญจะคุยกันตลอดไม่สนใจคนที่มาชมภาพและเสียงกรีดกรีดเป็นทีไม่น่าฟังในห้องนิทรรศการ เมื่อถึงเวลาพัก แก้วกับขวัญขอไปพักทานข้าวที่โรงทานของวัดก่อน ระหว่างที่ทานข้าวก็คุยกันเสียงดัง จนทำให้พระสงฆ์และแม่ครัวที่ช่วยงานในวัดหันมาดูแก้วกับขวัญ เจ้าหน้าที่ที่ไปด้วยก็นั่งทานข้าวใกล้ๆแก้วกับขวัญ เจ้าหน้าที่เมื่อเห็นและได้ฟังคำพูดที่แก้วกับขวัญคุยกัน ฟังแล้วไม่เหมาะสม จึงลุกขึ้นจากที่นั่งและเดินไปเตือนนิสิตด้วยความหวังดี เมื่อเวลาผ่านไปถึงบ่าย 3 โมงเย็น แก้วกับขวัญก็กลับก่อนโดยไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ไปด้วยทราบว่าตัวเองจะกลับบ้าน ทั้งๆที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน แก้วกับขวัญทราบแล้วว่าต้องปฏิบัติจนถึง 18.30 น. และเดินทางกลับ

ให้นิสิตแสดงบทบาทเป็น มานพ แพร ไก่ แก้ว ขวัญ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

บทบาทของมานพ แพรและไก่อ

ท่านเป็นนิสิตที่แต่งกายเรียบร้อยด้วยเครื่องแบบนิสิต เมื่อท่านมาปฏิบัติช่วยงานในวัด มีลักษณะยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาจะฉานน่าฟัง กล่าวสวัสดีและขอบคุณทุกคนที่เข้ามาร่วมงาน

บทบาทของแก้วและขวัญ

ท่านเป็นนิสิต โดยแก้วแต่งตัวเครื่องแบบนิสิตแต่ไม่เรียบร้อย ส่วนขวัญแต่งกายใส่เสื้อยืดคอกลมและสวมกางเกงยีนส์ พูดจาห้วนๆเสียงดัง กรีดกรีด เดิน นั่งไม่ระวังและเกรงใจคนรอบข้าง

บทบาทของเจ้าหน้าที่

ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ที่จิตใจดี มีความจริงใจกับทุกคน ผิดว่าไปตามผิด ถูกว่าไปตามถูก

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 6

- สิ่งที่พัฒนา : บุคลิกภาพ : การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก
- เทคนิคที่ใช้ : กรณีตัวอย่าง
- ชื่อกิจกรรม : “อบต.เลือดร้อน”
- จุดมุ่งหมาย : 1. เพื่อพัฒนาการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก
2. เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. เอกสารกรณีตัวอย่าง เรื่อง “อบต.เลือดร้อน”
2. ใบงาน เรื่อง “อบต.เลือดร้อน”
3. ใบกิจกรรม “ฉัน รัก เธอ เขา เรา กัน” ทั้งหมด 12 ชิ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ดังนี้ (5 นาที)

1. ผู้วิจัยว่าใบกิจกรรม และให้สมาชิกหยิบใบกิจกรรมคนละ 1 ชิ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกรวมกลุ่มรวมกัน 3 คน โดยเรียงคำที่ได้จากใบกิจกรรม เช่น “ฉันรักเธอ, เรารักเธอ, เรารักกัน, เขารักกัน” รวมกันให้ได้ 4 กลุ่มๆ 3 คน

2. ผู้วิจัยให้กลุ่มที่มีคำว่า “เขา” เช่น “เขารักเธอ” ออกมา โดยให้โอกาสสมาชิกที่ถือใบคำว่า “รัก” เลือกก่อนว่าจะอยู่กลุ่มไหน และให้สมาชิกที่เหลืออีก 2 คน ทำกิจกรรม ตัดในเพลง “แอปเปิ้ลมะละกอ กล้วย ส้ม” ใครที่โดนถูกจังหวะให้โอกาสเลือกกลุ่มก่อน รวมกันได้ทั้งหมด 3 กลุ่ม

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยแจกเอกสารเอกสารกรณีตัวอย่าง เรื่อง “อบต.เลือดร้อน” และใบงาน
2. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง
3. หลังจากทีสมาชิกได้อ่านแล้ว ผู้วิจัยให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นในกลุ่มใน

หัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ความคิดเห็นต่อกรณี “อบต. เลือดร้อน”
- 3.2 การควบคุมอารมณ์ของ “อบต. เลือดร้อน” มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
- 3.3 กรณีตัวอย่าง “อบต. เลือดร้อน” การควบคุมอารมณ์ได้มีผลดีอย่างไรบ้าง
- 3.4 กรณีตัวอย่าง “อบต. เลือดร้อน” การควบคุมอารมณ์ไม่ได้มีผลเสียอย่างไร
4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอความคิดเห็น

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนทบทวนการใช้อารมณ์ของตนเองที่ผ่านมาโดยเฉพาะ
อารมณ์ในการทำงานในกิจกรรมนิสิตว่าเป็นอย่างไร และในการควบคุมอารมณ์มี ข้อดี/ข้อเสีย อย่างไร

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

ให้สมาชิกช่วยกันสรุปว่าการเป็นผู้นำองค์กรนิสิต ควรมีการแสดงออกทางอารมณ์
อย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

1. สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น
และการสรุปของนิสิต
2. สังเกตจากใบงานแสดงความคิดเห็น

กรณีตัวอย่าง “องค์การบริหารส่วนตำบลเลือดร้อน”

ลักษณะนิสัย

นายสุขสงบ รวดเร็ว มีลักษณะนิสัยเป็นคนใจร้อน พูดจาโผงผาง เอาแต่ใจตนเอง เมื่อไม่ได้ดังใจก็จะโวยวาย และแสดงออกถึงความไม่พอใจของตนเองทันที เป็นคนเชื่อมั่นในตนเองสูง ยึดความคิดตนเองเป็นใหญ่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ทำอะไรรวดเร็ว ตัดสินใจเด็ดขาด ชอบเป็นผู้นำ มีความทะเยอทะยานสูง

จุดเด่น เป็นรักเพื่อนฝูง ใจกว้าง พูดตรงไปตรงมาไม่จุกจิก เชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีความทะเยอทะยาน

จุดอ่อน อารมณ์ร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ถ้าโมโหจะรุนแรง

เหตุการณ์วิกฤติในชีวิต

นายสุขสงบ รวดเร็ว ได้รับเลือกเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในกลุ่มของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นเป็นกลุ่มที่รู้จักกันเป็นอย่างดี และร่วมทำงานด้วยกันมา 4 เดือนแล้ว โดย อบต. จะมีการประชุมร่วมกันทุก 2 สัปดาห์ ในการประชุมแต่ละครั้งก็มีการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน แต่เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมแล้วก็จะมีการพูดคุยกันตามปกติ

ในสัปดาห์หน้า จะมีการประชุมเพื่อพิจารณางบประมาณการดำเนินงาน เรื่อง สนามฟุตบอลของหมู่บ้านรักสุขภาพ ซึ่งนายสุขสงบ รวดเร็ว เป็นผู้นำข้อเสนอแนะของประชาชนในหมู่บ้านรักสุขภาพ ที่ต้องการสนามฟุตบอลประจำหมู่บ้าน เพื่อที่จะให้เด็กๆ วัยรุ่น และผู้ใหญ่ ได้ใช้เป็นสนามออกกำลังกาย ในการออกกำลังกายประกอบกับงบประมาณที่จะใช้ 300,000 บาท ซึ่งถือว่าน้อยมาก กับประโยชน์ที่จะได้รับ และนายสุขสงบได้พูดคุยนอกรอบกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก็พูดสนับสนุนและคิดว่าคงดำเนินการตามนั้น เพียงแต่ให้ที่ประชุมมีมติเห็นชอบอนุมัติงบประมาณจำนวนดังกล่าวเท่านั้น

เมื่อถึงเวลาประชุม นายสุขสงบ รวดเร็วมีความมั่นใจว่าสนามฟุตบอลของหมู่บ้านนั้นจะสามารถดำเนินการได้ ไม่มีปัญหาใดๆ เมื่อมีการประชุมพิจารณางบประมาณดังกล่าว ปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มเสนอพิจารณางบประมาณดำเนินการสนามฟุตบอลเพียง 150,000 บาท โดยให้เหตุผลกับที่ประชุมว่า สนามฟุตบอลยังไม่จำเป็นมากนัก ดังนั้นควรใช้งบประมาณให้น้อยที่สุด เพื่อจะนำงบประมาณไปใช้ดำเนินการเรื่องอื่น นายสุขสงบ ได้ฟังการเสนองบประมาณของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงรู้สึกผิดหวังไม่พอใจ และโมโหที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว นายสุขสงบพยายามจะเสนอแนะในที่ประชุมนั้น นายกองค์การบริหารส่วน

ตำบล ก็พยายามเสนอความคิดเห็นที่ตรงข้ามกัน จนใช้เวลาในการพิจารณางบประมาณดังกล่าวผ่านไป 30 นาทีแล้ว และยังไม่มียุติสรุป นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงพูดตัดบทขึ้นมาว่า “แค่สนามฟุตบอลของหมู่บ้าน ไร่สาระ ขอให้ที่ประชุมลงมติกันเลย” ก่อนลงมตินายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ยังพูดเน้นเรื่อง ความไม่จำเป็นในการใช้งบประมาณจำนวน 300,000 บาท ในการทำสนามฟุตบอลขึ้นมาใหม่เมื่อมีการลงมติ ผลปรากฏว่า ที่ประชุมส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอ คือใช้งบประมาณดำเนินการเพียง 150,000 บาท

เมื่อสิ้นสุดการประชุม นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หันมายิ้มและพูดกับนายสุขสงบ ว่า “ผมบอกแล้วใครก็เห็นด้วยกับผม เรื่อง สนามฟุตบอลไร่สาระ” นายสุขสงบ รวดเร็ว โมโหมากไม่พูดอะไรและรีบขับรถกลับบ้านทันที หลังจากนั้นประมาณ 15 นาที ขณะที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำลังเก็บของและเตรียมตัวจะกลับบ้าน นายสุขสงบเปิดประตูเข้ามาในห้องทำงาน พร้อมทั้งป็นสั้นในมือ และตะโกนเสียงดังว่า “เฮ้ย...นี่ไงเรื่องไร่สาระ” พร้อมกับหันปากกระบอกปืนยิงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทันที 5 นัด” จนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บาดเจ็บสาหัส ส่วนนายสุขสงบ รวดเร็ว รอเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ที่ห้องประชุม

ใบงาน

“องค์การบริหารส่วนตำบลเลืดร้อน”

ความคิดเห็นต่อกรณี “องค์การบริหารส่วนตำบล เลือดร้อน”

.....

.....

.....

.....

.....

การควบคุมอารมณ์ของ “นายสุขสงบ รวดเร็ว และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”

มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

กรณีตัวอย่าง“องค์การบริหารส่วนตำบลเลือดร้อน” การควบคุมอารมณ์ได้มีผลดีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

กรณีตัวอย่าง“องค์การบริหารส่วนตำบลเลือดร้อน” การควบคุมอารมณ์ไม่ได้ มีผลเสียอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 7

- สิ่งที่พัฒนา : คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน :เวลา การประสานงาน
และบริหารการจัดการ
- เทคนิคที่ใช้ : กิจกรรมกลุ่ม
- ชื่อกิจกรรม : “ข้อทวิลิป...ของผู้นำ”
- จุดมุ่งหมาย : 1. เพื่อให้นิสิตได้ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามแผนการ
ใช้เวลา
2. เพื่อให้นิสิตประสานงานการทำงานกับสมาชิกในกลุ่ม
3. เพื่อให้นิสิตบริหารการวางแผนการใช้เวลาและการจัดการ
- เวลา : 60 นาที
- อุปกรณ์ 1. ธนบัตรปลอม 2. การ์ดผู้ใส่ 3. เกษตรดอกไม้ 4. ฟลอร์เทป
5. ลวดพันก้าน 6. กระดาษการ์ด 7.ริบบิ้น 8. ถุงกรอบ
9. ใบไม้สำเร็จ 10. กระดาษเอ 4 11. ภาพการ์ตูนสัตว์ 3 ภาพ 12 ขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมกลุ่ม โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกชิ้นส่วนภาพการ์ตูนสัตว์ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆละ1 ส่วน ครบทุกคน
ซึ่งชิ้นส่วนที่แจกให้จะมีภาพการ์ตูนสัตว์ 3 ภาพ ทั้งหมด 12 ชิ้น
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำท่าเหมือนกับภาพการ์ตูนสัตว์ที่ตนได้รับ และหากกลุ่ม
ของตนเอง (ใช้เวลา 5 นาที)
3. ผู้วิจัยขอตัวแทนของแต่ละกลุ่มๆ ละ 1 คน โดยผู้วิจัยยังไม่บอกว่าตัวแทน
สมาชิกจะต้องออกมาทำอะไร
4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนออกมานอกห้อง โดยไม่ให้สมาชิกในห้องทราบว่า ผู้วิจัยและ
ตัวแทนกลุ่มทำกิจกรรมอะไร (ตัวแทนกลุ่มรออยู่นอกห้อง)
5. ผู้วิจัยแจกธนบัตรและกระดาษ เอ 4 ให้สมาชิกที่อยู่ในห้องคนละ 1 ชุด พร้อมกับ
บอกกับสมาชิกในห้องว่า ให้สมาชิกพับธนบัตรปลอมเป็นรูปอะไรก็ได้ คนละ 1 ชิ้น โดยชิ้นที่พับต้องมีความ
หมาย และทำไม่ถึงพับเป็นชิ้นงานออกมา โดยเขียนในกระดาษ เอ4 ที่ผู้วิจัยแจกให้
6. ผู้วิจัยชี้แจงตัวแทนว่า ทุกคนเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มที่จะมาเรียนรู้การทำ
ข้อดอกทวิลิปจากธนบัตร โดยตัวแทนกลุ่มจะมีเวลาในการเรียนรู้ การพับดอกทวิลิปและเข้าข้อ 10 นาที
หลังจากนั้นจะให้ตัวแทนกลุ่มกลับไปยังกลุ่มของตนในห้อง เพื่อสอนสมาชิกในกลุ่มทำข้อดอก

ทิวลิปจากธนบัตร ภายในเวลา 20 นาที

7. ผู้วิจัยสอนตัวแทนกลุ่มทำช่อดอกทิวลิปจากธนบัตรพร้อมทั้งเปิดโอกาส ให้ตัวแทนกลุ่มซักถามรวมเวลาทั้งหมด 5 นาที เมื่อหมดเวลาให้ตัวแทนกลับไปยังกลุ่มของตนในห้อง

8. ผู้วิจัยชี้แจงข้อตกลงให้ทุกกลุ่มทราบ ดังนี้

1.1 ให้เวลา 20 นาที ในการทำช่อดอกทิวลิปจากธนบัตร

1.2 ช่อดอกทิวลิปจากธนบัตรต้องมีคุณภาพที่ดี โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ตัดสิน

ด้านคุณภาพดังนี้

- ดอกทิวลิปจากธนบัตร ที่ทำเป็นช่อ ดังตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาให้ดูต้องสวย

และมีคุณภาพดี ราคา ช่อละ 500 บาท

- ดอกทิวลิปจากธนบัตร ที่ทำเป็นช่อ แต่คุณภาพไม่ดีราคา ช่อละ 200 บาท

- ดอกทิวลิปจากธนบัตร ที่ไม่ได้เข้าช่อ แต่คุณภาพดี ราคา ดอกละ 20 บาท

- ดอกไม้จากธนบัตร ที่ไม่ได้เข้าช่อ แต่คุณภาพไม่ดี ราคา ดอกละ 5 บาท

1.3 ให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มเป็นผู้สนสมาชิกในกลุ่มในกลุ่มของตน

1.4 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสอบถาม เมื่อสมาชิกเข้าใจกติกาแล้ว จึงให้สมาชิกทำกิจกรรม และผู้วิจัยเริ่มจับเวลา (20 นาที)

1.5 เมื่อหมดเวลา ให้สมาชิกทุกกลุ่มหยุดทำกิจกรรม และแสดงผลงานของแต่ละกลุ่มให้เห็น

1.6 เปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละกลุ่มเดินดู ผลผลิตของกลุ่มอื่นๆ

1.7 ผู้วิจัยและสมาชิกทั้งหมดช่วยกันตัดสินด้านคุณภาพและเรียงลำดับที่ 1,2,3 ของผลผลิตแต่ละชิ้นว่าอยู่ในเกณฑ์ใดและรวมราคาคุณภาพผลผลิตแต่ละกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

เป็นขั้นที่นิสิตร่วมกันวิเคราะห์ และอภิปราย ในหัวข้อต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มออกมารายงานวิธีการทำงานของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร และเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็น บทบาทของแต่ละคน และการวางแผนการทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน ของตัวแทนสมาชิกกลุ่ม

2.2 ผู้วิจัยคอยสรุป ซักถามและเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

3.1 นิสิตสามารถนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในเรื่องของการบริหารจัดการ การบริหารเวลา และการประสานงานต่างๆเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.2 ผู้วิจัยกล่าวสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรม และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

- 4.1 นิสิตร่วมกันอภิปราย และบอกถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม
- 4.2 นิสิตช่วยกันเสนอแนะและติชมร่วมกัน
- 4.3 สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น และการสรุปของนิสิต

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 8

- สิ่งที่พัฒนา : คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน : เวลา การประสานงาน
และบริหารการจัดการ
- เทคนิคที่ใช้ : กิจกรรมกลุ่ม
- ชื่อกิจกรรม : “รวมกันเราอยู่”
- จุดมุ่งหมาย : 1. เพื่อให้นิสิตได้ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามแผนการ
ใช้เวลา
2. เพื่อให้นิสิตประสานงานการทำงานกับสมาชิกในกลุ่ม
3. เพื่อให้นิสิตบริหารการวางแผนการใช้เวลาและการจัดการ
- เวลา : 60 นาที
- อุปกรณ์ : 1. จี๊จอร์ 1 กล่อง/กลุ่ม
2. ชื่อสัตว์เลี้ยง สัตว์ป่า และสัตว์ทะเล จำนวน 12 ชื่อ (ตัดเป็นชิ้น)

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ดังนี้
1. ผู้วิจัยคว่ำกระดาษทั้ง 12 ชิ้น และให้สมาชิกหยิบคนละ 1 ชิ้น
 2. ผู้วิจัยให้สมาชิกยื่นเป็นวงกลม และผู้วิจัยบอกให้สมาชิกหลับตาพร้อมกับยื่นกระดาษส่งไปทางขวามือ วนรอบวงกลมจนกว่าผู้วิจัยจะบอกให้หยุด
 3. ผู้วิจัยให้สมาชิกหยุดยื่นกระดาษและลืมตาขึ้น พร้อมกับผู้วิจัยบอกสมาชิกทุกคนว่า “สัตว์เลี้ยงอยู่ส่วนสัตว์เลี้ยง สัตว์ป่าอยู่ส่วนสัตว์ป่า และสัตว์ทะเลอยู่ส่วนสัตว์ทะเล” จะได้ทั้งหมด 3 กลุ่มๆ 4 คน
 4. ผู้วิจัยชี้แจงข้อตกลงแก่สมาชิกทุกกลุ่มให้ทราบว่า มีเวลาให้ 20 นาทีเพื่อให้แต่ละกลุ่มต่อจี๊จอร์ โดยมีข้อตกลงดังนี้
 - 4.1 ทุกกลุ่มจะมีจี๊จอร์กลุ่มละ 1 กล่อง (100 ชิ้น) โดยมีเวลาให้ต่อ 20 นาที
 - 4.2 ชิ้นส่วนที่ต่อเข้าด้วยกันได้ จะให้คะแนน ดังนี้ (ตามตัวอย่างรูปภาพ)
 - ไม่มีเส้นตรง 2 ด้าน เมื่อต่อได้จะให้คะแนนขึ้นละ 20 คะแนน
 - ขอบเส้นตรง 1 ด้าน เมื่อต่อได้จะให้คะแนนขึ้นละ 10 คะแนน
 - ขอบเส้นตรง 2 ด้าน เมื่อต่อได้จะให้คะแนนขึ้นละ 5 คะแนน
 5. เมื่อหมดเวลาให้สมาชิกทุกกลุ่มหยุดทำกิจกรรม และแสดงผลงานของแต่ละกลุ่มให้สมาชิกทุกคนเห็น

6. ผู้วิจัยจะเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของการต่อจิ๊กซอว์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

- 2.1 สมาชิกทุกคนภายในกลุ่มสามารถต่อจิ๊กซอว์ได้สำเร็จทุกคนเพราะเหตุใด
- 2.2 กลุ่มที่ต้องใช้เวลานานในการต่อจิ๊กซอว์ เพราะเหตุใด
- 2.3 ในการทำงานที่แข่งกับเวลา และงานต้องสำเร็จเสร็จทันเวลาเป็นเพราะเหตุใด

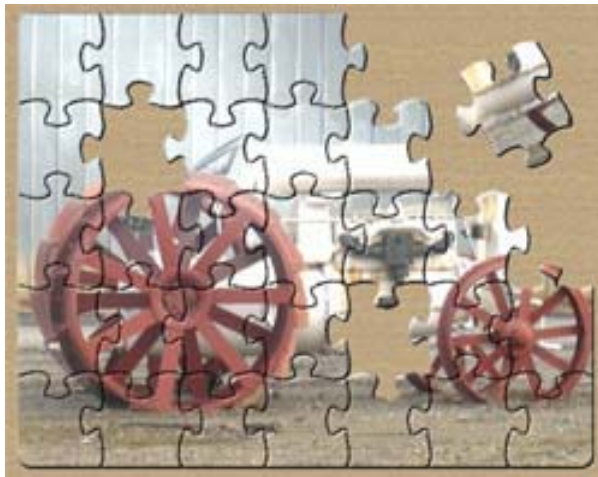
ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

- 3.1 สรุปถึงประโยชน์และความรู้สึกที่ได้รับจากการทำกิจกรรม และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มีอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข
- 3.2 นิสิตสามารถนำความรู้และประโยชน์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

สังเกตผลงาน ความร่วมมือ การระดมสมอง การแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง และการสรุปของนิสิต

ภาพตัวอย่างจิ๊กซอว์แสดงการให้คะแนน



ไม่มีเส้นตรง 2 ด้าน เมื่อต่อได้
จะให้คะแนนขึ้นละ 20 คะแนน

ขอบเส้นตรง 2 ด้าน เมื่อต่อได้
จะให้คะแนนขึ้นละ 5 คะแนน

ขอบเส้นตรง 1 ด้าน เมื่อต่อได้
จะให้คะแนนขึ้นละ 10 คะแนน

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 9

- สิ่งที่พัฒนา : คุณลักษณะด้านสังคม : การติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น
- เทคนิคที่ใช้ : บทบาทสมมุติ
- ชื่อกิจกรรม : “วันนัดพบนักกิจกรรม ”
- จุดมุ่งหมาย : เพื่อพัฒนาการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. ใบงานบทบาทสมมุติ “วันนัดพบนักกิจกรรม ”
2. กระดาษเปล่าสำหรับนิสิตเขียน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทายสมาชิก และกล่าวถึงสิ่งที่สมาชิกได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่ผ่านมา แล้วเริ่มเข้าสู่กิจกรรม
2. ผู้วิจัยแบ่งนิสิตออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน โดยให้กลุ่มที่ 1 แสดงบทบาทสมมุติที่ผู้วิจัยกำหนด และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้สังเกตเหตุการณ์
3. ผู้วิจัยแจกเอกสารบทบาทสมมุติให้กลุ่มคนละ 1 ชุด ให้ทุกคนอ่าน และให้กลุ่ม 1 เตรียมตัวแสดง
4. ก่อนการแสดงผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มที่ 1 ชื่นชมการแสดงบทบาท ก่อนเพื่อลดความตื่นเต้นและความวิตกกังวล
5. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มที่ 1 เริ่มการแสดงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ใช้เวลา 10 - 15 นาที เมื่อการแสดงสิ้นสุดลง ผู้วิจัยให้ทุกคนปรบมือให้

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

ผู้วิจัยให้นิสิตช่วยกันวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมของตัวละครในบทบาทสมมุติ เรื่อง “วันนัดพบนักกิจกรรม” ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเหมาะสมของการสร้างสัมพันธภาพ
2. พฤติกรรมทางสังคมในการพบปะสังสรรค์

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

ผู้วิจัยให้นิสิตช่วยกันสรุปข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรมโดยการแสดงความคิดเห็น
แล้วนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในเรื่องการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมจาก
กิจกรรมการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

1. จากการร่วมกันอภิปรายและบอกถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. นิสิตช่วยกันเสนอแนะและติชมร่วมกัน
3. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็นและการสรุปของนิสิต

บทบาทสมมุติ เรื่อง “วันนัดพบนักกิจกรรม”

องค์การนิสิต สโมสรนิสิต และชมรมต่างๆ ร่วมมือกันจัด “วันนัดพบนักกิจกรรม” โดยผู้เข้าร่วมงานดังกล่าวเป็นรุ่นพี่และรุ่นน้องที่เคยทำกิจกรรมด้วยกันมา รวมทั้งอดีตนักกิจกรรมที่จบการศึกษาไปแล้ว วัตถุประสงค์ของงาน เพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์ พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง

ให้นิสิตแสดงบทบาทในฐานะที่คุณเป็นหนึ่งในผู้จัดกิจกรรมดังกล่าว คุณจะกล่าวทักทาย พูดคุย ต้อนรับ และเชื้อเชิญคนที่มาร่วมงานอย่างไร

บทบาทของมารุต

ท่านเป็นนายกองค์การนิสิตในปีปัจจุบัน บุคลิกลักษณะของท่านเป็นคนที่มีความขี้มียิ้มแจ่มใส กล่าวพูด ในงานท่านยืนต้อนรับอยู่หน้าประตู เพื่อต้อนรับอดีตนักกิจกรรมที่จะมาร่วมงาน

บทบาทของชาติชาย

ท่านเป็นประธานสโมสรคณะวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่นำแขกที่มาร่วมงานไปนั่งที่โต๊ะ

บทบาทของเพ็ญดา

ท่านเป็นประธานชมรมอาสาพัฒนา ก่อนวันงานฯ ท่านได้รับมอบหมายเป็นคนติดต่อประสานกับอดีตนักกิจกรรมให้เข้ามาร่วมงานวันนัดพบนักกิจกรรม

บทบาทของกอบบุญ

ท่านเคยเป็นนายกองค์การนิสิตจบการศึกษาไปแล้ว ปัจจุบันทำงานบริษัทส่งออกอาหารทะเลแห่งหนึ่ง ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานต่างประเทศ

บทบาทของอ้อมใจ

ท่านเคยเป็นประธานสโมสรคณะสังคมศาสตร์ จบการศึกษาไปแล้ว ปัจจุบันทำงานที่ธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ทำงานมาแล้ว 5 ปี

บทบาทของสามารถ

ท่านเคยเป็นประธานชมรมสร้างเสริมสุขภาพ จบการศึกษาไปแล้ว ปัจจุบันทำงานที่บริษัทออกกำลังกายแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 10

สิ่งที่พัฒนา :	คุณลักษณะด้านสังคม : การให้ความร่วมมือ
เทคนิคที่ใช้ :	กิจกรรมกลุ่ม
ชื่อกิจกรรม :	“สะพานรักรวมใจ ”
จุดมุ่งหมาย :	เพื่อพัฒนาการให้ความร่วมมือ
เวลา :	50 นาที
อุปกรณ์ :	1. กระดาษ เอ4 2. เทปขาว 3. ก้อนอิฐ 1 ก้อน (ห่อด้วยกระดาษ) 4. ไม้จิ้มฟัน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม

1. ผู้วิจัยนำไม้จิ้มฟันที่เตรียมมาทั้งหมด 12 อัน แต่ละอันจะป้ายสีไว้ซึ่งมีสีที่เหมือนกัน 4 แท่งมีทั้งหมด 3 สี (สีดำ, สีแดง, สีน้ำเงิน)
2. ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนจับไม้จิ้มฟันที่ผู้วิจัยกำอยู่ หยิบคนละ 1 ชิ้น โดยให้สมาชิกเก็บเป็นความลับห้ามบอกใคร
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกยืนในบริเวณใกล้กันโดยไม่ต้องจัดแถว หรือวงกลม
4. ผู้วิจัยชี้แจงสมาชิก เมื่อบอก “ก้านัน” ให้สมาชิกร้องเฮ ผู้วิจัยบอก “เป้าหมาย” อาจเป็นสีเสื้อ เพศ หรือสิ่งอื่นที่เหมาะสมที่สามารถมองเห็นได้ สมาชิกต้องรีบเอามือไปแตะตามที่ผู้วิจัยบอก
5. ครึ่งท้ายๆ ผู้วิจัยบอกเป้าหมาย “ไม้จิ้มฟัน” ที่สมาชิกหยิบไปในครั้งแรกว่า สีเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน
6. ผู้วิจัยชี้แจงข้อตกลงแก่สมาชิกกลุ่มให้ทราบว่า มีเวลาให้ 15 นาที เพื่อให้แต่ละกลุ่ม ร่วมมือกันสร้างสะพาน ด้วยกระดาษ เอ4 ที่เตรียมไว้ให้
7. เมื่อหมดเวลาผู้วิจัยให้สมาชิกทุกกลุ่มหยุดทำกิจกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน และรายงานวิธีการทำงาน การให้ความร่วมมือของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น
2. ผู้วิจัยตรวจสอบความแข็งแรงของสะพาน ด้วยการนำอิฐมาวางบนสะพานของแต่ละกลุ่ม

3. ผู้วิจัยคอยสรุป ชักถามและเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆในการทำงานร่วมกันของนิสิต

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมการพัฒนาการให้ความร่วมมือ พร้อมกับการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการให้ความร่วมมือในชมรมที่ตนรับผิดชอบ
2. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมจากกิจกรรมและประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

สังเกตจากความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น และการสรุปของนิสิต

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 11

- สิ่งที่พัฒนา : คุณลักษณะด้านสังคม : การให้ความร่วมมือ ความเห็นอกเห็นใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- เทคนิคที่ใช้ : กรณีตัวอย่าง
- ชื่อกิจกรรม : “อุทกภัยน้ำท่วม”
- จุดมุ่งหมาย : เพื่อพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : 1. เอกสารกรณีตัวอย่าง “อุทกภัยน้ำท่วม”
2. ใบงาน เรื่อง “อุทกภัยน้ำท่วม”

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มเดิม จากกิจกรรมที่ 10 ซึ่งมีทั้งหมด 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน ได้แก่ กลุ่มสีแดง กลุ่มสีน้ำเงิน

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยแจกเอกสารกรณีตัวอย่างและใบงาน เรื่อง “อุทกภัยน้ำท่วม”
2. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง
4. หลังจากทีสมาชิกได้อ่านแล้ว ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นในกลุ่มของตนในหัวข้อต่อไปนี้

4.1 นิสิตมีความรู้สึกอย่างไร หลังจากอ่านกรณีตัวอย่าง “อุทกภัยน้ำท่วม”

3.2 จากกรณีตัวอย่างจุดเด่นของนายสมหมายมีอะไรบ้าง

3.3 ถ้านิสิตเป็นสมหมาย นิสิตจะทำอย่างไร

4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอความคิดเห็น

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนทบทวนเรื่องการเห็นอกเห็นใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกันของตนเองที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ

1. ให้สมาชิกช่วยกันสรุปว่าการเป็นผู้นำองค์กรนิสิต ควรมีการเห็นอกเห็นใจและการ

ให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างไร พร้อมกับเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรมและประโยชน์ที่นิสิตได้จากกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

3. สังเกตจากการมีส่วนร่วมการทำกิจกรรม การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และการสรุปของนิสิต
4. สังเกตจากใบงาน

กรณีตัวอย่าง เรื่อง “อุทกภัยน้ำท่วม”

สมชายเป็นประธานชมรมอนุรักษ์พลังงาน โดยมีสมาชิกในชมรมปี 2549 จำนวนประมาณ 50 คน โดยมีนายสมหมายเป็นรองประธานชมรม ในปี 2549 ที่ผ่านมามีกิจกรรมที่จัดขึ้นหลายกิจกรรม แต่ในการจัดกิจกรรมที่ผ่านมา สมชายและสมหมายมีความคิดที่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในการทำงาน จนเกิดเป็นการทะเลาะกันและไม่พูดกัน ซึ่งสมาชิกในชมรมต่างก็ทราบถึงปัญหาของทั้ง 2 คน

ในเดือนพฤศจิกายน 2549 เกิดอุทกภัยหนักที่จังหวัดอุตรดิตถ์ และบ้านของนายสมชายซึ่งอยู่จังหวัดอุตรดิตถ์ ก็ได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง ทั้งบ้านและทรัพย์สิน หลายองค์กรทั่วประเทศได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเข้าไปช่วยเหลือชาวบ้านที่ประสบอุทกภัยในจังหวัดอุตรดิตถ์ สมหมายซึ่งเป็นรองประธานชมรมฯ ได้เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรม เรียกว่าเงินและสิ่งของจากเพื่อนฯ นิสิตในมหาวิทยาลัยเพื่อรวบรวมเงินและสิ่งของให้กับชาวบ้านที่ประสบอุทกภัยรวมทั้งบ้านของ นายสมชาย ซึ่งสมาชิกคนอื่นก็เห็นด้วย โดยทางชมรมร่วมมือกันให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว หลังจากนั้นก็จัดกิจกรรมเรียกเงินและสิ่งของอุปโภค-บริโภค ได้จำนวนหนึ่ง โดยสมหมายเป็นผู้ติดต่อประสานงานหาของเพื่อนำสิ่งของที่ได้รับไปช่วยเหลือชาวบ้านที่จังหวัดอุตรดิตถ์ รวมทั้งบ้านของนายสมชายด้วย เมื่อชมรมอนุรักษ์ฯ เดินทางไปถึงที่หมาย และไปถึงบ้านของนายสมชาย ซึ่งสมชายก็มาต้อนรับสมาชิกชมรมฯ เมื่อนายสมหมายเจอนายสมชาย ก็เดินเข้าไปหาและพูดแสดงความเสียใจเรื่องบ้านของนายสมชายที่ประสบอุทกภัย จากนั้นสมชาย สมหมาย และเพื่อนๆ สมาชิกในชมรมฯ ก็ช่วยกันขนสิ่งของไปไว้บ้านนายสมชาย และยังช่วยกันซ่อมแซมบ้านของนายสมชายด้วย

หลังจากที่ชมรมฯ เดินทางกลับมาถึงมหาวิทยาลัย ซึ่งในสัปดาห์นั้น เป็นวันที่มหาวิทยาลัย จัดวันแถลงผลงานขององค์กรต่างๆ โดยชมรมอนุรักษ์พลังงาน จะต้องแสดงผลงานด้วย ซึ่งตามปกติแล้วคนที่แถลงผลงานแต่ละชมรมจะต้องเป็นประธานของชมรมต่างๆ แต่นายสมชายไม่สามารถมาร่วมงานได้ นายสมหมายจึงต้องเป็นผู้แถลงผลงานแทน เมื่อถึงเวลาแถลงผลงานของชมรมอนุรักษ์พลังงาน นายสมหมายได้กล่าวนำว่า “จากผลงานในปี 2549 ที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมา ของชมรมอนุรักษ์พลังงานนั้น เกิดจากผู้นำของชมรมที่เข้มแข็ง มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และคอยแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น แต่วันนี้นายสมชายซึ่งเป็นประธานชมรมอนุรักษ์พลังงาน ไม่สามารถมาร่วมแถลงผลงานได้ เนื่องจากที่บ้านประสบปัญหาอุทกภัย แต่อย่างไรก็ดี เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ผมอยากให้เราประชุม ประมอผลเพื่อเป็นการให้เกียรติแก่นายสมชายประธานชมรมอนุรักษ์พลังงาน แม้ประธานจะไม่อยู่ในงานนี้ ขอเสียงปรบมือด้วยครับ” ทุกคนในห้องประชุมร่วมกันปรบมือด้วยเสียงที่ดังก้อง

ใบงาน
“อุทกภัยน้ำท่วม”

นิสิตมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไร หลังจากอ่านกรณีตัวอย่าง “อุทกภัยน้ำท่วม”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จากกรณีตัวอย่างจุดเด่นของนายสมหมายมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ถ้านิสิตเป็นสมหมาย นิสิตจะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต กิจกรรมที่ 12

- เรื่อง : ปัจฉิมนิเทศ
- ชื่อกิจกรรม : กิจกรรมกลุ่ม “ลมพัด...สัมผัสความรู้สึก”
- จุดมุ่งหมาย : 1. เพื่อให้ นิสิตบอกถึงประโยชน์และข้อคิดที่ได้จากการฝึกพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต
2. เพื่อให้ นิสิตเป็นตัวอย่างในการดำเนินงานแล้วนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม
- เทคนิคที่ใช้ : กิจกรรมกลุ่ม
- เวลา : 50 นาที
- อุปกรณ์ : กระดาษ A4, ดินสอ
- ขั้นตอนการดำเนินการ
1. ผู้วิจัยแจกกระดาษ A4 ให้ นิสิตคนละ 1 แผ่น
 2. ผู้วิจัยให้ นิสิตพับกระดาษ A4 ในแนวตั้งโดยพับกลับไปมา 8 พับ (พับแบบใบพัด) และเขียน ชื่อ-นามสกุล และชื่อเล่น ข้างบนกระดาษที่พับ
 3. ผู้วิจัยให้ นิสิตนั่งเป็นวงกลมหันหน้าเข้าหากัน ผู้วิจัยบอกให้ นิสิตมองหน้าเพื่อน ๆ ที่อยู่ตรงกันข้าม และค่อยๆมองไปทางซ้ายทีละคนๆ
 4. ผู้วิจัยให้ นิสิตเขียนถึงความประทับใจ และสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิตในครั้งนี้ ลงในกระดาษที่พับ(พับที่2)
 5. เมื่อ นิสิตเขียนเสร็จแล้ว ผู้วิจัยให้ นิสิตมองหน้าเพื่อน ๆ รอบวงอีกครั้ง ผู้วิจัยบอกให้ นิสิตทุกคนส่งกระดาษใบพัดของตัวเอง ให้เพื่อนทางขวามือ
 6. ให้ นิสิตทุกคนเขียนแสดงความรู้สึกถึงคุณลักษณะผู้นำของเจ้าของพัดที่ นิสิตรับไปแล้วก็วนไปให้เพื่อนทางขวามือเขียนอีก วนไปเรื่อยๆจนถึงรอบของเจ้าของพัด
 7. เมื่อเขียนเสร็จ ผู้วิจัยให้ นิสิตทุกคนแสดงความรู้สึกและร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์และข้อคิดที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต
 8. ผู้วิจัยให้ นิสิตอ่านข้อความที่เพื่อน ๆ เขียนให้ และเลือกข้อความที่ นิสิตชอบที่สุด แล้วอ่านให้เพื่อน ๆ ฟัง
 9. ผู้วิจัยและ นิสิตช่วยกันสรุปผลการผลการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิตและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
 10. ผู้วิจัยให้ นิสิตตอบแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้นำของนิสิตเพื่อนำคะแนนที่ได้

เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

11. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินโครงการ

12. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม กล่าวขอใบนิสิต แจกของที่ระลึกให้กับนิสิตทุกคน และปิด
การเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต

การประเมินผล

สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และสรุปผลการเข้าร่วมฝึกอบรม
โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต

แบบสัมภาษณ์นิตินัยภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ

แบบสัมภาษณ์นิตินัยภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิตินัย
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ชั้นปี ชมรม

1. ด้านโปรแกรม.....

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

2. ด้านระยะเวลาการจัดโปรแกรม.....

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

3. ข้อเสนอแนะ.....

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

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวลินดา พรหมลักษณ์
วัน เดือน ปีเกิด	29 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักศึกษาระดับปริญญาตรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2542	โรงเรียนวัดทรงธรรม ตำบลตลาด อำเภอบางบาล จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ.2544	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2551	ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว (กศ.ม.) ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ