

การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
สิงหาคม 2559

การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี



ปริญญานิพนธ์
ของ
ธนาชาติ ถวิลรพิจา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี
ของ
ธนาต ถวิลรพิจา

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช) (รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์) (อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รชดา เครือพวง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากท่าน อาจารย์ ดร. อุษากร พันธุ์วานิช ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนเป็นกำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดูแลและผลักดันให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ และเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านเสียสละทั้งเวลาและแรงกายในการเป็นครูผู้มีแต่ให้ เพื่อลูกศิษย์ได้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณมาเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล ประธานกรรมการสอบปากเปล่าและรองศาสตราจารย์ ดร.รชดา เครือทิวา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณ ท่านอาจารย์เกื้อ แก้วเกตุ อาจารย์ ดร.นพดล บุญจิรติลล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว อาจารย์ ดร.ศราวุธ ชัยวิจิต อาจารย์ ดร.ศักดิ์ภัทร์ เณลิมพุมพิพงศ์ อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ อาจารย์ ดร.สุเมษฐ์ หนกหลัง และอาจารย์กัลป์ พฤกษ์ พลศรี อาจารย์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์

ขอกราบขอพระคุณท่านอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ท่านรองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ และผู้เกี่ยวข้องในการสนับสนุนให้ทุนแก่บุคลากรในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น จนทำให้ผู้วิจัยได้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการของหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขอกราบขอพระคุณผู้บริหารและบุคลากรเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ เทศบาลเมืองลำสามแก้ว เทศบาลเมืองสาตสวาย และเทศบาลเมืองบึงยี่โก จังหวัดปทุมธานีในการเข้าร่วมทดลองและ ขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่ทองสา ถวิล แม่ผู้เป็นที่รักและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้วิจัยในการปฏิบัติงานและการเรียนตลอดมา ขอขอบคุณกำลังใจที่อบอุ่นจากนางรชยา ถวิลรพิชา นายรัชเดช ถวิลรพิชา ขอขอบคุณนางสาวภิญญาดา ถวิลรพิชา ที่คอยช่วยเหลือในการค้นคว้าและแปลเอกสาร ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษา นันทนาการและการท่องเที่ยว ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี คุณค่าและความดีงามของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและครูอาจารย์ของผู้วิจัยสืบไป

ธนาต ถวิลรพิชา

การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
สิงหาคม 2559

ธนชาติ ถวิลพิชา. (2559). การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี. ปรินญานิพนธ์ ปร.ด. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์, รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในประเทศไทย และผลการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง 260 คนที่ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในประเทศไทยได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากหน่วยงานเทศบาลทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างในการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คนจากเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลโปรแกรม ได้จากหน่วยงานเทศบาลเมือง 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองบึงยี่โก เทศบาลเมืองลำสามแก้ว และเทศบาลเมืองลาดสวาย หน่วยละ 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง และคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลจังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองสามอันดับแรก ได้แก่ รายการที่มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมและคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก และรายการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ($\bar{x} = 3.54$) รายการที่มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆในชุมชน ($\bar{x} = 3.49$) และรายการสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั้ง 15 รายการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.34$) 2) ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มขยายผล ทั้ง 3 หน่วยงาน พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ทั้ง 3 หน่วยงานเพิ่มขึ้นก่อนการเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE DEVELOPMENT OF RECREATION PROGRAM FOR ENHANCIVE
COMMUNITY RECREATION LEADERS IN THE MUNICIPAL OF
PATHUMTHANE PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy Degree in Sport, Leisure and Tourism
at Srinakharinwirot University

August 2016

Tanachat Tawiraphica. (2016). *The Development of Recreation Program for Enhance Community Recreation Leaders in the Municipality of Pathumthani Province*. Dissertation, Ph.D. (Sport, Leisure and Tourism). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Usakorn Punvanich, Assist. Prof. Dr. Mayuree Suphawibul, Assoc. Prof. Dr. Suvimol Tangsujjapoj.

The purpose of this research was to study the desirable characteristics of community recreation leaders in Thailand and the effect of this participation on recreational programs for the enhancement of community recreation leaders in the municipality of the Pathumthani Province. There were two hundred and sixty samples who completed questionnaire on the desirable characteristics of a community recreation leader were selected by simple random from 175 recreation organizations in the whole municipality of the thirty samples in the experimental group of the recreation program were selected by purposive sampling in the Sanunruk municipality. The samples in the development of the recreation program were selected by purposive sampling from the municipalities of Bungeto, Lungsamkeung and Ladsawai, with thirty from each school. The research instruments were the questionnaire desirable characteristics of community recreation leader, recreation program for enhancing community recreation leaders in the municipality, and a questionnaire on the evaluation of recreation leader competency. The data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, percentage and t-test.

The results of this study found that 1) the three most desirable characteristics of community recreational leaders in municipality of Thailand were items such as responsibility to supervise the participants and concern for the safety of the participants as number one priority, as well as having a good relationship with the recreation organization and the people in the community ($\bar{x} = 3.54$); the item of having recreational leader skill and organizing activities in the community ($\bar{x} = 3.49$); and the item of making decision and solving problems well ($\bar{x} = 3.45$) respectively. The overall opinion of executives and workers regarding the desirable characteristics of community recreational leaders in the municipality (fifteen items) were at a high level ($\bar{x} = 3.34$); 2) and after attending the recreation program, the experimental group increased their recreational leader competencies than before attending at a statistically significant level of .05; and 3) after attending the development of recreation program, all of three municipalities had higher recreational leader competencies than before attending at the statistical level of .05

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
โปรแกรมนันทนาการ.....	9
ความหมายของนันทนาการ.....	9
การจัดโปรแกรมนันทนาการ(Recreation Programming).....	9
การจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเลิก.....	18
การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ.....	19
การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ.....	21
ผู้นำนันทนาการในชุมชน.....	23
ศาสตร์และศิลปะของการเป็นผู้นำ.....	23
ยุทธศาสตร์(Stragegy)และยุทธวิธี(Tactics)ของการเป็นผู้นำ.....	24
ผู้นำนันทนาการ.....	26
การสร้างทีม(Team Building)และพลวัตรกลุ่ม(Group Dynamic).....	33
คุณลักษณะของผู้นำชุมชน.....	36
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนันทนาการในชุมชน.....	37
ชุมชนของเทศบาลเมือง.....	50
ความหมายและขอบข่ายของชุมชน.....	50
เทศบาลเมืองในประเทศไทย.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
งานวิจัยในประเทศ.....	65
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
แผนการทดลอง.....	75
ขั้นตอนการวิจัย.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการใน ชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย.....	85
ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขต เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี.....	88
ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขต เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี.....	94
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบการหาคุณภาพคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้ หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี.....	113
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	116
วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
สรุปผลการวิจัย.....	117
การอภิปรายผล.....	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	138
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	138
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ก.	150
ภาคผนวก ข.	152
ภาคผนวก ค.	155
ภาคผนวก ง.	160
ภาคผนวก จ.	169
ภาคผนวก ฉ.	350
ภาคผนวก ช.	354
ภาคผนวก ซ.	358
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	363

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 SWOT Matrix.....	25
2 แบบแผนการทดลอง.....	75
3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนา.....	85
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และระดับความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของ ผู้นำนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย.....	86
5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม.....	88
6 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม.....	89
7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม.....	94
8 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว.....	94
9 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้า ร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว.....	96
10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว..	100
11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย.....	101
12 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้า ร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย.....	102
13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย	107
14 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก.....	107
15 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก.....	109
16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก.....	113
17 การประเมินผลความเหมาะสมของกลุ่มการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการ ในชุมชนของเทศบาลเมือง.....	113
18 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลุ่มการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำ นันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง.....	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 กระบวนการสร้างโปรแกรมන්නကာการ APIE ยึดของ Austin.....	11
3 วงจรในการจัดการคุณภาพของโปรแกรมන්නကာการด้วยขบวนการ PDCA.....	21
4 อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ	24
5 รูปแบบของวงแหวน OODA.....	25
6 แสดงการเรียนรู้ไปสู่การเป็นผู้นำ.....	28
7 Maslow's Hierarchy of Needs 5 ชั้น.....	30
8 Maslow's Hierarchy of Needs 8 ชั้น.....	31
9 ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น.....	36
10 การเกาะกลุ่ม.....	36
11 วิธีการไปสู่ความเป็นผู้นำ.....	38
12 ระดับของผู้นำ.....	42
13 คุณลักษณะของชุมชน.....	51
14 การสร้างสังคมของชุมชน.....	51
15 รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับชุมชน.....	52
16 ขั้นตอนการวิจัย.....	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนใน ปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2555)

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยืด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยังคงให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ อย่างสมดุลและบูรณาการ เพื่อสร้างเสริมพัฒนาให้คนในประเทศมีความพร้อมมีศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม เป็นประชาคมที่มีคุณภาพของประเทศและเข้าสู่เวทีอาเซียนได้อย่างมั่นใจ

จากผลการสรุปการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยที่สำคัญและกระทบต่อการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 มีอยู่หลายประเด็นทั้งในด้านการเศรษฐกิจมีการแข่งขันสูงโดยเฉพาะการลงทุนจากต่างประเทศมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ทำให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวนไม่เป็นไปตามฤดูกาล การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการพัฒนาประเทศประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งก็สูงขึ้น เช่นกัน โดยเฉพาะเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงดำรงอยู่ ส่งผลต่อเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน ตลอดจนความเชื่อมั่นจากนานาประเทศ และที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงสถานะด้านสังคมประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลงที่ผ่านมามคนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยแต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็ก มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้นและมีการจัดสวัสดิการทางสังคมในหลายรูปแบบ แต่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสยังไม่สามารถเข้าถึงการบริการทางสังคมได้อย่างทั่วถึง ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของประชากรและโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรเป็นปัญหาการพัฒนาประเทศ สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเหลื่อมล้ำทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึง

เผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่รุนแรงและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน

แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 - 2559) เป็นแผนแม่บทระดับชาติ ที่มีแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งมุ่งหวังให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนฯ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงคุณค่าวิถีชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำงานเป็นการบริการนันทนาการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการนันทนาการ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสภาวะแวดล้อมและส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนด้วยนันทนาการ

กิจกรรมนันทนาการเป็นรูปแบบของประสบการณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Experiences) อีกทั้งเป็นกิจกรรมนันทนาการที่แต่ละคนเลือกเข้าร่วม เพื่อก่อให้เกิดความสนุกสนานและความพึงพอใจ Rutler (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553: 43; อ้างอิงจาก Rutler. 1976) กิจกรรมนันทนาการในเวลาว่างเป็นสื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ และการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการยังเป็นศูนย์กลางของสังคม ให้กับบุคคลและสมาชิกของสังคม ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามของ ชุมชนและทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ Daly (2000: 2-7) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคคลที่เข้าร่วม นันทนาการจะจัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ได้เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อเข้าร่วมแล้วก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

2. ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม นันทนาการสามารถทำให้เกิดอิทธิพลในแง่บวก ในการพัฒนาทัศนคติของชุมชน และสังคม เช่นในเรื่องของการทำงานร่วมกัน การเข้าใจกัน การสร้างเพิ่มงาน พลังของชุมชน เนื่องจากได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

3. ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ ได้มาจากการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและการให้บริการทางนันทนาการ เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจากผู้เข้าร่วมหรือนักท่องเที่ยว

4. ประโยชน์ทางด้านสิ่งแวดล้อมและการวางแผนดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมนันทนาการจะเกี่ยวข้องกับสวนสาธารณะ การป้องกันดูแลสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดีของแต่ละชุมชน กิจกรรมนันทนาการมีมากมายหลายรูปแบบให้บุคคลได้เลือก และเข้าร่วมตั้งแต่กิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตัวเองคนเดียว เช่น การอ่านหนังสือที่ตนเองชอบ การฟังเพลง เป็นต้น และกิจกรรมที่เข้าร่วมเป็นกลุ่ม หรือคณะ เช่น การเล่นเกมต่างๆ

กิจกรรมนันทนาการที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเครียดของผู้เข้าร่วมได้ จำเป็นต้องมีผู้นำกิจกรรมนันทนาการที่มีความรู้ความเข้าใจ ในกิจกรรมนันทนาการ มีทักษะการเป็นผู้นำ เป็นนักสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรม อาภรณ์ มณีโชติ (2538: 8-9) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนันทนาการ หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่บริการแนะนำช่วยเหลือบุคคลหรือหมู่คณะให้เลือกกิจกรรมนันทนาการที่ต้องการที่จะเข้าร่วมได้ตามความต้องการและความสนใจแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังจัดการวางแผนโครงการ เป็นผู้สอน และดูแลความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จึงกล่าวได้ว่าผู้นำนันทนาการเปรียบประดุจดั่งหัวใจของการจัดนันทนาการ ฉะนั้นผู้นำนันทนาการจึงต้องเรียนรู้วิธีการที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาล กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดชุมชน มีแผนงานโครงการในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร การพัฒนาวิวัฒนาการ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยภายใต้การกระจายอำนาจตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 17 และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ

อีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเคยรับผิดชอบหน้าที่หัวหน้างานบริการกีฬาชุมชน ฝ่ายกิจการพิเศษ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ และได้ทำงานโครงการร่วมกับหน่วยงานเทศบาลในพื้นที่ ด้านกิจกรรมกีฬาและนันทนาการอยู่หลายปี พบว่า หน่วยงานเทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เทศบาลมีงบประมาณและโครงการสนับสนุนส่งเสริมด้านกิจกรรมนันทนาการอย่างเพียงพอ แต่ยังขาดบุคลากรผู้นำนันทนาการที่มีความรู้ความสามารถ ถึงแม้ในบางเทศบาลได้มีการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าหน้าที่นันทนาการ แต่ไม่ได้กำหนดให้รับผู้จบสาขาดังกล่าวมาทำงาน จึงทำให้งานด้านกิจกรรมนันทนาการในชุมชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาโครงการติดตามและประเมินผลทุกภาคของประเทศในแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2550 - 2554 พบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความชำนาญ ขาดความรู้ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนขาดการบูรณาการระหว่างชุมชน/ท้องถิ่น/ภาครัฐในการจัดกิจกรรมนันทนาการ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมการพัฒนาผู้นำนันทนาการชุมชนขึ้น เพื่อเป็นโปรแกรมในการพัฒนาผู้นำนันทนาการชุมชนของหน่วยงานเทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับชุมชน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพด้านการเป็นผู้นำนันทนาการและขับเคลื่อนงานนันทนาการชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และสังคมต่อไป นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนานันทนาการ

แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555 - 2559) ยุทธศาสตร์ 2 การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและการจัดการนั้นทางการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเทศบาลเมือง
2. พัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเทศบาลเมืองปทุมธานี
3. ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเทศบาลเมือง

ความสำคัญของการวิจัย

โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี จะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการฝึกอบรมปลูกฝังแนวคิดพื้นฐานที่ถูกต้องทางนั้นทางการ และเทคนิคการเป็นผู้หน้านั้นทางการของบุคลากรในท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการนำกิจกรรมนั้นทางการไปสร้างประสบการณ์การใช้เวลาว่างอย่างมีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นศึกษาความต้องการเพื่อสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเทศบาลเมือง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุ่มจากหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศจำนวน 175 แห่งโดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Mogan. 1970: 607-610) ได้จำนวน 130 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน และผู้ปฏิบัติงาน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในขั้นการสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้หน้านั้นทางการในเขตเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในขั้นขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านั้นทางการในชุมชนจังหวัดปทุมธานี

3.1 กลุ่มทดลองที่ 1 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจด้านการเป็นผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลาดสวาย จำนวน 30 คน

3.2 กลุ่มทดลองที่ 2 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจด้านการเป็นผู้หน้านั้นทางการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว จำนวน 30 คน

3.3 กลุ่มทดลองที่ 3 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือมีความสนใจด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองบึงยี่โก จำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำพัฒนาการชุมชนในเทศบาลเมือง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะผู้นำนันทนาการชุมชนของเทศบาลเมืองประกอบด้วย

2.1 สามารถเขียนโครงการนันทนาการ และจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน

2.2 เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการในชุมชน

2.3 เข้าใจศาสตร์ (Science) ศิลปะ (Art) ยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactic) ของการเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์ รูปแบบการทำงานของ OODA Model และการวิเคราะห์กิจกรรมด้วย SWOT

2.4 สามารถสร้างทีม (Team Building) และเข้าใจกระบวนการของพลวัตรกลุ่ม (Group Dynamic)

2.5 สามารถจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุและบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายได้

2.6 สามารถจัดโปรแกรมนันทนาการหลังเลิกเรียน (after school program)

2.7 สามารถปฐมพยาบาล และการฟื้นคืนชีวิต (CPR) ได้

2.8 สามารถจัดค่ายพักแรม (Day Camp) ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานเทศบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานหรือบุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

ผู้นำนันทนาการชุมชน หมายถึง ผู้นำนันทนาการระดับปฏิบัติการที่สามารถเป็นผู้สอน (Instructor) ผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้ให้คำปรึกษา (Leisure Counselor) และทำงานกับเยาวชน (Youth Worker) ในชุมชนของเทศบาลเมือง โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือในการสร้างประสบการณ์การใช้เวลาว่างอย่างมีความหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

การสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน หมายถึง การใช้กระบวนการ APIE ในการประเมิน (Assessment) ความต้องการผู้นำนันทนาการที่พึงปรารถนาของเทศบาลเมืองเพื่อนำข้อมูลไปวางแผน (Planning) สร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนจังหวัดปทุมธานี ให้เกิดทักษะแนวคิด (Concept) ความเป็นมนุษย์ (Human) และเทคนิค

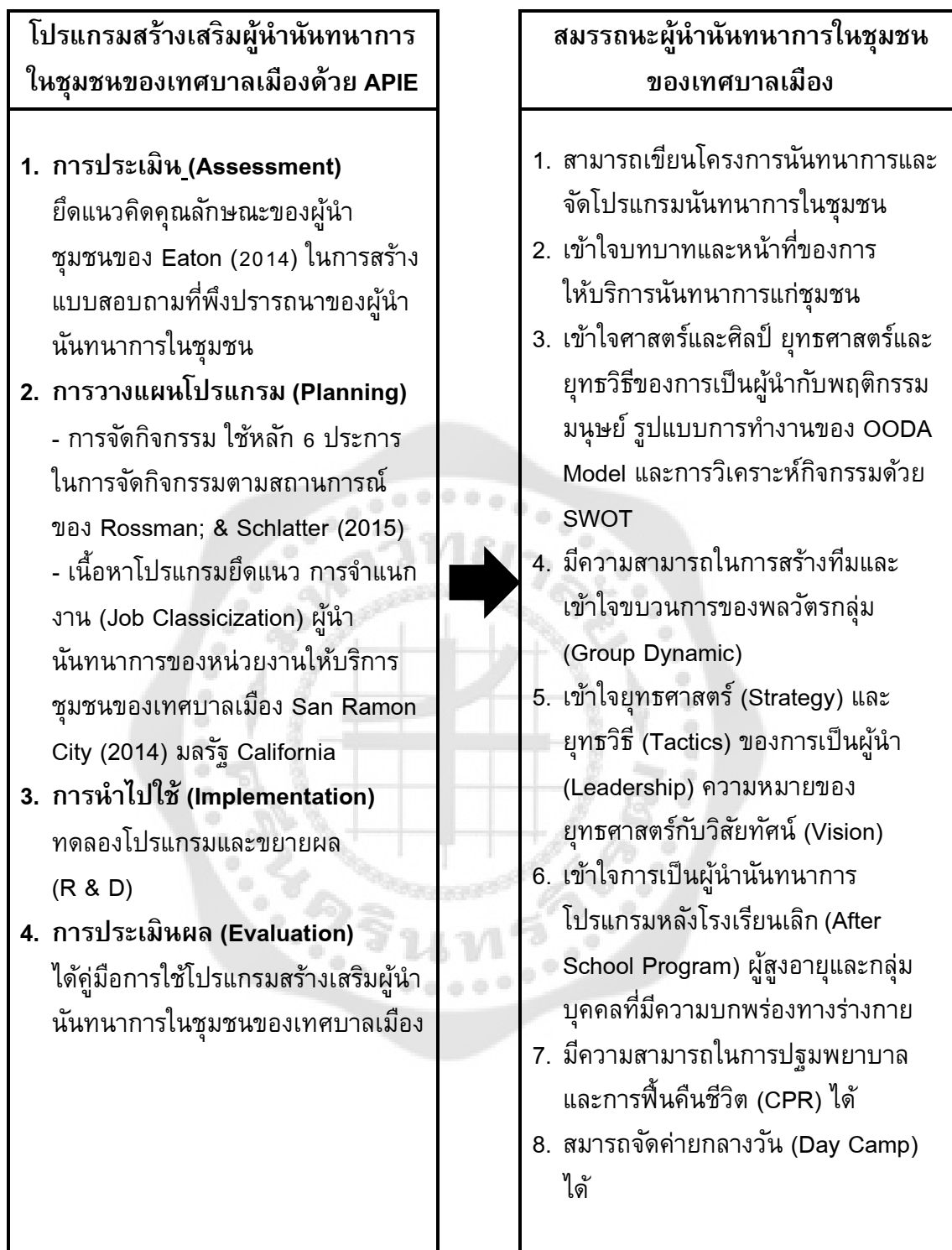
(Technical) การเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน นำโปรแกรมที่สร้างขึ้นไปใช้ (Implement) และ ประเมินผล (Evaluation) ด้วยแบบวัดสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน

การพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ หมายถึง กระบวนการในการศึกษาวิจัยโปรแกรม สร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน และนำโปรแกรมที่วิจัยนี้ไปทดลองใช้กับหน่วยงานของ เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีอีก 3 แห่ง ก่อนที่จะสรุปผลของการใช้โปรแกรม พร้อมกับสร้าง คู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการชุมชนในเทศบาลเมือง ผู้วิจัยใช้ แนวคิดการจัดโปรแกรมนันทนาการด้วย APIE ของ Austin (2004) ยึดแนวการจัดกิจกรรม 6 ประการตามสถานการณ์ของ Rossman; & Schlatter (2015) ในการจัดกิจกรรมและสมรรถนะ ของผู้นำของนันทนาการชุมชน ยึดแนวคิดการจำแนกงาน (Job Classification) ผู้นำ นันทนาการของเทศบาลเมือง San Ramon มลรัฐ California (San Ramon City. 2014)

สำหรับการศึกษาคูณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนใช้แนวคิด คุณลักษณะของผู้นำชุมชน 10 ประการของ Eaton (2014) เป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเมินคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมที่สร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของ
 เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 โปรแกรมนันทนาการ

- 1.1 ความหมายของนันทนาการ
- 1.2 การจัดโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Programming)
 - การจัดโปรแกรมด้วย APIE
 - องค์ประกอบหลัก 6 ประการในการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์
- 1.3 การจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเลิก
- 1.4 การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ
- 1.5 การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ

ตอนที่ 2 ผู้นำนันทนาการในชุมชน

- 2.1 ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำ
- 2.2 ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ
 - OODR Loop Model
 - วิเคราะห์ SWOT
- 2.3 ผู้นำนันทนาการ
- 2.4 การสร้างทีม (Team Building) และพลวัตรของกลุ่ม (Group Dynamic)
- 2.5 คุณลักษณะของผู้นำชุมชน
- 2.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนันทนาการในชุมชน

ตอนที่ 3 ชุมชนของเทศบาลเมือง

- 3.1 ความหมายและขอบข่ายของชุมชน
- 3.2 เทศบาลเมืองในประเทศไทย

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ตอนที่ 1 โปรแกรมนันทนาการ

1.1 ความหมายของนันทนาการ

Jenkins & Pigram (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553: 46; อ้างอิงจาก Jenkins; & Pigram. 2003) กล่าวถึงนันทนาการว่าตามภาษาอังกฤษในช่วงต้นศตวรรษที่ 16 คำว่า Recreation เป็นคำที่หมายถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Re-creation) การเกิดใหม่ (Rebirth) การกระทำที่สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ (Action of Creative) ในปัจจุบัน Recreation บ่อยครั้งใช้แทนคำว่า ประสบการณ์นันทนาการการเล่น ประสบการณ์การใช้เวลาว่าง การผ่อนคลาย กีฬาหรือประสบการณ์การท่องเที่ยว Recreation หมายถึง กิจกรรมเป็นทั้งการกระทำและถูกกระทำให้สนุกสนานทั้งในร่มและกลางแจ้ง รวมทั้งกิจกรรมที่เกิดขึ้นในเวลาว่างและไม่ใช้เวลาทำงาน

นันทนาการ เป็นความรู้สึกรักของสภาวะที่มีผลมาจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับจากความเพลิดเพลินและตอบสนองในการใช้ร่างกาย สติปัญญา หรือพลังสร้างสรรค์ นันทนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นของประสบการณ์ที่ทำให้เพิ่มความสุขและความพึงพอใจโดยตรงต่อผู้เข้าร่วม Butler. (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553: 4; อ้างอิงจาก Butler. 1978: 6)

นันทนาการ เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายและส่งเสริมสุขภาพ จากจุดยืน ณ ปัจจุบัน นันทนาการเป็นสิ่งที่ช่วยให้แต่ละคนมีประสบการณ์การใช้เวลาว่างในแง่ของการฟื้นฟูจิตวิญญาณ เพิ่มพลังใหม่และเพิ่มความเป็นหนุ่มสาวขึ้น Edginton et al. (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553: 47; อ้างอิงจาก Edginton et al. 1982)

Kraus (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553: 47; อ้างอิงจาก Kraus. 2001) แบ่งคำจำกัดความสมัยใหม่ของ Recreation ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. นันทนาการเป็นกิจกรรมที่ดำเนินภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน หรือแรงจูงใจที่แน่นอน
2. นันทนาการเป็นกระบวนการหรือสภาวะที่ดำรงอยู่ บางสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่แน่นอนและให้ประโยชน์
3. นันทนาการเป็นสถาบันทางสังคม เป็นองค์ความรู้ หรือเป็นสาขาวิชาชีพ

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2553: 50-51) ได้สรุปคำจำกัดความของนันทนาการไว้ว่า นันทนาการเป็นรูปแบบของกิจกรรมที่มนุษย์กระทำอย่างอิสระในเวลาว่าง เป็นกิจกรรมที่เลือกด้วยความสมัครใจและตั้งใจที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมฟื้นฟูจากความเครียดในการทำงาน ฟื้นฟูซ่อมแซมตัวเองในการเริ่มทำงานใหม่และยังมีส่วนสำคัญต่อประสบการณ์ของมนุษย์ในการรับรู้ต่อความสำเร็จ การค้นพบตนเอง ความเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ การถนอม และการให้โอกาสทางสังคมที่มีการติดต่อสื่อสารกัน

1.2 การจัดโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Programming)

การจัดโปรแกรมนันทนาการ หมายถึง ขบวนการวางแผนโปรแกรมที่สร้างโอกาสให้บุคคลได้เข้าร่วมในประสบการณ์การใช้เวลาว่าง (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2553ข)

หลักของการจัดโปรแกรมนันทนาการ Kraus (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2555ข; อ้างอิงจาก Kraus.1997: 2) ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้

1. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กร
2. ศักยภาพผู้เข้าร่วม
3. กิจกรรมและการให้บริการ
4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. การเป็นผู้นำ (Leadership)

Kraus (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2555ข; อ้างอิงจาก Kraus.1997: 23-24) กล่าวถึงการใช้หลักการ 4Ps ในการจัดโปรแกรมนันทนาการว่า ได้แก่

1. การตั้งปรัชญาของโปรแกรม (Philosophy)
2. หลักการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Principles)
3. นโยบายในการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Policies)
4. วิธีการดำเนินงานในการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Procedures)

Haywood (1994: 44) ได้เสนอวิธีการจัดการโปรแกรมนันทนาการด้วยการเสนอแนะนโยบายในการจัดและการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการจัดการ ประกอบด้วย

1. การบริหาร
2. การจัดการ
3. กิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ลูกคำหรือองค์กรในชุมชน

แนวทางในการจัดโปรแกรมให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2555ข) ต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมในประเด็นต่อไปนี้

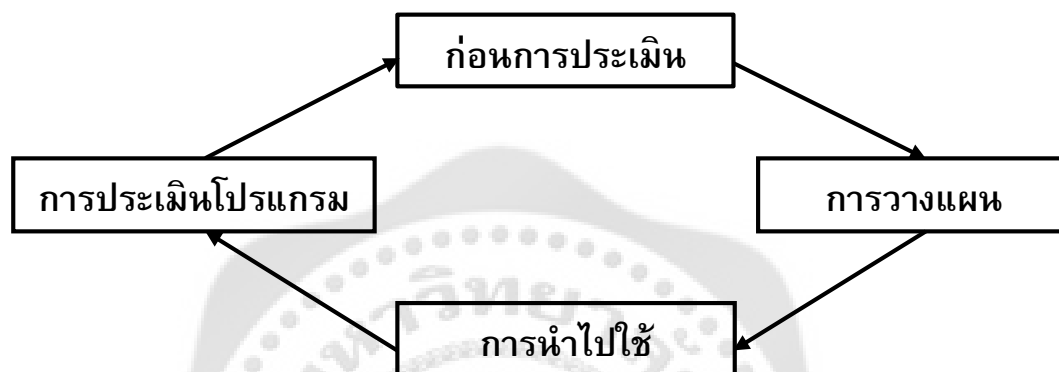
1. เกิดความตื่นตัว
2. เกิดความท้าทาย
3. รำลึกถึงความสนุกสนานที่ผ่านมา (Enjoyment Pastime)
4. สามารถจัดการทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Austin (2004) ได้เสนอวิธีการที่นักนันทนาการนิยมนำมาใช้ในการสร้างโปรแกรม นันทนาการในรูปแบบต่างๆ คือหลักการ “APIE” ซึ่งประกอบด้วย

1. การประเมินก่อน (Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของผู้เข้าร่วม การสำรวจสถานที่ ความต้องการ และกิจกรรมต่างๆ ก่อนเริ่มดำเนินการ
2. การวางแผน (Planning) คือการนำข้อมูลจากการประเมินในขั้นตอนที่หนึ่ง มาวางแผนโปรแกรมนันทนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับกลุ่มของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

3. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านกระบวนการในข้อหนึ่งและสอง ขั้นตอนสำคัญอีกขั้นหนึ่งคือการนำแผนไปใช้ และคอยสังเกตเพื่อจดบันทึก การใช้เครื่องมือรวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

4. การประเมินโปรแกรม (Evaluation) เมื่อดำเนินการตามโปรแกรมนั้นจนการแล้วนำผลการปฏิบัติประเด็นปัญหา ข้อดีข้อเสีย ในด้านต่างๆ มาสรุปและประเมินผลแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมต่อไป



ภาพประกอบ 2 กระบวนการสร้างโปรแกรมนันทนาการด้วย APIE ยึดของ Austin
ที่มา: Austin (2004: 187)

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2555ก) เสนอแนวทางในการเขียนโครงการนันทนาการประกอบด้วย

1. ชื่อโครงการ (Title)
2. พันธกิจ (Mission)
3. เป้าประสงค์ (Goal)
4. วัตถุประสงค์ (Objective)
5. เนื้อหาของโครงการ (Contents)
6. การดำเนินการ (Procedure)
 - 6.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People)
 - 6.2 การจัดสถานที่ (Physical Setting)
 - 6.3 อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม
 - 6.4 กำหนดโครงสร้างและกฎ-กติกา (Structure & Rules) ของรูปแบบโปรแกรม
 - 6.5 ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships)
 - 6.6 ให้มีการเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม

6.7 เขียนแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

6.8 วัดการปฏิบัติ (Performance Measure) ประเมินจากตัว KPIs ว่าโปรแกรมที่จัดบรรลุตามวัตถุประสงค์ (เกิดประสิทธิผล) และผู้ดำเนินโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการจัดโปรแกรมมากน้อยเพียงใด

Rossmann; & Schlatter (2015: 41-52) ได้ดัดแปลงแนวคิดในการออกแบบโปรแกรม นันทนาการของ Goffman และ DenZin ในปี ค.ศ. 1975 เป็นองค์ประกอบหลักในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโปรแกรม 6 ประการ (Six Key Elements of a Situated Activity System) ได้แก่

1. มีการปฏิสัมพันธ์กับคน (Interacting People)

คนเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของการออกแบบโปรแกรม นักพัฒนาโปรแกรมจึงต้องมีความเข้าใจพัฒนาการของวงจรชีวิตของคนทั้งทางร่างกาย สังคม และจิตใจ เข้าใจเรื่องเพศ อายุ ระดับทักษะ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยเป็นอย่างดี จะช่วยนักพัฒนาโปรแกรมเกิดความเข้าใจถึงประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมค้นหาจากการมีส่วนร่วมในโปรแกรมนันทนาการและเวลาว่าง โปรแกรมที่มีประสิทธิผลต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนและกลุ่มคนได้ จึงกล่าวได้ว่านักพัฒนาโปรแกรมที่มีข้อมูลของผู้เข้าร่วมโปรแกรม จะทำให้นักพัฒนาโปรแกรมสามารถออกแบบ กำหนดวิธีดำเนินการ และขั้นตอนของโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วม

2. ที่ตั้งทางกายภาพ (The Physical Setting)

ที่ตั้งทางกายภาพ เป็นสถานที่จัดโปรแกรมที่ต้องมีองค์ประกอบต่อการรับรู้ ได้แก่ การมองเห็น (Visual) การได้ยิน (Aural) การได้กลิ่น (Olfactory) สัมผัส (Tactile) และรส (Taste) ซึ่งมีผลต่อการออกแบบโปรแกรม สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาที่ตั้งของโปรแกรม ได้แก่

1. นักจัดโปรแกรมต้องเข้าใจความเป็นเอกลักษณ์ของสถานที่ตั้ง และสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของโปรแกรม
2. นักจัดโปรแกรมต้องเข้าใจความจำกัดของสถานที่ตั้ง สถานที่ตั้งที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมที่จัด จะทำให้โปรแกรมประสบความล้มเหลว
3. การประดับตกแต่งและประดับด้วยแสงไฟที่นักจัดโปรแกรมควรตระหนักถึงในการช่วยให้โปรแกรมที่ออกแบบเกิดความสำเร็จ

3. วัสดุการใช้เวลาว่าง (Leisure Objects)

วัสดุที่ใช้ในการสถานที่ตั้งจัดโปรแกรม 3 ประเภท ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างที่อยู่ในโปรแกรม ซึ่งนักจัดโปรแกรมต้องพิจารณาว่าวัสดุประเภทไหนจะช่วยทำให้โปรแกรมเกิดความสัมฤทธิ์ผล ได้แก่

1. วัตถุทางกายภาพ (Physical Objects) บรรยากาศ (Atmosphere) ของสถานที่จัดโปรแกรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด

2. วัตถุทางสังคม (Social Objects) คนที่เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

3. วัตถุสัญลักษณ์ (Symbolic Objects) ความรู้สึก/อารมณ์เฉพาะที่มีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้เข้าร่วม

4. โครงสร้าง (Structure)

ทุกโปรแกรมนั้นหนาทิศจะต้องกำหนดโครงสร้าง (Structure) ในการจัดด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์ (A Set of Rules) และรูปแบบของโปรแกรม (Program Format) เพื่อเป็นแนวทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมในโปรแกรม กฎกติกา (Rules) จะกำหนดการมีปฏิสัมพันธ์ที่แน่นอน ในขณะที่เดียวกันจะจำกัดคนอื่น ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นพลเมืองดี (Civil) ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal)

2. สุภาพ (Polite) พิธีการ (Ceremonial)

3. กติกาความสัมพันธ์ (Relational Rules) กฎ กติกาในการเล่น

นักจัดโปรแกรมต้องกำหนดกฎเกณฑ์ที่เพียงพอ เพื่อกำหนดทิศทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ไปสู่ในพฤติกรรมที่พึงปรารถนา แต่ต้องไม่มากเกินไปจนทำลายความเป็นอิสระของผู้เข้าร่วมในการหาประสบการณ์การใช้เวลาว่างจากโปรแกรม

โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการจัดและดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม ได้แก่

1. คลินิก (Clinic) ปฏิบัติการ (Workshops) และการจัดในห้องเรียน (Classes)

2. การจัดการแข่งขัน

3. กิจกรรมในสโมสร (Activity Club)

4. กิจกรรมพิเศษ (Special Events)

5. กิจกรรมในสิ่งอำนวยความสะดวกกลางแจ้ง (Open Facilities)

5. ความสัมพันธ์ (Relationship)

คนมักจะชอบเข้าร่วมการใช้เวลาว่างกับครอบครัวและเพื่อน ในการออกแบบโปรแกรมที่เหมาะสมนั้น นักพัฒนาโปรแกรมจำเป็นต้องทราบประวัติความสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อศักยภาพของการออกแบบโปรแกรม ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมไม่มีความสัมพันธ์ทางประวัติ กิจกรรมที่ควรทำครั้งแรก คือการละลายพฤติกรรม (Icebreakers) และกิจกรรมนั้นหนาทิศทางสังคมที่นำมาใช้ในการวางแผนของโปรแกรม นอกจากนี้ การเข้าใจถึงบทบาทของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในโปรแกรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม

6. การทำให้มีการเคลื่อนไหว (Animation)

การทำให้โปรแกรมมีชีวิตชีวา ผู้ออกแบบโปรแกรมจำเป็นต้องให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเคลื่อนไหวตลอดที่อยู่ในโปรแกรม และทำอย่างไรให้เรียนรู้ถึงกระบวนการ (Process) และเวลา (Timing) ของการเคลื่อนไหวของแต่ละคน ผู้ออกแบบโปรแกรมต้องสามารถทำนายถึงลำดับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของโปรแกรม ออกแบบโครงสร้าง (Structure) และทิศทาง (Direction) ของการเคลื่อนไหวในโปรแกรมที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดประสบการณ์การใช้เวลาว่างได้

บางโปรแกรมสามารถให้ผู้เข้าร่วมมีการเคลื่อนไหวโดยไม่มีผู้นำ (Leader) ด้วยการใช้การแนะนำจากป้ายที่มีคำอธิบาย ลูกศร และข่าวสารจากเทปบันทึกเสียง ที่เรียกว่า Self-Guide Tours การทำให้คนมีการเคลื่อนไหว ไม่จำเป็นต้องมีผู้นำ แต่เป็นแนวคิดระดับสูงที่ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีการเคลื่อนไหวตามลำดับตลอดที่อยู่ในโปรแกรม

ข้อปฏิบัติในการจัดโปรแกรมนันทนาการของ Champaign (Illinois) Park District (Edginton et al. 1998: 158)

1. จัดโปรแกรมให้สอดคล้องกับความสนใจของทุกเพศทุกวัย
2. จัดให้มีทักษะและความสามารถหลายระดับ เน้นทักษะพื้นฐาน จัดกิจกรรมให้กับผู้เข้าร่วมทั้งหมด ไม่ใช่เน้นเฉพาะผู้มีทักษะน้อยเท่านั้น
3. เน้นโปรแกรมที่มีคุณค่า กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมสามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยตนเอง เช่น กีฬา ศิลปะสร้างสรรค์
4. จัดโปรแกรมที่ทำนายผู้เข้าร่วม
5. ให้โอกาสสำหรับโปรแกรมไม่มีการแข่งขันพอๆ กับโปรแกรมที่มีการแข่งขัน
6. จัดโปรแกรมประจำปีระหว่างกิจกรรมภายในและกิจกรรมกลางแจ้งให้มีความสมดุลกัน
7. เสนอโอกาสให้แก่แต่ละบุคคลพอๆ กับกิจกรรมมวลชน
8. สนับสนุนการเข้าร่วมวางแผนและพัฒนาโปรแกรม และให้ผู้นำอาสาสมัครทำงานให้กับชุมชน
9. สนับสนุนความตระหนักของชุมชนในเรื่องการเสนอโปรแกรม
10. พัฒนาการตระหนักถึงโอกาสทางนันทนาการทั้งหมดในชุมชน

การวางแผนโปรแกรมนันทนาการ

Edginton et al. (1995: 315) ได้เสนอประเด็นในการวางแผนโปรแกรมนันทนาการสำหรับเยาวชน ดังนี้

1. การวางแผนประกอบด้วยพื้นฐานการพัฒนาของวัยรุ่นทางสุขภาพ ร่างกาย สังคม พุทธิปัญญา การสร้างสรรค์ การเป็นพลเมืองที่ดี และจริยธรรม

2. วัยรุ่นมีโอกาสเป็นผู้นำและประสบความสำเร็จ
3. ผู้นำกิจกรรมการใช้เวลาว่างเข้าใจการเรียนรู้ของวัยรุ่น
4. การวางแผนโปรแกรมเพื่อกระตุ้นการเข้าร่วมของครอบครัว
5. โปรแกรมที่เป็นการติดต่อประสานงานกับกลุ่มวัยรุ่นอื่น
6. โปรแกรมส่งเสริมคุณค่าทางบวก
7. วัยรุ่นสามารถเลือกโปรแกรม วางแผน และปรับปรุงโปรแกรม
8. โปรแกรมที่เป็นความต้องการของวัยรุ่น ไม่ใช่ผู้นำ

การพัฒนาการวางแผนโปรแกรมนั้นหนทางการที่ดีแก่เยาวชน (Edginton; & Randall. 2005: 20-24) โดยใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมที่ใช้เยาวชนเป็นศูนย์กลาง (Youth-Centered Program Planning) เพื่อจัดการประสบการณ์และโอกาส เพิ่มความสามารถให้แก่เยาวชน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีแก่เยาวชนและผู้ใหญ่ ไปสู่ความเจริญเติบโตที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต คือการรับรู้ความปลอดภัย มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในกลุ่ม มีความรู้สึกที่ดีในตนเอง มีความเป็นอิสระในการควบคุมชีวิตตนเอง เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้ใหญ่ได้อย่างดี มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีข้อโต้แย้งในความเชื่อของตนเอง และมีความรู้สึกสนุกสนานในชีวิต และเรียนรู้การประสบความสำเร็จอย่างเป็นไปได้ วิธีการประกอบด้วย

1. สร้างความเป็นประชาธิปไตยให้แก่เยาวชน
2. ให้ข้อมูลการศึกษาแก่เยาวชน
3. สร้างความสัมพันธ์แก่เยาวชนเพื่อให้เยาวชนทำงานร่วมกันในสังคม
4. สร้างความรู้สึกให้ความร่วมมือกัน
5. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง
6. สร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน
7. มีความเสมอภาคของผู้เข้าร่วม
8. มีพลังและการตอบสนองในทางที่ดี

การวางแผนโปรแกรมนั้นหนทางการ

สุมิล ตั้งสัจพจน์ (2551: 8) ให้ความเห็นว่าการวางแผนโปรแกรมนั้นหนทางการเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกว่าโปรแกรมนั้นหนทางการนั้นๆ มีประสิทธิภาพหรือไม่ เป็นไปตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด หลักการของการวางแผนที่สำคัญมีดังนี้

1. การวางแผนเป็นการกำหนดปฏิบัติการที่จำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโปรแกรม
2. การวางแผนจะต้องบอกประสบการณ์ที่จะจัดขึ้นตลอดทั้งโปรแกรม
3. การวางแผนต้องบอกความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติในโปรแกรมทั้งหมด
4. แผนจะต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2551: 9) ได้กล่าวอีกว่า ข้อสำคัญของการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนั้น แผนจะต้องมีเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน มีความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และอยู่บนฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ประเมิน ขั้นตอนการวางแผนมีดังนี้

1. กำหนดสาระของโปรแกรมตามความต้องการที่ประเมินได้

จากข้อมูลที่เก็บได้จากเด็ก ครู และผู้ปกครอง ผู้วางแผนโปรแกรมนำมาประเมินกิจกรรมว่าต้องประกอบด้วยอะไรและอย่างไร ดังนี้ กำหนดสาระของโปรแกรมระยะยาว กำหนดผลลัพธ์ กำหนดกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมที่สุด และบ่งบอกจุดเน้นที่สำคัญ

2. กำหนดเป้าหมายโปรแกรม

การกำหนดเป้าหมายโปรแกรมนั้นหนทางการจะต้องจัดประสบการณ์ที่สร้างสรรค์และส่งผลกระทบต่อพัฒนาการอย่างแท้จริง ซึ่งการได้มาซึ่งกิจกรรมนี้ต้องมาจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและละเอียดสามารถเป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์

3. ออกแบบแผนระยะยาว

แผนระยะยาวมีความจำเป็นเพราะจะต้องใช้กิจกรรมหลากหลาย และผลลัพธ์ที่เห็นได้ต้องใช้เวลา ซึ่งในการวางแผนระยะยาวนี้ต้องดูสิ่งแวดล้อม บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสำคัญ และแต่ละกิจกรรมต้องสอดคล้องกับลำดับขั้นของพัฒนาการของกล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กอย่างชัดเจนว่าต้องการให้เด็กพัฒนาทักษะใดเพราะอะไร

4. ออกแบบแผนระยะสั้น

เป็นการบอกรายละเอียดกิจกรรมประจำวัน ประกอบด้วยสาระดังนี้

4.1 ขอบเขตเนื้อหาเฉพาะ

4.2 ทักษะเฉพาะที่ต้องการ

4.3 ชนิดของกิจกรรม

4.4 โครงสร้างสิ่งแวดล้อม

4.5 อุปกรณ์ที่ต้องใช้

รูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ

Edginton et al. (1998: 172-173) กล่าวว่า รูปแบบของโปรแกรมทางนันทนาการ คือแนวทางที่จะให้องค์กรจัดกิจกรรมและเป็นโครงสร้างสำหรับบริการลูกค้า ประกอบด้วย 8 รูปแบบ คือ

1. การแข่งขัน (Competitive)

2. การเปิดโอกาสในกิจกรรม (Drop-In/Open)

3. ชั้นเรียน (Class)

4. สโมสร (Club)

5. เหตุการณ์เฉพาะหรือเทศกาล (Special Events)

6. การประชุมปฏิบัติการ และการอภิปราย (Workshop/Conferences)

7. กลุ่มที่มีความสนใจ (Interest Groups)

8. กิจกรรมนอกองค์กร (Out Reach)

การประเมินผลโปรแกรมสหประชาชาติ

Edginton et al. (1995: 316) กล่าวถึงการประเมินโปรแกรม หมายถึง การวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโปรแกรมในการให้บริการ โดยการประเมินจะต้องประเมิน 2 ชนิด คือ ผลกระทบและกระบวนการ ชนิดแรกคือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม ประกอบด้วยพฤติกรรม สังคม และอารมณ์ ชนิดที่สองคือกระบวนการ เป็นการนำโปรแกรมมาใช้ ประเด็นในการประเมินจะประเมินเป็นขั้น ๆ แล้วนำมาปรับปรุง

โดยทั่วไปแล้ววิธีการวัดและประเมินผลมีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี

1. การประเมินย่อย คือการประเมินโปรแกรมที่ใช้ตลอดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินโปรแกรม

2. การประเมินรวม คือ การสรุปโปรแกรมซึ่งเป็นการประเมินขั้นสุดท้าย

Riddick; & Russell (1999: 31) ได้สรุปองค์ประกอบของการประเมินโปรแกรมสหประชาชาติ ด้วยหลักการ 5 Ps (Five Ps) ของการประเมินคือ

1. Participants

- 1.1 แรงจูงใจและความพึงพอใจ
- 1.2 การเปลี่ยนแปลงของเจตคติ
- 1.3 การเปลี่ยนแปลงของความรู้
- 1.4 ความสนใจส่วนบุคคล
- 1.5 ปံบอกลงถึงลักษณะข้อมูล

2. Program

- 2.1 ประสิทธิภาพของผู้นำ
- 2.2 การส่งเสริมโปรแกรม
- 2.3 ผลประโยชน์ของผู้เข้าร่วม
- 2.4 การบริหารความเสี่ยง

3. Place

- 3.1 เอาใจใส่
- 3.2 การวางแผน
- 3.3 ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์

4. Policies/Administration

- 4.1 งบประมาณ
- 4.2 การวิเคราะห์ประโยชน์
- 4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผล

4.4 การบริการอย่างเป็นธรรม

5. Personnel

5.1 การประเมินและการปฏิบัติ

5.2 การประเมินความต้องการ

5.3 ตรวจสอบผลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับปรับปรุงแก้ไข

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2551: 12) กล่าวถึงการประเมินผลเป็นการประเมินว่าโปรแกรมสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ วิธีการประเมินมี 2 ชนิด คือ

1. ประเมินระหว่างการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผนและการปฏิบัติการ เพื่อให้ได้โปรแกรมที่ดีที่สุด
2. ประเมินเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการว่ามีประสิทธิภาพ คำนึงการลงทุน และเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่

1.3 การจัดโปรแกรมหนักนทานการหลังโรงเรียนเล็ก

โครงการหลังโรงเรียนเล็ก (After School Program) ระหว่างเวลา 15.00-18.00 น. (After School Program Office, 2009)

ก. กลยุทธ์ในการวางแผน

วิสัยทัศน์ ขยายโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการการศึกษาของเด็ก จัดหาโอกาสการเรียนรู้ตลอดปีในการเตรียมตัวเด็กเข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือการมีอาชีพในการทำงาน
จุดมุ่งหมาย ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหน่วยงานที่กำกับหลังโรงเรียนเล็กในการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืน และมีคุณภาพ

ข. คุณค่าร่วม (Core Value) ได้แก่ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) การให้บริการ (Service) ความกล้าหาญ (Courage) มีคุณธรรม (Integrity) และเคารพความคิดเห็นคนอื่น (Respect)

1. มีระบบสนับสนุน (System of Support) และตรวจสอบ (Accountability) ในการสร้าง และปรับปรุงคุณภาพของโครงการด้วยการกระตุ้น (Encourage) ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ

2. พัฒนาและคงไว้ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจน ความต้องการในโครงการ (Service) ตลอดจนกระบวนการในการสนับสนุนให้เกิดการบริหารโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการสื่อสาร (Communication) ที่ชัดเจน ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า มีการทำงานที่โปร่งใส

4. ขยายการเรียนรู้ที่ดีเลิศมีความจำเป็น และจัดเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการระบบการศึกษา

ค. สี่กลยุทธ์ในการริเริ่ม (Four Strategic Initiatives)

1. ระบบของการสนับสนุน (System of Support) โดยการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค
2. พัฒนานโยบายและแนวทางในการขยายโปรแกรมการเรียนรู้ของโปรแกรม
3. ขยายการเรียนรู้/บูรณาการเรียนรู้จากอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6
4. การสื่อสาร (Communication) / ข้อมูลสารสนเทศ (Information System) ทาง Website และ Social Media

หลักการจัดโครงการนันทนาการหลังโรงเรียนเล็ก (www.sedl.org)

1. การจัดโปรแกรมตอบสนองความต้องการ (Needs) ของเด็กและเยาวชน
2. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Standards-Based Learning Activities)
3. กิจกรรมที่จัดต้องอิงกับเป้าประสงค์ของโปรแกรม (Goal-Oriented Programs)
4. สร้างความสัมพันธ์หลังโรงเรียนเล็ก (Support Relationships Afterschool) เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่เด็ก
5. การประสมประสานกับ Peer และการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Peer Collaboration and Cooperative Learning)
 - 5.1 เข้าร่วมด้วยรอยยิ้ม (Smile Engagement)
 - 5.2 ให้ครอบครัวเข้าร่วม (Family Engagement)
 - 5.3 เชื่อมกับชุมชน (Community Connection)
6. การบรรลุผลที่ได้รับของโปรแกรม (Achieving Program Outcome)
 - 6.1 สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
 - 6.2 การประเมินภายใน (Internal Evaluation)
 - 6.3 การประเมินภายนอก (External Evaluation)
 - 6.4 การประเมินความท้าทาย (Evaluation Challenges)

1.4 การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ

การจัดโปรแกรมนันทนาการให้ผู้สูงอายุ เป็นกระบวนการการวางแผนที่สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุแต่ละคนได้เข้าร่วมในประสบการณ์ทางนันทนาการ องค์ประกอบหลักในการจัดโปรแกรมนันทนาการ (สุมิต ตั้งสัจพจน์. 2555ข) ต้องคำนึงถึง

1. ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน
2. ศักยภาพของผู้เข้าร่วม
3. กิจกรรมและการให้บริการ
4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

5. ภาวะการณ์เป็นผู้นำ

ความสำเร็จของโปรแกรมนันทนาการ เป็นการวัดถึงคุณภาพของการเป็นผู้นำ การที่จะทำให้โปรแกรมนันทนาการเกิดความสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องจัดโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อายุในประเด็นต่อไปนี้

1. เกิดความตื่นเต้น
2. เกิดความท้าทาย
3. เกิดความสนุกสนานในเวลาที่ใช้ร่วมกัน
4. สามารถจัดการขอข่ายงานของการใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สหประชาชาติ (United Nation) กำหนดหลักการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์, 2556) ต้องคำนึงถึง

1. การมีอิสรภาพตามสิทธิของผู้สูงอายุ (Independence)
2. การสิทธิเข้าร่วมทุกอย่างของสังคม (Participation)
3. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดความจำเป็น (Care)
4. เกิดการเติมเต็มการบรรลุผลของตนเอง (Self-Fulfillment)
5. การรับรู้ในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ (Dignity)

แนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ (สุวิมล, 2555ข)

1. ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุ แต่ละคนจะเรียนรู้ในเอกลักษณ์ของตน ไม่สามารถเรียนในอัตราความเร็วที่เหมือนกัน
2. การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing)
3. ใช้แรงเสริม (Reinforcement) กับผู้สูงอายุให้ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาปรารถนา และให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า หรือสิ่งที่ควรแก้ไข

การนำกิจกรรมผู้สูงอายุ (สุวิมล, 2555ข)

1. พยายามทำในสิ่งที่ย่างๆ มองในแง่ดี (Optimistic) และสิ่งที่เป็นบวก (Positive)
2. แดกกิจกรรมออกเป็นส่วนๆ
3. จำแนกจุดมุ่งหมายพื้นฐานของกิจกรรมและเหตุผล
4. ไม่ควรให้คำมั่นสัญญาในสิ่งที่ไม่เคยทำให้เกิดความสำเร็จ
5. กิจกรรมที่น่าต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ และก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเล่น

การเล่น

6. พยายามมองกาลไกล และกำจัดอุปสรรคที่ไม่ได้คาดหวัง
7. เชื่อว่าผู้สูงอายุมีความเป็นปัจเจกชน ยอมรับในความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ
8. ไม่ควรผิดหวังกับสิ่งที่ครอบครัวยอมรับ และควรเชื่อและจริงจังกับสิ่งที่ยอมรับ

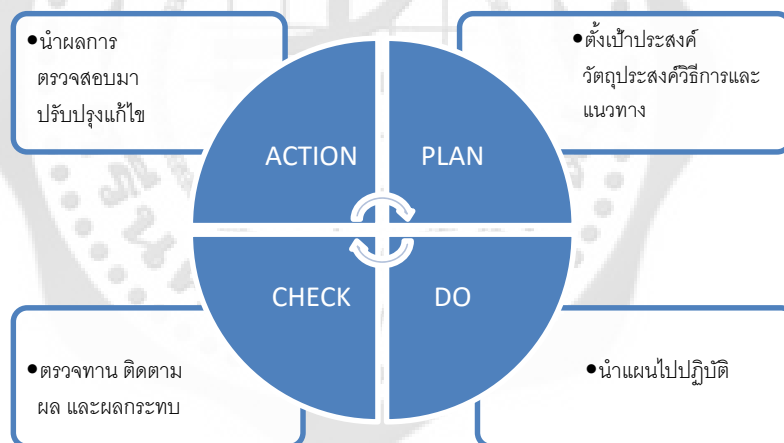
ยอมรับ

ขั้นตอนในการนำกิจกรรมแต่ละช่วง (สุวิมล. 2555ข)

1. มีการเตรียมกิจกรรม จัดอุปกรณ์ และสถานที่ล่วงหน้า
2. การอธิบายและสาธิต ยืนอยู่ในตำแหน่งที่ผู้สูงอายุมองเห็นและได้ยินชัดเจน สาธิตให้ดูทีละอย่าง เปิดโอกาสให้ซักถาม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. มีการกระตุ้นและสนับสนุนในการเข้าร่วมทุกขั้นตอน ใช้การเรียนรู้แบบ แลกเปลี่ยน สร้างการมีปฏิสัมพันธ์ ดีกว่าการกำกับและควบคุม
4. มีการฝึกปฏิบัติ
5. มีการประเมินผล

วงจรในการจัดการคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ ใช้ขบวนการ PDAC (Ronald; & Clifford. 2011) ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan)
2. การทำ (Do)
3. การตรวจสอบ (Check)
4. การปฏิบัติ (Act)



ภาพประกอบ 3 วงจรในการจัดการคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการด้วยขบวนการ PDCA

ที่มา: Ronald; & Clifford. (2011)

1.5 การจัดโปรแกรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ

การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ ผู้นำต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่าง Impairment, Disability และ Handicap (Hutchison, 2013) กล่าวคือ

Impairment หมายถึง ความผิดปกติทางสรีรวิทยา

Disability หมายถึง ความจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่อื่นเนื่องจากความผิดปกติทางสรีรวิทยา

Handicap หมายถึง ผลจากความเสียเปรียบในรูปแบบของอุปสรรคต่างๆ ทั้งจากจิตใต้สำนึก จิตไร้สำนึก และสังคม

การจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลพิเศษ และช่วยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ร่วมกับบุคคลปกติได้ ซึ่งกิจกรรมที่มีลักษณะ เฉพาะนี้ เรียกว่า นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation)

นันทนาการบำบัดเป็นลักษณะการให้บริการกิจกรรม และการใช้เวลาว่างสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาทางร่างกาย หรือจิตใจที่ต่างจากบุคคลทั่วไปในสังคม เช่น คนพิการ ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ ที่มีอุปสรรคด้านใดด้านหนึ่งต่อการดำเนินชีวิต นันทนาการบำบัดเป็นการมุ่งให้บริการที่เสนอโอกาสในการใช้เวลาว่างและเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยนำไปสู่การมีสุขภาวะทั้งทางร่างกาย และจิตใจที่ใกล้เคียงกับบุคคลปกติ

ผู้นำนันทนาการในชุมชนมีบทบาทในการให้บริการนันทนาการบำบัดที่ช่วยให้บุคคลพิเศษสามารถพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งของตนที่มีความบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองต้องการเมตอบสนองความคาดหวังที่จะก่อให้เกิดพัฒนาการตนเองโดยผ่านการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้เข้ารับบริการสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้อยู่ในระดับปกติ จนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

กิจกรรมที่ใช้ในนันทนาการบำบัดมีมากมาย (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2556) ได้แก่

1. ศิลปะบำบัด
2. ดนตรีบำบัด
3. การควบคุมโภชนาการ (Dietetics)
4. การบำบัดด้วยการออกกำลังกาย (Kinesis Therapy)
5. การบำบัดโดยใช้คำสอนทางศาสนา (Bible Therapy)
6. การบำบัดทางน้ำ (Hydro Therapy)
7. การบำบัดด้วยการกอด
8. การบำบัดด้วยการปลูกต้นไม้

ทั้งนี้ขั้นตอนการนันทนาการบำบัดด้วย AAPIE หมายถึง

A = Assessment

A = Analyze

P = Planning

I = Implementation

E = Evaluation

จากการทบทวนโปรแกรมนันทนาการพบว่า การจัดโปรแกรมนันทนาการใช้หลักการ AAPIE และวิธีการจัดกิจกรรม 6 ประการให้เหมาะกับสถานการณ์ (Rossman; & Schlatter,

2015) โปรแกรมประกอบด้วยการจัดโปรแกรมหลังเลิกเรียน การจัดโปรแกรมสำหรับผู้สูงอายุ และการจัดโปรแกรมสำหรับบุคคลพิเศษ

ตอนที่ 2 ผู้นำหันหน้าในการในชุมชน

2.1 ศาสตร์และศิลปะของการเป็นผู้นำ

ศิลปะ (Art) และวิทยาศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำของ Clark (2014) เกิดจากการพัฒนาทักษะและความรู้ การฝึกและดัดแปลงสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นผู้นำ (Leader) ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำขั้นพื้นฐาน (Basics of Leadership)
2. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership)
3. ทักษะการเป็นผู้นำขั้นสูง (Advanced Leadership Skills)
4. ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills)

การนำไปสู่ความเป็นผู้นำ (Leading to Leadership) ต้องมี

1. การตั้งเป้าประสงค์ 6 ขั้นตอน (U.S. Army Handbook, 1973) จากวิสัยทัศน์สู่เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ งาน กำหนดเวลา และติดตามผล ดังต่อไปนี้

Vision → Goals → Objectives → Tasks → Timelines → Follow

2. การกำกับดูแลผู้นำ (Supervision for Leaders) กำกับแผนและนโยบายให้สามารถนำไปใช้ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมได้ (U.S. Army Handbook, 1973)

3. อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ (The Six Points of Leadership Power) ของ Raven (1965) ได้แก่

1) อำนาจบีบบังคับ (Coercive Power) อำนาจที่อิงความกลัว คนที่มีอำนาจบีบบังคับสามารถสร้างสิ่งที่ยุ่งยากให้กับคนอื่น มีคนที่ต้องการหลีกเลี่ยงจากความโกรธพนักงานไม่ชอบทำงานภายใต้ผู้จัดการที่ชอบบีบบังคับ และค่อนข้างที่จะต่อต้านผู้จัดการประเภทนี้

2) อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจในการให้รางวัลแก่ผู้ที่สามารถทำ ประโยชน์ให้กับตนเอง

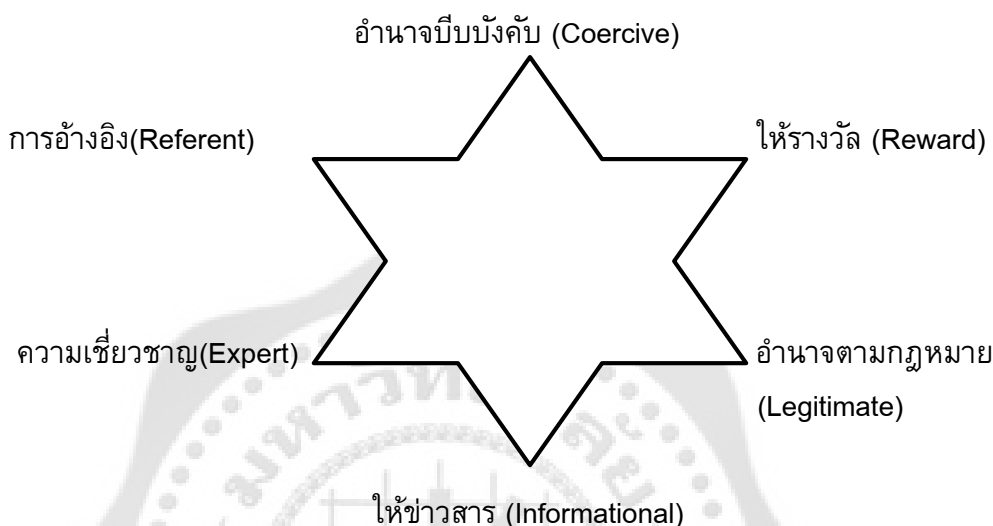
3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจที่ได้รับตำแหน่งอย่างเป็นทางการขององค์กร มีสิทธิและภาระความรับผิดชอบงานตามกฎหมาย

4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อิทธิพลจากการมีทักษะและความรู้พิเศษ ทำให้เป็นที่เคารพนับถือในประสบการณ์และความรู้จากคนอื่น อำนาจจากความเชี่ยวชาญนี้เป็นอำนาจที่แข็งแกร่งที่สุดและมีความสัมพันธ์ที่คงที่กับประสิทธิผลของการทำงาน

5) อำนาจในการอ้างอิง (Referent Power) ขึ้นชมในอิทธิพลจากการเป็น

เจ้าของคุณลักษณะพิเศษและเป็นแหล่งให้ทรัพยากรที่พึงปรารถนา ทำให้คนอื่นชอบและเกิดความสนุกในการทำงานร่วมกัน

6) อำนาจให้ข่าวสาร (Informational Power) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนอื่น และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำในวิถีทางที่ใหม่



ภาพประกอบ 4 อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ
ที่มา: Raven (1965)

2.2 ยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactics) ของการเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นการมองไปข้างหน้าเฉลี่ย 5 ปี ซึ่งเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทำอย่างไรจึงจะทำให้แผนบรรลุผลได้

ยุทธวิธี (Tactics) บ่งบอกถึง ณ ขณะนี้จะอุปช่องว่างอย่างไร จึงจะทำให้แผนยุทธศาสตร์เกิดความสัมฤทธิ์ผลได้ ซึ่งเป็นการมองไปถึงการตั้งวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ ฉะนั้นยุทธวิธีต้องมีคุณลักษณะที่เกิดจากความชำนาญ ความฉลาด และทักษะ

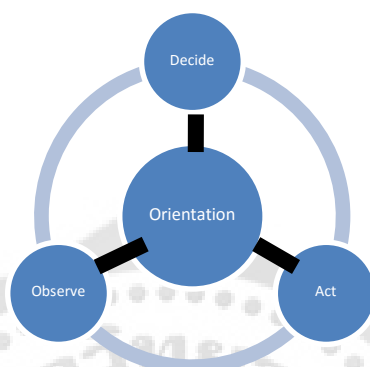
วิสัยทัศน์ (Vision) เริ่มจากแผนยุทธศาสตร์ เมื่อผู้นำในองค์กรกำหนดยุทธศาสตร์แล้วจะต้องกำหนดว่าหน่วยงานไหนสามารถที่จะสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ ดังนั้นแผนยุทธศาสตร์ต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ ทุกคนต้องคิดในแนวทางเดียวกัน

อนึ่ง การใช้คำสั่ง (Command) และการควบคุม (Control) เป็นสองในสี่ปัจจัยของกระบวนการ (อีกสองปัจจัยได้แก่ ความเป็นผู้นำและการจัดการ) ที่จะทำให้อุทธศาสตร์และยุทธวิธีสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ยุทธวิธีในการเป็นผู้นำโปรแกรมหนักหนากการ

1. OODA Loop Model

John Boyd (2010) ได้พัฒนารูปแบบวงแหวน OODA บนสมมติฐานว่าการตัดสินใจเกิดจากผลของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา จากวงจรของตำแหน่งที่ตั้งของปัญหา (Orient) เริ่มต้นจากการสังเกต (Observe) ก่อนการตัดสินใจ (Decide) และลงมือปฏิบัติ (Act) ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 5 รูปแบบของวงแหวน OODA

ที่มา: Boyd (2010)

2. การวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมหนักหนากการด้วย SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่คิดขึ้นโดย Albert Humphrey เพื่อประเมินผลถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค/สิ่งคุกคาม (Threats) ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT (Humphrey, 2014) มีปัจจัย 4 สิ่ง ได้แก่

1. สิ่งที่ช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล จุดแข็งและโอกาส
2. สิ่งที่เป็นอันตรายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ จุดอ่อน และอุปสรรค
3. ปัจจัยภายในองค์กร จุดแข็งและจุดอ่อน
4. ปัจจัยภายนอกองค์กร โอกาสและอุปสรรค

นอกจากนี้การวิเคราะห์ SWOT จะจับคู่จุดแข็งกับโอกาส ดูตาราง 1

ตาราง 1 SWOT Matrix

รายการ	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	สามารถหาโอกาสได้อย่างรวดเร็ว	จุดแข็งชนะจุดอ่อนเพื่อแสวงหาโอกาส
อุปสรรค	แสวงหาโอกาสเป็นสะพานเชื่อม	สร้างภูมิป้องกัน

2.3 ผู้นำนันทนาการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำนันทนาการ

Jenkins; & Pigram (2003: 278) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำนันทนาการไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำนันทนาการ (Thai Theory of Leadership) ว่าสิ่งสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะทางจิตวิทยา ทางอารมณ์ และทางกายภาพที่ดี เพื่อที่จะสามารถติดต่อและนำผู้อื่นได้
2. ทฤษฎีการถ่ายโอน (Dynamic Theory) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ตามความต้องการของสมาชิกในกลุ่มได้โดยที่ยังคงไว้ซึ่งพลังอำนาจและอิทธิพลต่อกลุ่ม
3. ทฤษฎีสถานการณ์ผู้นำ (Situation Leadership Theory) เกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผู้นำ โดยอาจเกิดจากความไม่พอใจเพียงของผู้นำในขณะนั้น หรือเกิดจากผู้ที่มีพลังอำนาจในกลุ่ม

แนวคิดในการพัฒนาทักษะของผู้นำนันทนาการ

Vick (1989: 23 - 30) พูดถึงลักษณะที่เป็นผู้นำนันทนาการควรมีหรือพัฒนาให้มีทักษะที่ดีในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. เป้าประสงค์ (Goals) สามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ (เป้าหมาย) ให้ทีมเข้าใจได้อย่างชัดเจน และทำภารกิจได้สำเร็จ
2. ผู้ชี้แนะ (Direction) ไม่นำทุกสถานการณ์ เมื่อทีมต้องการความช่วยเหลือหรือชี้แนะคอยเข้าไปช่วย
3. ทศนคติในแง่บวก (Positive Attitude) ผู้นำต้องมีทัศนคติเชิงบวกในการแก้ไขทุกสถานการณ์ แสดงให้ผู้ตามเห็นและเกิดความมั่นใจในการร่วมงานให้สำเร็จตามแผนการโปรแกรม
4. ความซื่อสัตย์ (Honesty) แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ และจริงใจกับทุกคน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองทั้งความสำเร็จและล้มเหลว
5. ความกล้า (Dare Yourself) มีความกล้าในการตัดสินใจ กล้าคิดและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ
6. ปรับปรุงสภาวะเงื่อนไข (Improve Conditions) สร้างความเคารพการยอมรับนับถึงซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อสมาชิกในกลุ่ม
7. เริ่มต้นที่จะเรียนรู้ (Start Where They Are) เรียนรู้เพื่อการปรับตัวที่เหมาะสมกับสมาชิกในกลุ่ม ให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

8. วีรบุรุษ ความสนใจและทักษะ (Heroes, Interests and Skills) ฝึกฝนและถ่ายทอดให้ร่วมทีมขึ้นมาเป็นคนที่เก่ง นำไปสู่ความสนใจของผู้ตาม และสร้างความต้องการในการพัฒนาทักษะของผู้ตาม

9. การสรรเสริญชมเชย (Praise) รู้จักใช้เทคนิคในการให้คำชมเชยแก่ผู้ตามที่ทำหน้าที่ได้ดี เช่นการชมเชยต่อหน้าผู้อื่นและไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น เป็นต้น

10. ฝึกให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำ (Train Followers to Lead) ผู้นำไม่สามารถทำทุกสิ่งได้ด้วยตัวเองคนเดียวและเป็นผู้ทำได้ตลอด จำเป็นต้องมองหาสมาชิกในกลุ่มเพื่อฝึกฝนให้ขึ้นมาเป็นผู้นำแทนในอนาคต

11. สร้างเครือข่ายกับผู้อื่น (Network with Others) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในกลุ่มและสร้างเครือข่ายภายนอก

12. ความปลอดภัย (Safety) ผู้นำจะต้องคิดอยู่เสมอว่าความปลอดภัยของผู้ตามมีความสำคัญที่สุด และจะต้องฝึกให้ผู้ตามรู้จักประเมินความปลอดภัยและมีการวางแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยง

13. รักษาความเป็นทีม (Keep the Group Together) สร้างสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ฝึกคิดการร่วมวางแผน ฝึกทักษะการเรียนรู้ไปพร้อมกัน ซึ่งจะทำการทำงานร่วมกันที่ดีเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

14. เทคนิคของผู้นำโปรแกรม (Program Leadership Techniques)

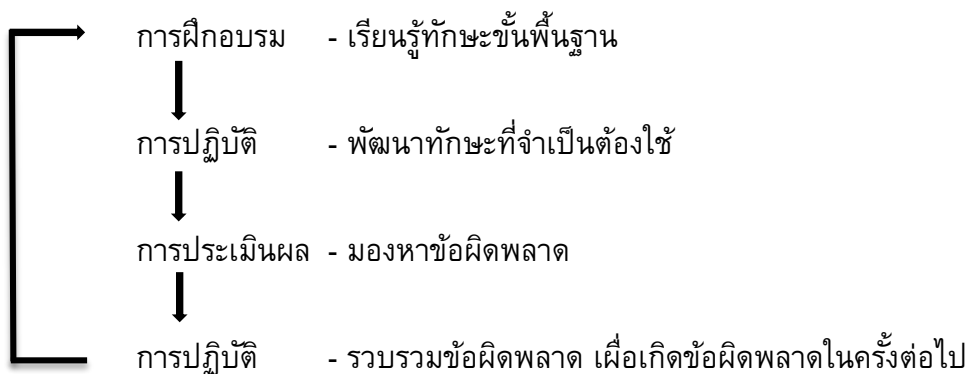
- 1) สร้างความท้าทายให้กับสมาชิกในกลุ่ม
- 2) กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มรู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 3) ผู้นำควรสร้างโปรแกรมให้สมาชิกในกลุ่มได้ปฏิบัติ
- 4) สังเกตถึงความสนใจและทักษะของสมาชิกในกลุ่มเพื่อนำไปสร้างโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการ
- 5) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในโปรแกรม
- 6) รับฟังความคิดเห็น
- 7) ผู้นำต้องเป็นผู้มีทักษะสร้างความสนใจและความสนุกสนานในทุกๆ สถานการณ์

8) คิดและนำเสนอสิ่งที่น่าสนใจไปในโปรแกรมเพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจตื่นเต้นและท้าทายแก่สมาชิก

9) ให้ความสำคัญเรื่องอาหารการกินของสมาชิกเป็นอย่างดีเพราะถ้าไม่เพียงพอและเหมาะสมแล้วอาจส่งผลต่อโปรแกรมได้

15. คำพูดของผู้นำ (Leadership Words) ผู้นำต้องมีศิลปะในการพูดเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี อยากปฏิบัติตาม เช่น กรุณา....ด้วยครับ ท่านพอจะมีเวลาว่างใน....ไหมครับ ท่านไม่รังเกียจ ที่จะ...นะครับ เป็นต้น

ขั้นตอนการเรียนรู้ไปสู่การเป็นผู้นำ (Vick, 1989: 4)



ภาพประกอบ 6 แสดงการเรียนรู้ไปสู่การเป็นผู้นำ

ที่มา: Vick (1989: 4)

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2549: 8-9) ได้แบ่งประเภทของผู้นำนันทนาการไว้ดังนี้

1. ผู้นำโดยตรง ผู้นำจะทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วม จัดเป็นผู้นำที่เป็นผู้สร้างมโนภาพสำหรับองค์กร
2. ผู้นำที่เป็นผู้ควบคุม ทำหน้าที่ควบคุมผู้ร่วมงานอื่นๆ และจัดการกับปัญหาที่ผู้ร่วมงานไม่สามารถแก้ปัญหาได้
3. ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานทั้งองค์กร กำหนดวิธีการดำเนินการ ดูนโยบายและนำไปให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร
4. ผู้นำที่เป็นคณะกรรมการอำนวยการ เป็นผู้นำที่กำหนดและเขียนเป้าประสงค์ขององค์กร

คณิต เขียววิชัย (2534: 165 - 166) ได้กล่าวถึงหลักการที่สำคัญเพื่อการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำนันทนาการไว้ ดังนี้

1. ต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของนันทนาการว่าเป็นกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ในสังคมได้ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมนันทนาการให้สอดคล้องกับความต้องการและสร้างประสบการณ์ที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงปรัชญาความหมายของการใช้เวลาว่างการเล่น และการพักผ่อนหย่อนใจ และเห็นคุณค่าของสิ่งดังกล่าวที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่ตอบสนองในสิ่งเหล่านั้น
3. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการกลุ่มและการสร้างทีม สามารถนำกระบวนการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการได้เป็นอย่างดี

4. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้าร่วมเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ตลอดจนพัฒนาการตามวัยต่างๆ เพื่อเลือกวิธีดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ

5. คอยติดตามและสังเกตการณ์การดำเนินการกิจกรรมอย่างใกล้ชิดของทีมงาน หากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงานของกิจกรรมเพื่อพัฒนาต่อไป

6. คอยเฝ้าระวังไม่ให้เกิดบรรยากาศในการทำงานของสมาชิกที่เป็นการแข่งขันซึ่งกันและกัน ผู้นำนั้นหนทางการที่ดีควรสร้างบรรยากาศที่ให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกันเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน

7. จะต้องเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหลักการเกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด

8. จะต้องเป็นผู้รู้และศึกษาค้นคว้าถึงเรื่องราวต่างๆ ของวัฒนธรรมทางสังคมอันดีงามที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อถ่ายทอดเรื่องราวปลูกฝังแนวคิดที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกผู้เข้าร่วมส่งผลให้ชุมชนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต่อไป

9. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทความแตกต่างทางสังคมและชนบทชนนิยมประเพณี การเลือกจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ดังกล่าว เพื่อการดำเนินการกิจกรรมสามารถความสุขและประสบการณ์ที่ดีกับสมาชิก

10. หลักการจัดกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมที่ให้บริการครอบคลุมทุกกลุ่มในชุมชนท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมที่เท่าเทียมกัน เช่น กลุ่มเด็กและเยาวชน วัยทำงาน ผู้สูงอายุและผู้บกพร่องทางร่างกาย

11. เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการศึกษาหาความรู้เทคนิคและกระบวนการใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานของตนเองอยู่เสมอ กล้าคิดและนำเสนอรูปแบบใหม่ๆ แก่สมาชิกเพื่อให้เกิดความสนุกสนาน ท้าทาย ในการดำเนินกิจกรรมทางนั้นหนทางการให้เป็นที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้นไป

แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) (U.S. Army, 1983)

1. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร

2. ปัจจัยของการเป็นผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม การสื่อสาร และสถานการณ์

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass อธิบายถึงพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ได้แก่

1) บุคลิกภาพที่นำไปสู่การมีบทบาทของผู้นำ เรียกว่า Trait Theory

2) เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดโอกาสของการมีคุณสมบัติเป็นผู้นำเรียกว่า Great

Event Theory

3) คนเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำ แล้วถ่ายโอนไปสู่การเป็นผู้นำ เรียกว่า Transformation Leadership Theory

4. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ทำให้คนเชื่อว่ามีความสามารถในการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าจะไปทางไหน และนำเอาหลักการการเป็นผู้นำมาผูกกับแนวคิดหลักนี้

5. หลักการของการเป็นผู้นำ คือ

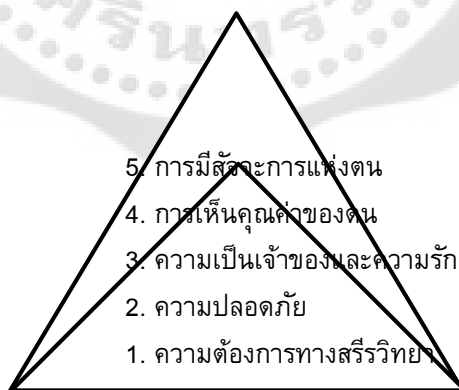
- 1) ท่านเป็นอะไร (Be)
- 2) ท่านรู้อะไร (Know)
- 3) ท่านทำอะไร (Do)

6. สิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กร จะต้องมีการกำหนดการกระทำ 3 สิ่ง ได้แก่

- 1) เป้าประสงค์ (Goal) และมาตรฐานในการปฏิบัติ
- 2) ค่านิยม (Value) ที่สร้างให้กับองค์กร
- 3) แนวคิด (Concept) ของคนในองค์กรที่ได้สร้างไว้

การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์

ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ขึ้นอยู่กับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่ได้สร้างสรรค์จากพรสวรรค์ (Talent) ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ (Potential) และศักยภาพ (Capacities) (Bootzin, Loftus, Zajonc; & Hall. 1983) Maslow (1943) จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นรูป Pyramid ที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) อยู่ข้างล่าง และความต้องการที่สูงกว่า (Meta-needs) อยู่ข้างบน ดังภาพประกอบ 7



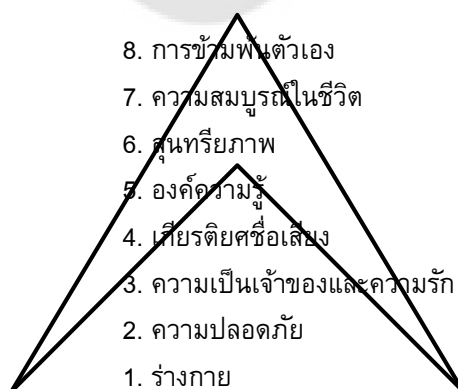
ภาพประกอบ 7 Maslow's Hierarchy of Needs 5 ขั้น
ที่มา: Maslow (1943)

ในปี ค.ศ. 1971 Maslow (1971) ได้ขยาย Meta-Needs ที่อยู่ในพีระมิดภายในสามเหลี่ยม ออกเป็น การรับรู้ (Cognitive) สุนทรียภาพ (Aesthetic) การมีสัจจะการแห่งตน (Self-Actualization) และสิ่งที่ยอดเยี่ยมของตน (Self-Transcendence)

ความต้องการขั้นสูงทั้งสี่ (เหนือพีระมิดข้างใน) อาจถูกแสวงหาเป็นลำดับเท่าใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือสถานการณ์ของบุคคล ตราบเท่าที่ความต้องการพื้นฐานได้รับการสนองหมดแล้ว

ลำดับความต้องการ 8 ขั้นของ Maslow จากบนสู่ล่าง

8. การข้ามพ้นตัวเอง หมายถึง ระดับการข้ามพ้นอัตตาที่เน้นการตระหนักรู้ถึงการหยั่งรู้ ความเอื้อเฟื้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
7. ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต หมายถึง รู้ว่าตัวเองเป็นใคร กำลังไปที่ไหน ต้องการประสบความสำเร็จอะไร สภาพความเป็นอยู่ที่ดี
6. สุนทรียภาพ หมายถึง ทำสิ่งต่างๆ ไม่ใช่เพียงเพื่อผลลัพธ์แต่เพราะมันเป็นเหตุผลที่คฤณอยู่บนโลก อยากรู้อยากเห็นการทำงานภายในของทุกสิ่งมากขึ้นในความสงบ
5. องค์ความรู้ หมายถึง อิสระจากความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้ที่จะเรียนรู้คนเดียว สนับสนุนความรู้
4. เกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ มีข้อสงสัยต่อตนเองน้อย
3. ความเป็นเจ้าของและความรัก หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีเพื่อนสนิทที่ไว้วางใจได้
2. ความปลอดภัย หมายถึง รู้สึกเป็นอิสระจากภัยอันตรายฉุกเฉิน
1. ทางร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ



ภาพประกอบ 8 Maslow's Hierarchy of Needs 8 ขั้น
ที่มา: Maslow (1971)

บุคคลที่ไปถึง **สภาวะของการมีสัจจะการแห่งตน** จะแสดงออกถึงคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีการรับรู้ที่ดีต่อความจริง (Reality)
2. ยอมรับตนเองและธรรมชาติของตัวเอง
3. ยอมรับปัญหาที่เกิดจากภายนอกตัวเองและคำนึงถึงประเด็นพื้นฐานและคำถามที่ไม่รู้จักจบสิ้น

4. ชอบความเป็นส่วนตัวและมีแนวโน้มที่แยกออก ไม่ลำเอียง
5. ขึ้นอยู่กับพัฒนาการของตนและมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
6. มีความซาบซึ้งในความเพิลิตเพิลินพื้นฐานของชีวิต
7. มีความรู้สึกเสมือนเป็นญาติมิตรกับคนอื่น
8. รู้จักประชาธิปไตยและไม่ตระหนักรู้ถึงความจริงในความแตกต่างกัน
9. มีรากฐานของจริยธรรมและศีลธรรมสูง
10. มีความจริงใจ คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ไม่จำกัดตัวเอง และมีความสดกว่าคนอื่น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1957) พัฒนามุมมองปรัชญาของมนุษย์ด้วยทฤษฎี X และทฤษฎี Y การรับรู้พฤติกรรมของคนในการทำงานและชีวิตที่อยู่ในองค์กร 2 ประเภท ได้แก่

ทฤษฎี X

- คนที่ไม่ชอบทำงานตั้งแต่เกิด และหลีกเลี่ยงเท่าที่เป็นไปได้
- คนต้องถูกบีบบังคับ ควบคุม กำกับ และขู่เข็ญด้วยการลงโทษเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- คนชอบที่จะถูกกำกับ ไม่ต้องการรับผิดชอบงาน และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน
- คนแสวงหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่น

ทฤษฎี Y

- การทำงานเป็นธรรมชาติของการเล่นและการพักผ่อน
- คนจะกำกับตัวเองได้ถ้าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตน (ไม่ขี้เกียจ)
- การบรรลุวัตถุประสงค์คือรางวัลที่เกี่ยวกับความสำเร็จ
- คนเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ
- ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นช่างประดิษฐ์ และมีจินตนาการให้กับคนอย่างกว้างขวาง
- คนมีความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละคน

ทฤษฎี Alderfer's Existence / Relatedness / Growth (ERG)

Clayton Alderfer (1969) สร้างทฤษฎี ERG จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow 5 ขั้น เป็นความต้องการที่เป็นอนุกรม/ต่อเนื่องออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่



1. Existence ความต้องการที่ดำรงความต้องการวัสดุพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการทางสรีรวิทยาและความต้องการความปลอดภัย
2. Relatedness ความต้องการที่เน้นถึงความปรารถนาในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. Growth ความต้องการที่จะบรรลุถึงพัฒนาการของบุคคลในงาน อาชีพ หรือ วิชาชีพที่ให้ความพึงพอใจในความต้องการความเจริญงอกงาม

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom's Expectancy Theory (1964) กล่าวถึงแต่ละบุคคลจะแสดงในวิถีทางที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (ความเชื่อ) ที่แสดงออกจากสิ่งดึงดูดใจในผลที่จะได้รับ รูปแบบแรงจูงใจนี้ได้ดัดแปลงมาจาก Peter and Lawler (1966) สูตรของทฤษฎีความคาดหวัง

Valence X Expectancy X Instrumentality = Motivation

Valence (Reward) = จำนวนที่ปรารถนาของเป้าประสงค์

Expectancy (Performance) = จุดแข็งของความเชื่อว่างานที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน (ยากขนาดไหนที่จะทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์)

Instrumentality (Belief) = มีความเชื่อว่าจะได้รับรางวัลต่อเมื่องานที่ทำได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

2.4 การสร้างทีม (Team Building) และพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic)

การสร้างทีม (Team Building) เป็นกระบวนการที่แต่ละคนในกลุ่มให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดความท้าทายจากทางกายภาพ และจิตใจ (Carron; & Eyes. 2012) ประกอบด้วย

- ## 1. กระบวนการสร้างทีม

ในการทำงาน กลุ่มที่เล็กจะมี 7 คน และกลุ่มที่ใหญ่ ไม่ควรเกิน 150 คน ค่าเฉลี่ยของ ขนาดกลุ่มในห้องเรียนอยู่ที่ 24 - 32 คน กลุ่มนักเรียนในทีมที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างทีมอยู่ที่ 7-9 คน กลุ่มที่น้อยกว่า 7 คนจะเกิดความท้าทายในการต่อสู้เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล

2. เครื่องมือประเมิน

การพัฒนาโปรแกรมการประเมิน

- พัฒนาระบบการทำงานที่คงเส้นคงวา
- การเกรต และการทดสอบการปฏิบัติของทีม
- เรียงลำดับทักษะการติดตามลำดับจากน้อย ไปมาก
- สังเคราะห์และประเมินผล

เครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย

- Portfolio
- Questionnaire
- Peer Evaluation
- เก็บข้อมูลของทีม (Record keeping for team)
- บัตรรายงานของทีม (Team Report Card)

3. การละลายพฤติกรรม (Icebreaking) และสื่อสารด้วยกิจกรรม

4. ความท้าทายขั้นตอน ขั้นกลาง และขั้นสูง

5. การพัฒนาการสร้างทีม

พลวัตรกลุ่ม (Group Dynamic) และกระบวนการ (Process) (Carron; & Eyes.

2012)

1. การพัฒนาของกลุ่ม (Group Development) เริ่มมีการใช้ครั้งแรกเมื่อ 60 ปีที่แล้ว

(Bales; & Strodtbeck, 1951) กระบวนการกลุ่มคำนึงถึงพื้นฐาน 2 สิ่ง ได้แก่

1. งาน (Task) จากการกำหนดเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ และการทำให้บรรลุผล
2. ปัจจัยทางสังคม ให้โอกาสสมาชิกของกลุ่มเกิดความพึงพอใจในการเป็น

เจ้าของกลุ่มและมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มอย่างมีความหมาย

ขั้นตอนในการพัฒนากลุ่ม (Tuckman; & Jenson, 1977) มี 5 ขั้น คือ

1. Forming แต่ละคนเริ่มเกิดความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน จนกระทั่งเกิดการพัฒนากลุ่ม

เป็นกลุ่ม

2. Storming เกิดความตึงเครียดและความขัดข้องใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มกับ

ผู้นำ (Leader)

3. Norming เกิดการพัฒนาการเกาะกลุ่มและการกลมกลืนกันในกลุ่ม และกำหนด

บทบาทของกลุ่ม

4. Performing เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม

5. Adjourning สมาชิกในกลุ่มมีการติดต่อกันลดน้อยลง

2. ขนาดของกลุ่ม (Group Size) มีการศึกษาครั้งแรกเมื่อ 100 กว่าปีที่แล้ว (Triplett, 1897) ผลจากการศึกษา พบว่า ขนาดของที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดของกลุ่มทางสังคม (Social Group) กลุ่มทำงาน (Work Group) และครอบครัว (Families) คือ จำนวน 5 คน เนื่องจาก

1. เป็นเลขที่ ง่ายต่อการตัดสินใจของกลุ่มว่าจะไปทิศทางไหน
2. เมื่อมีการแบ่งครึ่ง สมาชิกในแต่ละกลุ่มย่อมมีเพื่อนอย่างน้อย 1-2 คน ทำให้การทำงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว หรือทำงานโดยลำพังเพียงคนเดียว
3. จำนวน 5 คน จัดเป็นจำนวนที่ใหญ่พอที่จะทำงานให้เกิดบทบาทต่างๆ ได้ง่าย และไม่ทำให้การทำงานยุ่งงำม หรือเชื่องช้า

3. องค์ประกอบของโครงสร้างกลุ่ม

โครงสร้างกลุ่ม หมายถึง การสร้างกลุ่มในองค์กรต่างๆ จนกระทั่งเกิดความมั่นคงของกลุ่ม โครงสร้างกลุ่ม มีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างทางกายภาพของกลุ่ม ได้แก่ จำนวนสมาชิก มีการรายงานจากเครือข่าย และเสนอไปให้ผู้นำในระดับสูงของกลุ่ม
2. โครงสร้างทางจิตวิทยาของกลุ่ม ทันทีที่มีการรวมกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม จะมีการปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกัน เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละคนใน 4 ประการ ได้แก่

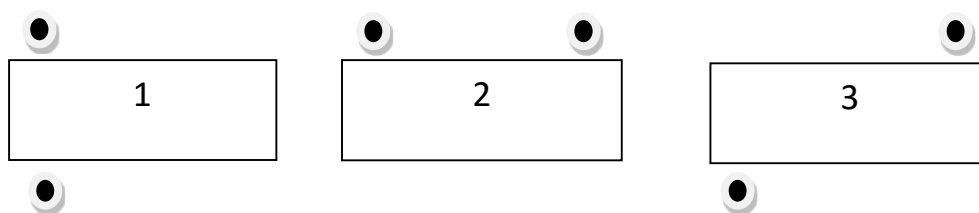
- 1) ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position)
- 2) สถานภาพ (Status)
- 3) ปกติวิสัย (Norm)
- 4) บทบาท (Roles)

4. ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position)

ตำแหน่งของกลุ่ม หมายถึง ตำแหน่งของแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (Geographical Location) ตำแหน่งนี้เกิดการแบ่งแยกจาก

1. เชื้อชาติ (Race)
2. ชาติพันธุ์ (Ethnicity)

ตำแหน่งของกลุ่มและกระบวนกลุ่ม ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น และมีอิทธิพลต่อธรรมชาติ จำนวนคนที่มีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกัน (Sommer, 1969) ได้แก่

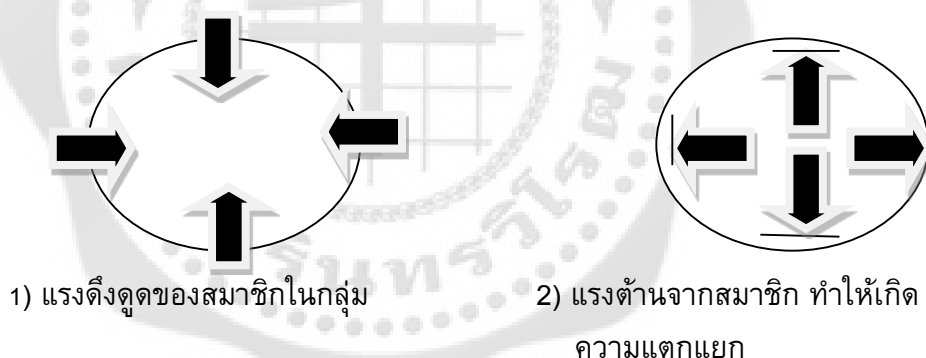


ภาพประกอบ 9 ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น

ที่มา: Sommer (1969)

1. เผชิญหน้ากัน (Face to Face) อยู่ตรงข้ามกัน
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรม (Cooperation Activities) โดย Side by Side (อยู่ด้านข้างกัน)
3. ต่างคนต่างแสดงบทบาท (Co-acting Individuals) ทำงานเดียวกัน/เหมือนกัน แต่ไม่ขึ้นต่อกัน

5. การเกาะกลุ่ม (Group Cohesiveness) Carron (1980) แบ่งการเกาะกลุ่มออกเป็น 2 ลักษณะ คือ



ภาพประกอบ 10 การเกาะกลุ่ม

ที่มา: Sommer (1969)

2.5 คุณลักษณะของผู้นำชุมชน

คุณลักษณะของผู้นำนั้นทวนหาการในชุมชน มี 10 ประการ (Eaton, 2014) ได้แก่

1. ใช้จุดแข็งที่มีมากที่สุด
2. ทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม
3. ทำงานสมาชิกในกลุ่มทำงานเป็นทีม
4. ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการเคลื่อนไหว/มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
5. ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมของโปรแกรม

6. ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มในการปกป้องรักษา และดูแลสมาชิกในชุมชนให้มีสุขภาพดี

7. สามารถอธิบายต่อต่อชุมชน

8. คิดล่วงหน้า

9. การรับสมาชิกใหม่และเป็นผู้ฝึกสมาชิกใหม่

10. เดินเคียงข้างสมาชิกในกลุ่ม อย่างน้อยอยู่เบื้องบน

2.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนันทนาการในชุมชน

บทบาทของผู้นำนันทนาการชุมชนในการให้บริการแก่ชุมชน มี 5 ประการ คือ

1. ให้บริการแก่สมาชิกในชุมชน

2. พัฒนาทักษะและจัดหาแหล่งทรัพยากรให้กับชุมชน

3. รักษาชุมชนให้มีมาตรฐานในการบริการแก่สมาชิก

4. ทำให้ความต้องการของสมาชิกมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5. มีการแลกเปลี่ยน พัฒนาทักษะ และมีแหล่งทรัพยากรที่สมาชิกในชุมชน

ต้องการ

บทบาทของผู้นำ

Edginton et al. (2005 cited Tangsuajapoj. 2012: 308) กล่าวว่า “ความเป็นผู้นำเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่ไม่ว่าใครๆ ก็ไขว่คว้า” เราอยู่ในยุคและโลกที่ทุกคนให้ค่ากับความ เป็นผู้นำ การทำความเข้าใจและศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของความเป็นผู้นำจึงมีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทางนันทนาการ

ความเป็นผู้นำคือกระบวนการผลักดันหรือช่วยเหลือให้ผู้อื่นไปถึงจุดหมายไม่ว่า จะด้วยวิธีการใดก็ตาม ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นบนพื้นฐานความเข้มแข็งของแต่ละบุคคล องค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการชี้ให้เห็นสิ่งเดียวกัน การทำให้ผู้อื่นประพฤติ และปฏิบัติตามที่ต้องการ การชื่นชมความสำเร็จ คนที่เป็นผู้นำต้องสร้างสะพานและความสำเร็จ ผ่านการทำงานของคนอื่นๆ Edginton et al. (2005 cited Tangsuajapoj. 2012: 308) กล่าวว่า ผู้นำ กลุ่ม และสถานที่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากในกระบวนการของความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ

Edginton, Hudson; & Ford (1999 cited Tangsuajapoj. 2012: 308) ได้จำแนก บทบาทของผู้นำไว้หลายประเภท ได้แก่

- ผู้นำโครงการโดยตรง
- ผู้นำทีม
- ผู้นำในการชี้แนะ

- ที่ปรึกษา
- ผู้ให้ความช่วยเหลือ
- เจ้าของสถานที่ / ไกด์ / ล่าม
- ผู้ควบคุม/ผู้ประสานงานโครงการ
- ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ/หัวหน้า

Edginton et al. (2005) กล่าวว่าลักษณะเด่นชัดที่สุดของความเป็นผู้นำประกอบด้วย

- การพยายามที่ทำให้ดีที่สุด
- การสร้างความเชื่อมั่น
- การสื่อสารวิสัยทัศน์
- การชี้แนะผู้อื่น
- การแสดงออกซึ่งพลังด้านบวกและความกระตือรือร้น
- การตัดสินใจบนพื้นฐานจริยธรรมที่ถูกต้อง
- การไม่แสดงออกซึ่งความสิ้นหวัง



ภาพประกอบ 11 วิธีการไปสู่ความเป็นผู้นำ

ที่มา: Tangsujjapoj (2012: 308)

Patton (1993 cited Tangsujjapoj. 2012: 309) กล่าวว่าคุณสมบัติของความเป็นผู้นำพึงประกอบด้วย

- การยึดมั่นในการให้บริการ (ผู้นำในการให้บริการ)
- เป็นนักมนุษยวิทยา คือ มีนิสัยรักผู้คน

- เป็นคนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เป็นแบบอย่างและผู้คอยชี้แนะ
- มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
- อดทน อดกลั้น และมีอารมณ์ขัน

Edginton et al. (2005) กล่าวว่าองค์ประกอบของผู้ผู้นำได้แก่

- ความเชื่อมั่นในตัวเองและสงสัยในสิ่งที่ควรสงสัย
- ทำงานด้วยใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น
- รักผู้คน แต่ก็สามารถอยู่โดยลำพังได้
- มีวิสัยทัศน์
- มีคุณธรรม
- สามารถคาดการณ์ และใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงได้
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- เป็นนักสื่อสารที่ดี
- เป็นแบบอย่างและเป็นผู้ชี้แนะ
- มีความกระตือรือร้น

หน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้นำพึงปฏิบัติ (Sessoms; & Stevenson. 1981 cited Tangsujjapoj. 2012: 309) ได้แก่

- สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นเพื่อนพ้องกัน
- มองเห็นและตั้งเป้าหมายได้
- พัฒนาวีธีการและกระบวนการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย
- จัดสรรงานให้คนอื่น ๆ
- กระตุ้นคนอื่น ๆ
- ประเมินผลงานของคนอื่น ๆ
- เป็นตัวแทนของกลุ่ม
- พัฒนาศักยภาพคนในกลุ่ม
- สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม
- ส่งเสริมค่านิยมที่ดีในอาชีพ

ผู้นำต้องพยายามให้คนในกลุ่มมีส่วนร่วม (Patton, 1993 cited Tangsujjapoj. 2012: 309)

- ระบบการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- ระบบการตอบสนอง ผู้นำต้องทำให้การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างเป็น

ธรรมชาติ

- ลงมือทำ ผู้นำและทีมงานต้องทำงานร่วมกันในการให้บริการประชาชน

กลยุทธ์ในการเป็นผู้นำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นสังคมที่มีการบริโภคการใช้เวลาว่าง ความเป็นผู้นำเป็นได้หลายด้าน ได้แก่ McDisneyisation และ Post-Tourism (Best, 2010 cited Tangsujjapoj. 2012: 311) ผู้นำในทศวรรษหน้าควรมีทักษะและคุณลักษณะที่มีประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้นำในวิชาชีพนั้นหนาทิศทางจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่เพียบพร้อมด้วยสมรรถนะการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังต้องมีกลยุทธ์ของการเป็นผู้นำ (Sutherland; & Canwell, 2009 cited Tangsujjapoj. 2012: 311) ดังต่อไปนี้

- การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
- การมองภาพรวมมากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย
- ความสามารถที่จะลงรายละเอียดได้หากจำเป็น
- การพัฒนา ความต่อเนื่อง และการปรับปรุง
- การแก้ไขข้อบกพร่อง
- การตรวจสอบ ประเมินงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- การใช้คนให้ถูกงาน
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการจัดการคุณภาพโดยรวม
- สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในที่ทำงาน
- งานบริหารจัดการทั่วไป

นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำยังต้องมีทักษะที่หลากหลายช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ได้แก่

- ความสามารถในการสร้างผลงานที่สามารถวัดผลได้
- ความสามารถในการเป็นแรงบันดาลใจ
- เป็นตัวอย่างของการทำงานหนัก
- ให้และรับความเคารพ
- ความสามารถในการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร
- มีความซื่อสัตย์โปร่งใส
- ความสามารถที่จะมอบหมายความรับผิดชอบและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ
- ประการสุดท้าย ผู้นำที่ดีต้องมีบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้
- เป็นหน้าตาหรือตัวแทนขององค์กร
- เป็นคนกลาง คอยแก้ไขปัญหา
- เป็นผู้ให้บริการ กับองค์กร ผู้ค้า พนักงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการ
- เป็นผู้รักษาความเรียบร้อย แก้ปัญหา พัฒนาระบบการอย่างต่อเนื่อง

และจัดการกับวิกฤตที่เกิดขึ้น

- เป็นแบบอย่าง กำหนดมาตรฐานและทัศนคติที่ถูกต้อง และพยายามทำให้ผู้อื่นในองค์กรปฏิบัติตาม

- เป็นผู้มีความสามารถรอบด้าน สามารถมีบทบาทหลายอย่าง

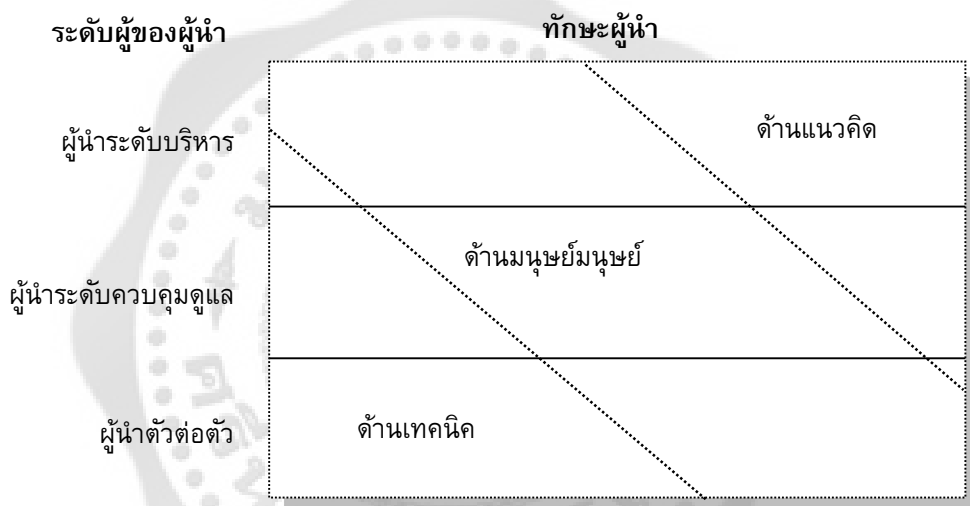
Edginton, Hudson, Scholl; & Lauzon (2011: 46-61) ได้อธิบายถึงความเป็นผู้นำในหน้าที่การงานในหน่วยงานนั้นๆ การสวนและบริการการใช้เวลาว่างไว้ดังนี้

ความเป็นผู้นำพบได้ทุกระดับในหน่วยงานนั้นๆ การสวน และบริการการใช้เวลาว่าง ไม่ได้สำคัญแค่ในการส่งมอบบริการจริงๆ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการฝึกฝนจะปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมแบบตัวต่อตัวเท่านั้น แต่ยังมีอยู่ในบริบทที่กว้างกว่าซึ่งผู้เชี่ยวชาญนั้นๆ การสวน และบริการการใช้เวลาว่างให้ความเป็นผู้นำแก่ชุมชนแบบองค์รวม มีอยู่ในหน่วยงานขณะที่ผู้เชี่ยวชาญนำคนในสังกัดและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือการวางแผน จัดระบบ และดำเนินงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย ผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ฝึกฝนเป็นพิเศษด้านความเป็นผู้นำในหน่วยงานนั้นๆ การสวนและบริการการใช้เวลาว่าง อาสาสมัคร ประชาชนทั่วไปและบุคคลอื่นๆ ให้ความสนใจสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา กิจกรรม โปรแกรม และบริการก็ยังช่วยฝึกฝนความเป็นผู้นำด้วย พูดโดยทั่วไป คือเราสามารถระบุความเป็นผู้นำเป็นสี่ประเภทแตกต่างกันซึ่งพบในหน่วยงานนั้นๆ การสวน และบริการการใช้เวลาว่าง มีความเป็นผู้นำโดยตรงหรือตัวต่อตัว ความเป็นผู้นำกำกับดูแล ความเป็นผู้นำบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำพลเมืองหรือชุมชน บทนี้เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ การสวนและบริการการใช้เวลาว่างที่หลากหลายและทักษะที่จำเป็นต่อความเป็นผู้นำในแต่ละระดับ

ขณะคนหนึ่งก้าวจากผู้นำตัวต่อตัวไปเป็นผู้กำกับดูแลแล้วก็ไปเป็นผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางเทคนิค มนุษย์ และแนวคิดจะเปลี่ยน ทักษะทั้งหมดที่ผู้นำนั้นๆ การสวน และบริการการใช้เวลาว่างประกอบด้วยทักษะทางเทคนิค มนุษย์ และแนวคิด ผู้นำจำเป็นต้องเชี่ยวชาญเทคนิคเมื่อปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น เมื่อสอนวิชาแอโรบิก ผู้นำต้องสุขภาพดี สามารถจัดลำดับช่วงเวลาทำให้ร่างกายมีสมรรถภาพ(Fitness) มีความรู้ถึงสัญญาณการทำงานที่หักโหมเกินไป และเตรียมรับมือกับความท้าทายใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรม ทักษะด้านมนุษย์เน้นวิธีที่ผู้นำเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นและต้องใช้ความสามารถสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ สุดท้ายผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทางแนวคิดเพื่อเข้าใจเป้าหมายหน่วยงานโดยรวมและบทบาทผู้นำเพื่อเข้าถึงเป้าหมายเหล่านี้ แม้ทักษะความเป็นผู้นำที่จำเป็นสำหรับแต่ละระดับจะแตกต่างกันไป แต่ผู้นำทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษย์เพื่อกระตุ้นบุคคลที่ทำงานด้วยเพื่อบรรลุเป้าหมายกิจกรรม โปรแกรม และหน่วยงาน

1. ความเป็นผู้นำตัวต่อตัว

ผู้นำตัวต่อตัวทำงานกับผู้คนโดยตรง มีหลายสถานการณ์ที่ต้องการผู้นำที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และมีอิทธิพลผลักดัน ตัวอย่างประกอบด้วยผู้นำเกม เพลง งานความคิดริเริ่ม เล่นละคร เหตุการณ์พิเศษ การท่องเที่ยว การแข่งขัน การประชุม งานสังคม ศิลปะและงานฝีมือ เหตุการณ์สำคัญ (Event) ที่ศูนย์เยาวชน และกิจกรรมอีกมากมายนับไม่ถ้วน เนื้อหาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญกับกลุ่มและนำ กำกับ อธิบาย สอน หรือในบางลักษณะ ผลักดันพฤติกรรมกลุ่มแบบองค์รวม นอกจากผู้นำตัวต่อตัวจะมีมากมายหลายประเภทจากสามตัวอย่างผู้นำใหญ่ๆ แล้ว ก็ยังมีบทบาทที่แตกต่างกันไปอีก ประกอบด้วยครูผู้สอน ผู้ให้คำปรึกษา และโค้ช



ภาพประกอบ 12 ระดับของผู้นำ

ที่มา: Edginton, Hudson, Scholl; & Lauzon (2011: 137)

2. ผู้นำในฐานะครูผู้สอน

เมื่อใดก็ตามที่ความสำเร็จของกิจกรรมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เข้าร่วมที่จะดำเนินทักษะเฉพาะ ผู้นำกิจกรรมนั้นควรเป็นครูผู้สอน ความเป็นผู้นำการเรียนการสอนเป็นประเภทแรกของการเป็นผู้นำแบบตัวต่อตัว โปรแกรมที่ผู้เข้าร่วมเรียนรู้การเล่นเครื่องดนตรี เรียนรู้เพลงใหม่ๆ ดำเนินทักษะกีฬา แสดงการเต้น เล่นเกมใหม่ๆ เดินตามทิศทาง เรียนดำน้ำหรือปีนป่าย หรือปฏิบัติทักษะต่างๆ อีกมากมายมหาศาลควรจะมีครูผู้สอน ในบางสถานการณ์ผู้นำการเรียนการสอนอาจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าใช้ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ แน่นอนว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงหรืออันตรายที่จำเป็นต้องควบคุมเข้มข้นขึ้นและพัฒนาทักษะความแม่นยำมากกว่ากิจกรรมประเภทศิลปะ ไม่ได้หมายความว่าผู้นำควรเป็นผู้เผด็จการหรือใช้คำสั่งรุนแรง หมายถึงว่าผู้นำในฐานะผู้เผด็จการในหัวข้อจะตั้งสิ่งที่จำเป็นต้องมีบางอย่าง(นโยบาย

ความปลอดภัยและคำสั่งปฏิบัติ) เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยการพัฒนาทักษะอย่างดีที่สุด มีสมมติฐานว่าผู้นำการเรียนการสอนจะพยายามสอนให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติในลักษณะเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเล่นฟุตบอลลูกเทนนิส ร้องเพลงประสานเสียงกันสองคน เขียนคำเชิญด้วยลายมือบรรจง การเต้นสี่เหลี่ยม (Square Dancing) หรือการทำอาหารด้วยถ่าน ผู้นำควรคาดหวังว่าผู้เรียนจะได้รับทักษะที่พัฒนาอย่างดีซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จได้ เป็นหน้าที่ของผู้นำการเรียนการสอนที่จะสอนทักษะอย่างถูกต้องและปลอดภัย ขณะเดียวกันก็รักษาความสนใจและความกระตือรือร้นไว้ด้วย ครูผู้สอนที่ดีจะรู้วิธีทำให้การเรียนรู้จากการทำงานและการเล่นจากการปฏิบัติสมดุลกันและสามารถช่วยผู้เรียนให้ทนต่อความยากลำบากเพื่อรางวัลแห่งความสำเร็จที่จะมาถึง มีบางเวลาที่อาจเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนทักษะความแม่นยำ ถ้าผู้เข้าร่วมไม่สามารถปฏิบัติตามที่อธิบายเพราะข้อจำกัดทางร่างกายหรือองค์ความรู้ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรม นักเทนนิสที่ไม่สามารถใช้แขนข้างหนึ่งโยนลูกบอลเพื่อเสิร์ฟตามที่อธิบายไว้ในหนังสือสอนเทนนิส อย่างไรก็ตามก็ยังสามารถวางบอลไว้บนหน้าไม้แล้วโยนขึ้นไปกลางอากาศด้วยแขนข้างที่ใช้เสิร์ฟ นี่ไม่ใช่การเสิร์ฟตามกฎแต่เป็นความจำเป็นหนึ่งสำหรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วม สถานการณ์พวกนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มและยืดหยุ่น นอกเหนือไปจากการสอนยังมีบางครั้งที่ผู้นำกิจกรรมโปรแกรมอาจจำเป็นต้องทำบทบาทอื่นและปฏิบัติหน้าที่อื่น อาจปรากฏขึ้นราวกับว่าที่คาดหวังไว้ทั้งหมดก็คือเพื่อฝึกสอนกีฬา สอนงานฝีมือ นำการเต้น หรือเกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะหนึ่งๆ บางคนมักพบว่าแม้แต่ในงานดังกล่าวนี้ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดตารางเวลาเหตุการณ์พิเศษ (Event) โปรแกรมหรือนิทรรศการ การเข้าร่วมไม่สม่ำเสมอ และกำลังใจ ดังนั้นแม้แต่ในกลุ่มเน้นกิจกรรมเป็นศูนย์กลาง พลังกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ มีบางเวลาที่ผู้นำทำงานกับกลุ่มซึ่งพลังความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญมากกว่ากิจกรรมเฉพาะที่กลุ่มมีส่วนร่วม เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้นจะสมมติบทบาทความเป็นผู้นำแตกต่างกันมากมาย ดังนั้นนอกเหนือจากการนำกิจกรรมเฉพาะแล้ว ผู้นำก็จำเป็นต้องสมมติบทบาทดังต่อไปนี้

ผู้สร้างนโยบาย ช่วยกลุ่มตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความเป็นสมาชิก วันเวลาและสถานที่นัดพบ ค่าธรรมเนียม และเรื่องใกล้เคียง

ผู้วางแผน ช่วยกลุ่มพัฒนาแผนเฉพาะสำหรับกิจกรรม โปรแกรม การศึกษา นอกสถานที่ (Trip) เหตุการณ์พิเศษ (Special Event) และโครงการอื่นๆ

ผู้จัด ช่วยกลุ่มพัฒนารูปแบบโครงสร้างตนเอง สร้างแผนปฏิบัติอันเป็นรูปธรรม ทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูล ความรู้ ทักษะ และผู้ติดต่อ

ผู้กระตุ้น ให้กำลังใจกลุ่มและช่วยให้สิ่งต่างๆ เป็นไป ทำหน้าที่เป็นแหล่งให้ความคิด คำแนะนำ และแรงจูงใจ

กรรมการ ช่วยกลุ่มแก้ไขความขัดแย้งและความไม่เห็นพ้อง

ผู้รักษาระเบียบวินัย ในความหมายสร้างสรรค์คือช่วยสมาชิกกลุ่มพัฒนากฎและรูปแบบการควบคุมอื่นๆด้วยความตั้งใจของพวกเขาเอง ใช้อำนาจควบคุมเมื่อจำเป็น

สัญลักษณ์กลุ่ม ทำหน้าที่ในภาพลักษณ์ผู้ใหญ่หรือแบบอย่างที่มีสมาชิกกลุ่มชื่นชมและเคารพ มีคุณค่าและพฤติกรรมที่พวกเขาเอาเป็นแบบอย่าง

โฆษก ทำหน้าที่เป็นโฆษกสำหรับสมาชิกกลุ่ม ทั้งในหน่วยงานที่สนับสนุนและในชุมชนส่วนรวมเมื่อตรวจสอบหน้าที่ของผู้นำตัวต่อตัวเหล่านี้แล้วก็ชัดเจนว่าผู้นำอยู่ในตำแหน่งสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของกลุ่ม ในหลายสถานการณ์จะต้องมีตัวเลือก และพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจที่ดีและการประเมินผลที่เป็นไปได้ของการปฏิบัติ

3. ผู้นำในฐานะที่ปรึกษา

ที่ปรึกษาเป็นประเภทที่สองของผู้นำโดยตรงหรือตัวต่อตัว คำว่าที่ปรึกษาใช้ในหลายบริบทนั้นทนทานการสวนและบริการการใช้เวลาว่าง เพื่อกำหนดผู้ที่จะให้คำแนะนำบุคคลหรือกลุ่มในเรื่องพฤติกรรม กิจกรรม คุณค่า การตัดสินใจ และอื่นๆ เช่น ที่ปรึกษาค่ายผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลเด็กประมาณ 8 คน เสมือนหนึ่งเป็นผู้ปกครองในสถานการณ์การใช้ชีวิตวันต่อวัน (พักผ่อน อาบน้ำ กิน ทำความสะอาด พฤติกรรม และอื่นๆ) บวกกับการสอนทักษะหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมค่าย อาจพูดได้ว่าในบรรดาผู้นำตัวต่อตัวทั้งหมดที่ปรึกษาค่ายถูกคาดหวังให้ทำได้หลายอย่างมากที่สุด (ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง ครู เพื่อน และเพื่อนที่ไว้วางใจ) น่าสนใจที่ว่าผู้นำประเภทนี้มีอายุน้อยที่สุดและประสบการณ์น้อยที่สุดในบรรดาผู้นำกิจกรรมหรือตัวต่อตัว ที่ปรึกษาค่ายปฏิบัติงานวันละหลายชั่วโมง มีกะดึก อาจตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละอาทิตย์ และงานหนึ่งอาจยาวตั้งแต่สองถึงสิบอาทิตย์

ในทางกลับกันที่ปรึกษาการใช้เวลาว่างอาจเป็นหนึ่งในผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์มากที่สุด ที่ปรึกษาการใช้เวลาว่างเน้นช่วยให้ลูกคำเข้าใจศักยภาพการใช้เวลาว่างตัวเองและหาวิธีเพิ่มความหมายให้การใช้ชีวิตผ่านประสบการณ์การใช้เวลาว่าง โดยปกติที่ปรึกษาการใช้เวลาว่างทำงานกับลูกคำคนเดียวต่อครั้ง มีความรู้และได้รับการฝึกอบรมเรื่องวิธีให้คำปรึกษา โอกาสการใช้เวลาว่าง ขอบเขตของเวลาว่าง กิจกรรมการใช้เวลาว่าง และคุณค่าเวลาว่าง

4. ผู้นำในฐานะโค้ช

ประเภทที่สามของความเป็นผู้นำตัวต่อตัวคือโค้ชผู้อำนวยการความสะดวกการเป็นผู้นำทีม คำว่าทีมมักทำให้นึกถึงการแข่งขันของสองกลุ่มเพื่อให้ได้คะแนนสูงกว่า แน่หนว่าฟุตบอล บาสเกตบอล เบสบอล วอลเลย์บอล ซอกเกอร์ และกีฬาทีมอื่นๆ ต้องการผู้นำ ทั้งในฐานะโค้ช ครูผู้สอน หรือกัปตันเพื่อชี้นำสมาชิกสู่ความพยายามประสานงานร่วมมือที่นำไปสู่ชัยชนะได้ ผู้นำทีมอาจกำกับกลุ่มเกี่ยวกับการระดมทุนหรือกลุ่มอื่นใดด้วยเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ว่าจะไปให้ถึงด้วยความพยายามร่วมมือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ โค้ชควรทำให้กำลังใจกลุ่มเป็นถาวร ซึ่งหมายถึงว่าความสำเร็จบุคคลสามารถบรรลุได้เพียงเพราะความพยายามร่วมมือของทุกคนที่ทำงานร่วมกันและแต่ละคนสนับสนุนไปตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเฉพาะและหลากหลายอย่างผู้จับ (Catcher) ผู้ประสานเพื่อนบ้าน และอื่นๆ มักคาดหวังว่าโค้ชสามารถปลุกความกระตือรือร้น กำกับการกระทำเฉพาะ เรียกร้องระเบียบวินัย ปลุกอารมณ์มุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านบวก แก้ไขความแตกต่างทางลักษณะนิสัย และสอนทักษะ ในบริกการนั้นบทบาทและการใช้เวลาว่างโค้ชควรมีปรัชญาว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลหรือกลุ่มมีอาจความสำคัญมากกว่าชัยชนะ ในบางเขตเทศบาลมีกฎระเบียบอยู่ว่าแต่ละการแข่งขันกีฬาที่มต้องที่สมาชิกทีมละ X คน แต่ละคน (ไม่ดูที่ทักษะ) ต้องเล่นตามเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละเกม ผู้นำทีมดังกล่าวนี้คือผู้นำที่แท้จริง ในบางเหตุการณ์ (Event) ระดมทุนเป้าหมายคือจำนวนสุดท้ายของเงินที่บริจาค แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเรื่องใช้จ่ายของบุคคลใดในทีม ตัวอย่างรายละเอียดงานสำหรับโค้ชค่ายกีฬา

บางครั้งโค้ชอาจใช้อำนาจเด็ดขาด (บังคับใช้กฎ รับผิดชอบเงินบริจาค มอบหมายงาน) ประชาธิปไตยในบางครั้ง (มติเอกฉันท์สำหรับโครงการหรือรูปแบบใหม่ ระดมสมองสำหรับความคิดใหม่ ปรัชญาหรือกลยุทธ์ทางเลือกการคัดเลือกพนักงาน) แต่ไม่สามารถแสดงทัศนคติของนโยบายไม่แทรกแซงโดยไม่ทำให้หน้าที่ในตำแหน่งอ่อนแอลง หน้าที่ของโค้ชมักประกอบด้วย

- รับผิดชอบความไว้วางใจ
- รับผิดชอบสุขภาพทางการแพทย์ของผู้เล่น
- รับผิดชอบความปลอดภัยสิ่งอำนวยความสะดวก
- มีความรู้เรื่องความต้องการของเหลวและวิธีดูแลจัดการ
- ตัดสินใจจำนวนเกมและระยะเวลาที่จะฝึกซ้อม
- มีความรู้เรื่องกฎกติกา
- สามารถลงโทษผู้เล่นอย่างมั่นคงและยุติธรรม
- รักษาการควบคุมตนเองและอารมณ์
- ให้กำลังใจและร่วมมือในการฝึกซ้อม
- แสดงให้เห็นความซื่อสัตย์จริงใจ
- เป็นตัวอย่างความ پاکเพียร
- รับผิดชอบดูแลการบาดเจ็บ

5. ความเป็นผู้นำกำกับดูแล

ผู้กำกับดูแลหรือผู้จัดการระดับกลางในหน่วยงานนั้นบทบาทการ สอนและบริการ การใช้เวลาว่างก็เป็นผู้นำเหมือนกัน อย่างไรก็ตามปกติจะไม่รับผิดชอบการเป็นผู้นำโดยตรง ในทางกลับกันพวกเขาก็ถูกจ้างมาจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและโปรแกรมที่เกิดขึ้นภายในการอำนวยความสะดวก (Edginton, Hudson, Scholl; & Laugon. 2011) ผู้กำกับดูแลให้ทิศทางแก่

บุคคล ช่วยดำเนินงานและแก้ไขทั้งปัญหาส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับงาน การเป็นผู้นำกำกับดูแล ประกอบด้วย การตรวจสอบงานของผู้อื่นในลักษณะที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายหน่วยงาน นั้น ทนทาน การ สอน และบริการการใช้เวลาร่วม ผู้กำกับดูแลถูกจ้างเพื่อความรู้ทางเทคนิคและ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีความสามารถในการให้กำลังใจ กระตุ้น จูงใจ และประเมินคนใน สังกัด มักนำด้วยตัวอย่าง ส่วนบุคคลรับผิดชอบหลักๆ ในการช่วยเหลือผู้นำตัวต่อตัวให้บรรลุ งานที่ผู้นำได้รับมอบหมาย มีหลายงานที่ผู้กำกับดูแลรับผิดชอบเมื่อกำกับสมาชิกเจ้าหน้าที่คนอื่น

สอนและนำ การสอนเป็นทักษะ ความรู้ หรือคุณค่าด้านการสื่อสาร เป็นกระบวนการ นำซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้และเข้าใจสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายหน่วยงาน

เลือกเจ้าหน้าที่ บางครั้งกระบวนการนี้เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้กำกับดูแล ถ้าเป็นเช่นนั้นผู้กำกับดูแลก็อาจรับผิดชอบการพัฒนารายละเอียดงานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย ซึ่งให้ชื่อของตำแหน่งงาน การศึกษาและประสบการณ์ที่จำเป็น และหน้าที่

การฝึกอบรมในการให้บริการ มีการฝึกอบรมสี่ประเภทที่ผู้กำกับดูแลต้องจัดหาให้ (1) ปฐมนิเทศสู่งาน (2) ฝึกอบรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ถูกจ้าง (3) ฝึกอบรม เพื่อให้ลูกจ้างทันกับปัจจุบัน และ (4) การพัฒนาอาชีพโดยทั่วไป

จัดตารางเวลาเจ้าหน้าที่ นอกจากมอบหมายงานและชั่วโมงทำงานให้เจ้าหน้าที่แล้ว การรับผิดชอบจัดตารางเวลาอื่นๆ อาจประกอบด้วยข้อดังนี้

1. ชั่วโมงต่างๆที่สิ่งอำนวยความสะดวกจะเปิดบริการ
2. โปรแกรมทั่วไปที่รับผิดชอบในแต่ละสถานที่
3. วันเวลาจัดการประชุมเจ้าหน้าที่
4. เมื่อมีงบประมาณสำหรับแต่ละแผนกหรือสถานที่

การประเมิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้กำกับดูแลต้องประเมินการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจบรรลุด้วยรูปแบบการให้คะแนน สังเกตการณ์ และทบทวน ตรวจสอบงานที่ผลิตโดยเจ้าหน้าที่ การประเมินเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้เจ้าหน้าที่ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานเท่านั้นแต่จะตรวจสอบเมื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างด้วย

จัดหาแหล่งทรัพยากร ในกรณีส่วนใหญ่เป็นความรับผิดชอบของผู้กำกับดูแลในการ ทำให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่มีวัสดุอุปกรณ์และช่วยดำเนินการหน้าที่

เชื่อมโยงระดับบริหารจัดการและระดับปฏิบัติงาน ผู้กำกับดูแลเป็นตัวเชื่อม ระหว่างผู้บริหารและผู้นำตัวต่อตัว ผู้กำกับดูแลรับผิดชอบในการตีความนโยบายและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ จากผู้บริหารมาสู่ลูกจ้างระดับบริการ

กำกับ ควบคุม และกระทำสิ่งที่ถูกต้อง มีบางครั้งที่คุณกำกับดูแลต้องเด็ดขาดใน วิธีการนำและให้ทิศทางที่ชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องความจำเป็นของการบรรลุงานเฉพาะเพื่อ

เข้าถึงวัตถุประสงค์หน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้นผู้กำกับดูแลอาจจำเป็นต้องบังคับวินัยและการกระทำ ที่ถูกต้องเมื่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสม เช่น มาทำงานสาย หยิบเสียบึงจากที่ทำงาน หรือไม่ทำตามนโยบายหน่วยงานโดยทั่วไปผู้กำกับดูแลจะดำเนินการรับผิดชอบทางมืออาชีพ หรือหน่วยงาน และบ่อยครั้งผู้กำกับดูแลต้องแบ่งปันถึงกระบวนการสำรวจปัญหา ตัดสินใจ กำหนดแผน หรือลงความเห็นกับคำแนะนำของผู้ร่วมงาน ในระยะเหล่านี้ผู้กำกับดูแลต้องเป็น เครื่องมือช่วยสมาชิกกลุ่มระบุวัตถุประสงค์ รักษาโครงสร้างกลุ่มที่แข็งแกร่ง พัฒนาแผนให้ได้ ตามเป้าหมาย ติดตามการกระทำ และรักษาความสนิทสนมกลมเกลียวและความพึงพอใจของ กลุ่มให้อยู่ในระดับสูง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านี้ผู้นำอาจจำเป็นต้องดำเนินการตามหน้าที่ ต่อไปนี้หรืออาจแบ่งปันกันกับสมาชิกในกลุ่ม

เริ่มต้น เตรียมการและดำเนินต่อเนื่อง

ตั้งเป้าหมาย ควบคุมความเร็ว ผลักดันทิศทางและจังหวะเพื่อการทำงานของกลุ่ม

ชี้แจง นำข้อมูลทั้งข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นมาสู่กลุ่ม

สนับสนุน รวมกลุ่มเข้าด้วยกันและประนีประนอมความแตกต่าง

ประเมิน ช่วยกลุ่มประเมินการตัดสินใจ เป้าหมาย และกระบวนการ (ตัวอย่างเป็นการ ทดสอบความคิดเห็นคนส่วนใหญ่ จดบันทึกกระบวนการกลุ่ม)

ตลอดทั้งกระบวนการบทบาทของผู้กำกับดูแลประกอบด้วยข้อต่อไปนี้ (1) ช่วยสมาชิก กลุ่มระบุข้อจำกัดของปัญหาและความท้าทายที่เผชิญและตัดสินใจว่าด้านใดที่พวกเขาตั้งใจจะ บอก (2) ให้กำลังใจสมาชิกกลุ่มทุกคนแสดงความคิดเห็นและใช้วิธีการให้ทุกคนมีส่วนร่วม (3) คงบรรยากาศความร่วมมือเพื่อกำจัดความเครียด และ (4) รักษาความรอบคอบของกลุ่มในการ เน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ก้าวไปอย่างพร้อมเพรียงจากการพิจารณาทฤษฎีไปเป็น ผลและขั้นตอนการปฏิบัติ

6. การเป็นผู้นำบริหารจัดการ

การเป็นผู้นำบริหารจัดการนำโดยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้ให้ ทิศทางโดยรวมแก่หน่วยงาน สร้างเป้าหมายกว้างๆ ให้แรงจูงใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนระยะ ยาว สร้างและบริหารจัดการระบบรางวัล และตรวจสอบบุคคลผู้ดำเนินการสิ่งเหล่านั้น หน่วยงานส่วนใหญ่มีโครงสร้างหน่วยงานแบบแนวดิ่งซึ่งระบุหน่วยงานต่าง ๆ และส่วน ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นหนทางการ ในหน่วยงานที่มีโครงสร้างแบบแนวดิ่ง อำนาจสั่งการ ข้อมูล และการตัดสินใจเริ่มจากระดับสูงเคลื่อนลงมาระดับล่างผ่านผู้กำกับดูแลและแผนกจำนวน มาก การเป็นผู้นำบริหารจัดการยังมีหลักฐานให้เห็นผ่านความพยายามของผู้บริหารในการ ดีความบริการ โปรแกรม และกิจกรรมหน่วยงานให้แก่ผู้เข้าร่วมเป้าหมาย ในแง่นี้ผู้จัดการชี้ว่า ความพยายามของชุมชนในการสร้างและจัดหานั้นหนทางการ สวน และบริการการใช้เวลาว่าง การ เป็นผู้นำบริหารจัดการมีแนวโน้มกว้างกว่า ขยายกว้างได้มากกว่า และมีแนวคิดธรรมชาติ มากกว่าการเป็นผู้นำกำกับดูแล

เมื่อนำหน่วยงาน การเป็นผู้นำบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมการปฏิบัติงาน ระดับสูงของผู้เข้าร่วมทุกคน ตามงานเขียนของ Blanchard (2007) หน่วยงานปฏิบัติการ ระดับสูง (High Performing Organization: HPO) แสดงความแข็งแกร่งใน 6 องค์ประกอบ

1. ข้อมูลร่วมและการสื่อสารแบบเปิด

ในหน่วยงานปฏิบัติการระดับสูงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไว้พร้อมแก่ผู้คน และสื่อสารแบบเปิด การสื่อสารแบบเปิดเป็นโลหิตแห่งชีวิตของหน่วยงาน ผู้นำบริหารจัดการ อาจทั้งส่งเสริมและยับยั้งการสื่อสารแบบเปิด

2. วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ

วิสัยทัศน์ที่น่าสนใจเป็นเครื่องหมายแสดงคุณภาพของหน่วยงานปฏิบัติการ ระดับสูง ผู้ติดตามซึ่งถูกกระตุ้นด้วยวิสัยทัศน์จะมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้ง และมองบทบาทของตัวเองว่า เป็นการสนับสนุนหน้า 1) ผู้นำบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยบุคลากรให้เชื่อมคุณค่าบุคคล ให้สอดคล้องกับคุณค่าหน่วยงานผ่านการให้วิสัยทัศน์

3. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานปฏิบัติการระดับสูงเน้นอย่างต่อเนื่องในเรื่องการปรับปรุงความสามารถ ผ่านระบบการเรียนรู้ สร้างทุนทางความรู้ และส่งผ่านความรู้ตลอดทั้งหน่วยงาน ผู้นำบริหารจัดการรู้ทั้งคุณค่าการเรียนรู้ของบุคคลและหน่วยงาน และส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้บรรลุทั้งสองอย่างนี้

4. มุ่งเห็นผลของผู้เข้าร่วมอย่างไม่หยุดยั้ง

ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใดหน่วยงานปฏิบัติการระดับสูงก็เข้าใจว่าผู้เข้าร่วมของตัวเอง เป็นใครและตรวจสอบผลอย่างสอดคล้อง ด้วยการเน้นมุมมองของผู้เข้าร่วมพวกเขาจะสามารถ บรรลุผลอย่างยอดเยี่ยม

5. ระบบและโครงสร้างพลัง

หนึ่งในด้านที่สำคัญของการเป็นผู้นำบริหารจัดการคือความสามารถในการเชื่อม ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ และการปฏิบัติให้สอดคล้องที่จะสนับสนุนวิสัยทัศน์หน่วยงาน ทิศทางกลยุทธ์ และเป้าหมาย สิ่งนี้ทำให้คนสำเร็จงานได้ง่ายขึ้น

6. พลังร่วมและการมีส่วนร่วมระดับสูง

ผู้นำบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะเข้าใจว่าพลังและการตัดสินใจจะถูกแบ่งปัน แจกจ่ายตลอดทั้งหน่วยงาน ไม่ใช่เก็บไปแค่ระดับบนของลำดับชั้น การปฏิบัติงานระดับสูงจึงจะ เกิดผล คนที่รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการนับถือสำหรับความพยายามจะช่วยสนับสนุนอย่างมี คุณค่าต่อจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์หน่วยงานชัดเจนว่าการเป็นผู้นำบริหารจัดการเป็นเครื่องจักร ที่ขับเคลื่อนหน่วยงานสู่ปลายทางการปฏิบัติงานระดับสูง อย่างไรก็ตามงานเขียนของ Blanchard (2007) ชี้ว่าบทบาทผู้นำบริหารจัดการในหน่วยงานปฏิบัติการระดับสูงนั้นแตกต่าง อย่างมากจากการเป็นผู้นำบริหารจัดการในหน่วยงานดั้งเดิม โดยเฉพาะใน HPOs

1. ไม่มีความเชื่อมั่นในการสร้างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษที่ดีแต่เชื่อในการสร้างหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งยั่งยืนกว่าผู้นำ
2. บทบาทความเป็นผู้นำสลับจากสถานะสิทธิพิเศษและอำนาจเพื่อตัวเองไปเป็นกระบวนการระยะยาว มีส่วนร่วม และซับซ้อนมากกว่า
3. หลักปฏิบัติการเป็นผู้นำสนับสนุนการร่วมมือและการมีส่วนร่วม
4. การเป็นผู้นำถูกสมมติในทุกๆระดับของหน่วยงาน
5. ผู้นำระดับสูงอาศัยคุณค่าของหน่วยงาน

7. ความเป็นผู้นำพลเมืองหรือชุมชน

หน่วยงานนั้นหนทางการ สาธารณะ และการใช้เวลาว่างทั่วไปส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพลเมืองและประชาชนทั่วไปในการดำเนินการและบริหารโปรแกรม บริการ และกิจกรรม มีหลักฐานให้เห็นจากจำนวนผู้นำชุมชนมากมายทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ กลุ่มที่ปรึกษา ส่วนบุคคลก็ทำหน้าที่อาสาสมัครในโปรแกรมรับมือกับกีฬาเยาวชน ผู้สูงอายุ ศิลปวัฒนธรรมและอื่นๆ บุคคลมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำประเภทนี้อาจทำหน้าที่เป็นผู้วางนโยบายที่เป็นตัวแทนความสนใจของพลเมือง อาจให้การเป็นผู้นำโดยชี้แจงความต้องการ จัดหาและแจกจ่ายทรัพยากร ส่งเสริมการทำงานเชิงรุกของหน่วยงานสู่ชุมชนแบบองค์รวม ระดับการสนับสนุนและการเป็นผู้นำที่ให้โดยบุคคลที่ช่วยเหลือหน่วยงานนั้นหนทางการ สาธารณะ และบริการการใช้เวลาว่างในฐานะอาสาสมัครตามความสามารถที่กล่าวไปข้างต้นมักกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของความพยายามหน่วยงาน

จากการทบทวนผู้นำนั้นหนทางการในชุมชนพบว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่นำผู้อื่นโดยชี้นำ กำกับ และผลักดันพฤติกรรม ในบรรดาความรับผิดชอบมากมายของผู้นำก็มีการสร้างความสนิทสนมกลมเกลียว ระบุและนิยามเป้าหมาย พัฒนาวิธีการอื่นๆ ที่จะบรรลุเป้าหมาย จัดระบบงานผู้อื่น กระตุ้นศักยภาพผู้อื่น ประเมินการทำงานผู้อื่น เป็นตัวแทนผู้อื่น พัฒนาผู้อื่น สร้างบรรยากาศกลุ่ม และส่งเสริมอุดมคติอาชีพ ผู้นำอาจถูกมอบหมายหรือเลือกตั้ง หรืออาจสมมติตำแหน่งของตนเองโดยปรากฏตัวขึ้นทันทีเพื่อเข้าถึงความต้องการกลุ่ม หรือเพราะมีคุณสมบัติความสามารถที่ผู้อื่นเห็นว่าน่าดึงดูดการเป็นผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำช่วยเหลือบุคคลและกลุ่มระบุและบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักสามารถผลักดันการตีความเป้าหมายและกระบวนการกลุ่ม ผู้ติดตามมักเข้าใจผู้นำในลักษณะที่เปิดเผย มีเหตุผล สอดคล้อง และไม่ปิดป้อง บุคคลอาจติดตามผู้นำเพราะไม่ต้องการมีส่วนร่วมในงานผู้นำด้วยตนเอง เพราะพอใจในงานของผู้นำอยู่แล้ว หรือเพราะไม่มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะนำ หรือเพราะปัจจัยเหล่านี้รวมกัน เป็นเรื่องสำคัญต่อผู้นำที่ต้องจำไว้ที่ใดไม่มีผู้ตามก็ไม่มีผู้นำ

การเป็นผู้นำนั้นหนทางการ สาธารณะ และบริการการใช้เวลาว่างอาจคิดได้ว่าเป็นกระบวนการช่วยบุคคลและกลุ่มเข้าถึงความต้องการ ขณะเดียวกันก็เข้าถึงความต้องการของหน่วยงานนั้นหนทางการ สาธารณะ และบริการการใช้เวลาว่างด้วย การเป็นผู้นำพบและฝึกฝนอยู่

สื่ระดับในหน่วยงาน การเป็นผู้นำตัวต่อตัว กำกับดูแล บริหารจัดการ และพลเมืองหรือชุมชน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าถึงความจำเป็น ความต้องการ และความสนใจ การใช้เวลาว่าง เมื่อทำงานกับผู้เข้าร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกประสบการณ์การใช้เวลาว่าง ผู้นำควรพยายามแบ่งปันความคาดหวัง สร้างความเชื่อใจ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งปัน การตัดสินใจ ส่งเสริมในแง่ความร่วมมือสร้างความรู้สึกละอายหรือเกิดขึ้นตามธรรมชาติ ให้ แรงผลักดันด้านบวก และสร้างพันธะทางสังคมและอารมณ์กับผู้เข้าร่วม

ตอนที่ 3. ชุมชนของเทศบาลเมือง

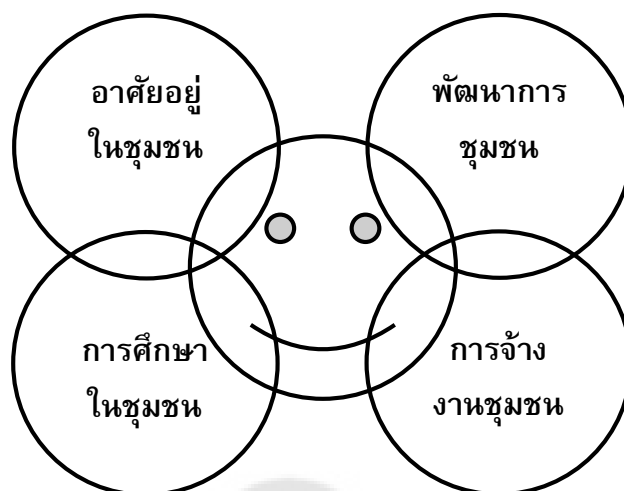
3.1 ความหมายและขอบข่ายของชุมชน

ชุมชน (Community) หมายถึง สถานที่ที่คนมารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่สนใจ และทรัพยากร (Anderson, 2010) กล่าวอีกนัยหนึ่ง สังคมสามารถอธิบายถึงวิถีทางที่เรา ทำและชุมชน คือ คนที่เราทำสิ่งต่างๆ ด้วยกัน ชุมชนจะแปรผันตามแต่ละบุคคลที่เป็น สมาชิก โดยปกติคนจะเป็นสมาชิกมากกว่า 2 ชุมชน ครอบครัว การศึกษา ธุรกิจ การทำงาน กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมจะรวมอยู่ในชุมชนที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเรา

ชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ของเราภายในสังคม กลุ่มของชุมชนมีการ แลกเปลี่ยนความสนใจ และความสัมพันธ์ที่เรามีต่อในแต่ละสังคม ชุมชนคือสิ่งที่สร้างขึ้นให้เรา อยู่อาศัย เข้าร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้เรารู้ถึงความเป็นเอกลักษณ์ และ จุดมุ่งหมาย รู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งและการเป็นเจ้าของ

คำว่า “Community” มาจากภาษาละตินว่า “Minus” ซึ่งหมายถึงของขวัญ (Gift) หรือการอยู่ด้วยกันระหว่างกันและกัน (Butter, 1959)

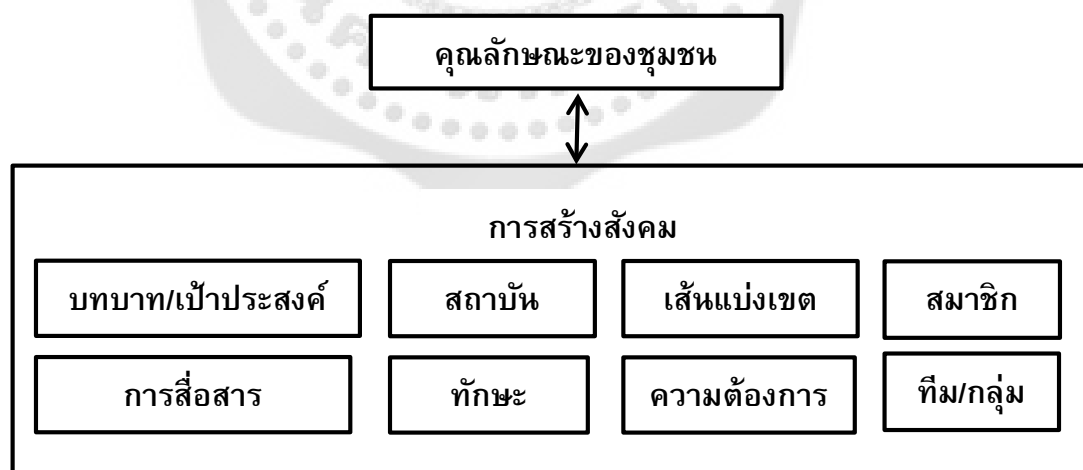
คุณลักษณะประกอบด้วย นันทนาการในชุมชน การจ้างงานในชุมชน การศึกษา ในชุมชน และการอาศัยในชุมชน (ครอบครัว) ดังภาพประกอบที่ 13



ภาพประกอบ 13 คุณลักษณะของชุมชน
ที่มา: Anderson (2010)

ชุมชนมีบทบาทหลัก/หน้าที่ 5 ด้าน คือ

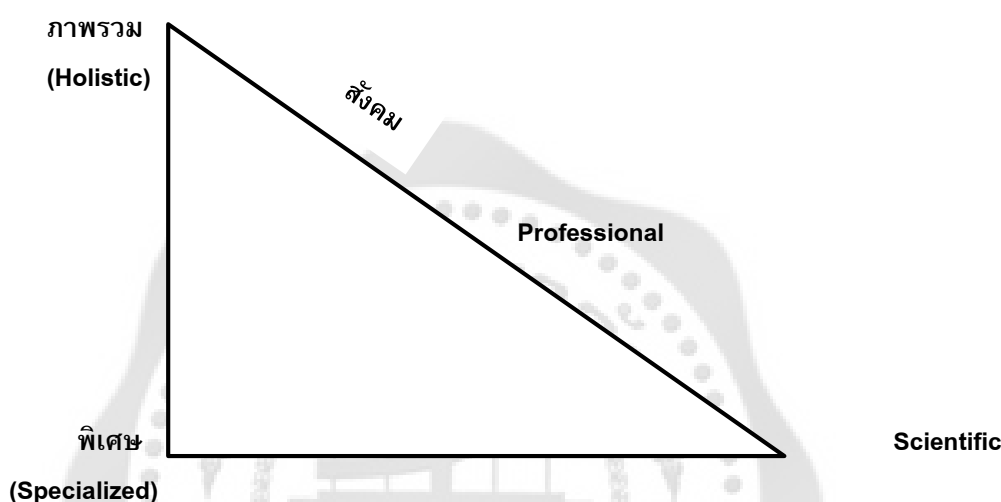
1. ให้บริการแก่สมาชิก
2. ให้ทักษะและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับชุมชน
3. อนุรักษ์ให้ “ให้ชุมชนมีมาตรฐาน” ที่ดีแก่มวลสมาชิก
4. เกิดความสมดุลในความต้องการของสมาชิก กับความต้องการของชุมชน
5. แลกเปลี่ยนทักษะ/ แหล่งทรัพยากรในชุมชน



ภาพประกอบ 14 การสร้างสังคมของชุมชน
ที่มา: Anderson (2010)

รูปแบบของชุมชน (Anderson, 2010) มี 3 ประเภท คือ

1. Social (Holistic) คำนึงถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
2. Professional (Holistic/Specialized) คำนึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมอย่างเป็นมืออาชีพในด้านการศึกษา การแพทย์ และธุรกิจ
3. Scientific (Specialized) คำนึงถึงงานวิจัย ความจริง (Facts) และ Figures ที่กำหนดมาตรฐาน วิธีดำเนินการ และหลักการ



ภาพประกอบ 15 รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับชุมชน
ที่มา: Anderson (2010)

3.2 เทศบาลเมืองในประเทศไทย

เทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยงานที่รัฐต้องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นได้ใช้อำนาจบริหารตนเองเรียกการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความพร้อม ความเจริญในต่างประเทศหลายประเทศก็นำระบบการกระจายอำนาจในรูปแบบ“เทศบาล” เป็นกลไกในการปกครองและบริหารประเทศ สำหรับประเทศไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองซึ่งใช้กันมาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2558)

ความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2473 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลขึ้นซึ่งถือจุดเริ่มแรกของรูปแบบการกระจายอำนาจปกครองของไทย (สมพงษ์ บุญประดิษฐ์, 2525: 82) ในปี พ.ศ. 2476 ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใหม่ ๆ ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกของการจัดระเบียบบริหารการปกครองแบบเทศบาลโดยกำหนดให้

เทศบาลเป็นองค์กรบริหารอีกรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการปรับปรุงเป็นระยะเรื่อยมาจนกระทั่งในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นแทนกฎหมายเก่าทั้งหมด (กุลชน ธนาพงศธร. 2532: 329-330) จนถึง ปีพ.ศ. 2541 มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นได้ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของผู้อาศัยในท้องถิ่น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยดูจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองของท้องถิ่นว่าไปได้เร็วหรือช้า

กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 9) กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

- 1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป
- 1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
- 1.3 ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

ในกรณีที่มีความจำเป็น กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสมสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ และให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2. เทศบาลเมือง (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 10) มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

- 2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่มีมิใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้
3. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 11) มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

- 3.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป
- 3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- 3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างบริหารของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี(พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 15) สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

1. สภาเทศบาล

ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติออกระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ส่วนจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล คือ

- 1.1 สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน
- 1.2 สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน
- 1.3 สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นประกอบด้วยประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภา มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2. คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล คือ คณะเทศมนตรี(พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 48) ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมา

จากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน
2. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3. พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 48)

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ หรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานระดับต่างๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดกล่าวคือ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 50)

1. หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สรุปแบ่งหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

เทศบาลตำบล ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 50 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2551ก)

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

7. หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลเมือง มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล(พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 53) ตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา
4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
7. ให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

เทศบาลนคร มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 56) ตามข้อ 1-12 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้

1. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
2. กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

2. อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ

เทศบาลตำบล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 51)

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสาน และฌาปนกิจสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

เทศบาลเมือง มีหน้าที่เช่นเดียวกันกับเทศบาลตำบล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 54) ตามข้อ 1-9

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสานและฌาปนกิจสถาน
3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีการสาธารณสุขการ
7. จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็นเพื่อการ สาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

เทศบาลนคร มีหน้าที่เช่นเดียวกันกับเทศบาลเมือง(พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 57) ตามข้อ 1-12

3. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้ แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

- (1) พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ. 2464
 - (2) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
 - (3) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535
 - (4) พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พ.ศ. 2490
 - (5) พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
 - (6) พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2495
 - (7) พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
 - (8) พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534
 - (9) พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
 - (10) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
 - (11) พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
 - (12) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
 - (13) พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
 - (14) พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523
 - (15) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- ฯลฯ

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล)

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, มาตรา 71 - 75) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น ในมาตรา 280 - 290 ได้กำหนดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนในการปกครองท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นดูแลตนเองและการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเอง แต่ความเป็นอิสระของท้องถิ่นก็ยังคงอยู่ภายใต้ของการกำกับดูแลของการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาล กลไกที่สำคัญของรัฐบาลในการกำกับ ดูแลท้องถิ่น ทั้งนี้การกำกับดูแล จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้

1. ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้นให้ท้องถิ่นทำเองมากที่สุด
2. ดูแลตามกฎหมายกำหนด
3. ดูแลไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของ
ประเทศชาติ
4. ไม่กระทบถึงสาระสำคัญของหลักการปกครองตนเองตามความมุ่งหมายของ
ประชาชนในท้องถิ่น

วิธีการในการกำกับดูแล

1. การกำกับดูแลโดยตรง
 - 1.1 การกำกับดูแลตัวบุคคล
 - 1.2 การกำกับดูแลการกระทำ
2. การกำกับดูแลโดยอ้อม
 - 2.1 การใช้เงินอุดหนุนเป็นมาตรการในการกำกับดูแล
 - 2.2 การใช้สัญญามาตรฐานเป็นมาตรการในการกำกับดูแล

เทศบาลกับกิจกรรมนันทนาการ

รัฐบาลได้มีการตราพระราชบัญญัติหนึ่งขึ้นมาเพื่อกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารจัดการครอบคลุมภารกิจได้มากขึ้นโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดการและบริการด้านนันทนาการและการท่องเที่ยว ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551ข) โดยกำหนดไว้ใน หมวด 2 เรื่องการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งในมาตรานี้ประกอบไปด้วย 31 วงเล็บ และมีวงเล็บที่เกี่ยวข้องกับการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว ดังนี้ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. หมวด 2 มาตรา 16)

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจึงมีการกิจกรรมเพิ่มขึ้นในด้านการจัดระบบการบริการสาธารณะ แก่ชุมชนในท้องถิ่นของตนเองให้มีสถานที่ที่พักผ่อนที่ร่มรื่นสวยงามและเพียงพอเหมาะ การจัดหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬา การจัดกิจกรรมที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันมีค่าของท้องถิ่น (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2543) กิจกรรมต่างเหล่านี้ล้วนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี หากสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมแล้วจะสามารถส่งเสริมให้ประชาชน นำมาสู่สังคมที่มีความสุขมีพลังในการพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปและยังเป็นการสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสได้อีกทางหนึ่งด้วย หากต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้การบริการสาธารณะขององค์การปกครองท้องถิ่นประสบความสำเร็จในที่สุดไม่เพียงแต่มีเฉพาะงบประมาณในการพัฒนาสถานที่เท่านั้น การเตรียมบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญด้วย

นันทนาการสาธารณะในชุมชน

Kelly; & Freysinger (2006: 251-256) จะดำเนินการวางแผนนันทนาการในชุมชนได้อย่างไร มีหลักการ 3 ข้อที่เสนอกรอบการทำงานสำหรับการวิเคราะห์ คือ

1. ประสิทธิภาพ
2. ความเสมอภาค
3. การวางแผน

1. ประสิทธิภาพ

เกือบทุกการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรจะทำต่อเมื่ออยู่ในสภาวะขาดแคลน ทั้งพื้นที่ในร่มและกลางแจ้งในชุมชนส่วนใหญ่ที่นั่นหายากและราคาแพง แม้แต่สนามโล่งเปิดยังสงวนไว้สำหรับสวนสาธารณะในอนาคตซึ่งอยู่ในขั้นตอนพัฒนาเริ่มแรก มีค่าเงินเดือนล่วงหน้าสำหรับผู้พัฒนาและภาษีรายได้สำหรับรัฐบาล และยังมีค่าการพัฒนาพื้นที่นันทนาการจากพื้นที่เปิดง่าย ๆ ซึ่งมีแนวโน้มขยายเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก

พื้นฐานแรกเริ่มสำหรับการจัดสรรทรัพยากรดังกล่าวคือบุคคลหรือครัวเรือนส่วนใหญ่ใช้พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวแค่บางครั้งคราว สวนสาธารณะอเนกประสงค์ย่านที่อยู่อาศัยอาจถูกใช้มากที่สุดโดยครอบครัวโดยเฉพาะเด็ก ๆ สนามกีฬามีแนวโน้มใช้การหนักในช่วงเวลาที่ทอง (หกโมงเย็นถึงสี่ทุ่ม) แต่จัดตารางเวลาสำหรับแต่ละทีมหรือกลุ่มเท่านั้นสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นอย่างโรงยิมเนเซียม สระว่ายน้ำ ห้องประชุม ห้องบรรยาย และอื่น ๆ จะไม่ว่างเพราะมีผู้ใช้จากทั้งเมือง ชัดเจนว่าคัมค่าที่จะทำให้เป็น"สาธารณะ"ซึ่งทั้งชุมชนแบ่งปันค่าใช้จ่ายและการใช้ร่วมกัน ยิ่งไปกว่านั้นในเมืองประชากรหนาแน่นและชนเมืองที่กำลังเติบโตพื้นที่ดังกล่าวสามารถรักษาไว้ได้แค่ตอนกำหนดไว้ก่อนจะเติมบ้านเรือนและการพัฒนาด้านพาณิชย์เข้ามา

ยังมีมิติเวลาของควมมีประสิทธิภาพ ตารางครัวเรือน การสมดุลงบพาทความรับผิดชอบที่หลากหลาย และการกระจายการมีส่วนร่วมต้องมีการจัดตารางเวลาโดยรวมไม่เช่นนั้น สิ่งอำนวยความสะดวกจะแออัดเกินไปสำหรับช่วงเวลาสั้น ๆ และเกือบจะโล่งว่างในช่วงเวลาอื่น ประสิทธิภาพก็ต้องจัดตารางการใช้ในลักษณะที่เพิ่มการใช้และลดความไม่สะดวกสบาย จะไม่มีอุบัติเหตุอย่างเวลาซ้อมทีมฮอกกี้กับเวลาฝึกของทีมนวว่ายน้ำอาจจัดตารางไว้ตอนหกโมงเช้าหรือเวลาอื่นที่ตามใจให้ผู้จัดการ

2. ความเสมอภาค

Kelly; & Freysinger (2006: 252) องค์กรประกอบแรกของความเสมอภาคในโอกาสทางนั้นหนทางการกระจายรายได้และค่าใช้จ่าย เป็นเหตุผลว่าทำไมการจัดการถึงง่ายกว่ามากในแถบชนเมืองซึ่งขจัดปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายครัวเรือนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับคนจนหรือแม้แต่ครอบครัวรายได้ปานกลาง ชุมชน เมือง หรือชนบทที่หลากหลายมากกว่ามักมีสัดส่วนคนจนพอๆ กับคนรวย ตามงานของ Bureau of the Census ในปี 1997 มีเปอร์เซ็นต์คนยากจนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในสหรัฐตั้งแต่ปี 1989 คนจนมากมาย ที่อยู่ระดับครึ่งหนึ่งของความยากจนก็ได้เพิ่มขึ้น สามสิบปีที่ผ่านมารายได้ 20 เปอร์เซนต์สูงสุดได้เพิ่มขึ้นมาเกือบ 50 เปอร์เซนต์ขณะรายได้ต่ำสุด 20 เปอร์เซนต์มีการสูญเสียรายได้ต่อหัวของประชากรที่แท้จริง สูงสุด 20 เปอร์เซนต์นั้นได้รับครึ่งหนึ่งของรายได้ทั้งหมด ประเด็นคือว่ามีความแตกต่างด้านรายได้อย่างมากมหาศาลแม้แต่ในประเทศที่ร่ำรวยที่สุดในโลก

หลักฐานของนั้นหนทางการสาธารณะคือโอกาสอย่างเต็มรูปแบบที่ดีสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเพศ อายุ รายได้ การศึกษา หรือเชื้อชาติใด ๆ ก็ตาม อาจไม่สมจริงที่จะทำโอกาสให้เท่าเทียมแต่เป็นไปได้ที่จะให้การตรวจสอบบางอย่างสำหรับทั้งชุมชน คำถามก็คือ "อย่างไร?" และ "มากเท่าใด?"

อย่างไรก็ตามยังมีข้อบ่งชี้บ่งคับต่อการใช้เวลาว่างและนั้นหนการ ค่าใช้จ่ายคือสิ่งเดียวที่จริงแล้วการศึกษาข้อจำกัดต่อนั้นหนการอันพึงประสงค์ทั้งหมดพบว่าเวลาและตารางเวลานั้นสำคัญที่สุด อย่างอื่นประกอบด้วยการขาดความร่วมมือในเวลาที่ได้ การรับทักษะ ระยะห่าง

ความปลอดภัยสวนสาธารณะและสนามเด็กเล่นในเมือง การเข้าถึงบริบทหน่วยงาน และปัจจัยการยอมรับทางสังคม การศึกษาล่าสุดเสนอแนะว่าผู้มีส่วนร่วมในนั้นหนาแน่นหลากหลายชนิดเป็นประจำคือผู้ที่จัดการชีวิตตัวเองเพื่อให้ความสำคัญกิจกรรมดังกล่าวไม่ใช่ผู้ที่ไม่มีข้อจำกัด

อีกประการหนึ่ง ค่าใช้จ่ายทางการเงินเป็นความสำคัญพิเศษสำหรับผู้มีรายได้น้อย และค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่รับมือได้โดยผู้จัด วิธีหนึ่งคือไม่มีค่าธรรมเนียมและเก็บเงินค่าทรัพยากรผ่านภาษีแทน อีกวิธีคือลดหรือขจัดค่าธรรมเนียมสำหรับผู้มีรายได้น้อย ในบางกรณีผู้ที่รู้สึกเป็นข้อยกเว้นโดยเฉพาะเด็กอาจได้รับการคัดเลือกและสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกีฬาและศิลปะ

ยังมีวิธีที่ไม่ใช่ทางการเงินของข้อยกเว้น เนื่องจากชุมชนหลากหลายมากขึ้นด้านพื้นหลังชาติพันธุ์ ชนิดกิจกรรมที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติประเพณีอาจถูกเมินโดยบริษัทที่ไม่รับรู้วัฒนธรรมประเพณีใด ๆ นอกจากตัวเอง มีหลายปัจจัยทางสังคมในข้อยกเว้นที่มักประกอบกับค่าใช้จ่าย

หลักความเสมอภาคเหมาะสมกับโปรแกรมที่เพิ่มการรวม อาจแม้แต่ช่วยเหลือทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมสำหรับย่านชุมชนรายได้น้อยบนสมมติฐานว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าจะสามารถใช้ประโยชน์จากการให้ของภาคเอกชนและการตลาด การรวมความเสมอภาคไว้กับการบูรณาการอาจเหมาะกับกลยุทธ์การรวมซึ่งนำผู้เข้าร่วมจากชุมชนโดยรวมเข้าด้วยกัน

ไม่มีนโยบายหน่วยงานใดสามารถทำให้การมีส่วนร่วมเสมอภาคได้ อย่างไรก็ตามมันสามารถลดข้อจำกัดทางโครงสร้าง เช่น ค่าใช้จ่าย ตารางเวลา และการเข้าถึงทางกายภาพอย่างสถานที่ นโยบายสาธารณะที่อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาคสามารถลดข้อจำกัดที่ต้องจัดการและเจรจาโดยผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพ แต่ยังคงมีความแตกต่างทางทรัพยากรส่วนบุคคลเช่นเดียวกับแรงกระตุ้น แม้แต่ความแตกต่างทางความสามารถก็อาจลดลงกับโปรแกรมรวมทักษะ

3. การวางแผน

Kelly; & Freysinger (2006: 253) การดำเนินการโปรแกรมบนพื้นฐานของประสิทธิภาพและเสมอภาคต้องใช้การวางแผน การวางแผนดังกล่าวอาจประกอบด้วยผู้ใช้ทรัพยากรปัจจุบันและมีศักยภาพเช่นเดียวกับผู้จัดหาสาธารณะ การตลาด และเอกชน ประกอบด้วยการยอมรับว่ามีหลายกลุ่มที่มีความสนใจที่ถูกต้องตามกฎหมาย บางแผนได้รับการจัดระบบและนำเสนอในกระบวนการทางการเมือง อย่างอื่นเช่นผู้ปกครองเด็กเล็กไม่ได้รับการจัดระบบและยังเป็นประชากรที่กระจ่ายซึ่งโหวตแต่ไม่ค่อยได้รับการจัดระบบหรือรับรอง

ปัจจัยที่อาจประกอบอยู่ในการวางแผนนั้นหนาแน่นมากมาย ข้อมูลที่ใช้การได้ใด ๆ เกี่ยวกับทั้งคนและทรัพยากรสามารถเป็นประโยชน์ได้เกือบทั้งหมด อย่างไรก็ตามในยุคคอมพิวเตอร์นี้อาจมีข้อมูลเกินพิกัดจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ โครงร่างองค์ประกอบการวางแผนดังต่อไปนี้นี้เป็นเพียงการเริ่มต้น

3.1 ภูมิศาสตร์ ชุมชนส่วนใหญ่ไม่ได้วางแผนหรือมีรูปแบบ ในทางกลับกันมีประชากรแตกต่างกันหลายส่วนในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลง และเสื่อมสภาพมากขึ้น พื้นที่เปิดถ้ามี มีแนวโน้มจะกระจายอย่างไม่สม่ำเสมอ ต้องการการวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อระบุดังประกอบครัวเรือนโดยพื้นที่และย่านที่อยู่อาศัยประกอบกับอุปสรรคต่อการเคลื่อนไหว บางทรัพยากรนั้นหนทางการจำเป็นต้องอยู่ใกล้ที่พักอาศัยและการคมนาคมที่สะดวกสบาย ภูมิศาสตร์ของชุมชนเป็นจุดเริ่มต้นการวางแผน

3.2 หลักสูตรชีวิต (The Life Course) ขณะที่อายุอาจไม่ใช่ตัวชี้วัดความสามารถ หรือความสนใจที่ดี แต่ก็มียุทธศาสตร์สำคัญทางการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบนั้นหนทางการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรชีวิต โดยเฉพาะครอบครัวที่มีเด็กเล็กมีทั้งข้อจำกัดระยะทางและรูปแบบนั้นหนทางการเฉพาะ ทั้งชุมชนและย่านที่อยู่อาศัยโดยรวมเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบครัวเรือนในรูปแบบที่สำคัญสำหรับการจัดสรรและจัดวางทรัพยากรนั้นหนทางการ

3.3 การเข้าถึง ทางรถไฟ ทางด่วน และอุปสรรคอื่นๆ ที่ตัดขาดย่านชุมชนจากทรัพยากร บันไดและการออกแบบภายในขัดขวางการเข้าถึงเกิดข้อจำกัดทางการเคลื่อนไหวมากมาย แต่การเข้าถึงทางกายภาพเป็นแค่การเริ่มต้น ตารางเวลาปิดกั้นการเข้าถึงโปรแกรมมากมายสำหรับผู้ที่ไม่ทำงานเป็นประจำ ไม่สามารถคาดเดา งานหนักหรือต้องดูตารางงานตลอดเวลา และแน่นอนว่าค่าใช้จ่ายทางการเงินก็ขัดขวางการเข้าถึงหลายอย่างสำหรับผู้ไม่มีเงินจ่ายค่าธรรมเนียม อุปกรณ์ หรือคมนาคม การลดอุปสรรคการเข้าถึงลงเป็นหนึ่งในมิติของการวางแผน ต้องรู้ว่าใครอยู่ในชุมชนและอยู่ที่ไหน

3.4 ความสามารถ มีขอบเขตความสามารถสำหรับกิจกรรมใดๆ ผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพมากมายต้องการโอกาสเพื่อให้ได้รับและเพิ่มทักษะที่จะทำให้พึงพอใจในการมีส่วนร่วม บางอย่างมีข้อจำกัดฉับพลันที่ต้องปรับตัวกับสิ่งอำนวยความสะดวก หน่วยงานของกิจกรรมหรือการเข้าถึงสถานที่จัดงาน เมื่อเป็นไปได้ควรจะเน้นการเพิ่มความสามารถที่จะเข้าร่วมและรวมมากกว่าแบ่งแยก เช่น ความสามารถหลากหลายของผู้สูงอายุสำหรับเกือบจะทุกสิ่งเสนอแนะว่าการแบ่งอายุนั้นไม่เป็นประโยชน์ ในทางกลับกันมีการรวมความสามารถและโครงสร้างกิจกรรมที่เคร่งครัดซึ่งต้องปรับตัวและแม้แต่คำนิยามมาตรฐานสำหรับการเข้าร่วม

3.5 การรวม (Inclusion) การวางแผนควรเป็นสำหรับทั้งชุมชน หมายถึงไม่มีประชากรคนใดเป็นข้อยกเว้น ไม่คำนึงถึงการไม่แสดงตนหรือขาดอิทธิพลทางการเมือง ยังหมายถึงว่าทรัพยากรทั้งหมดควรเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินทรัพยากร จากตลาดและเอกชน เช่นเดียวกับภาคสาธารณะ ไม่มีวัฒนธรรม ความริเริ่มเฉื่อย หรือความขัดแย้งได้รับอนุญาตให้เข้ามาเกี่ยวข้องในแผนรวมกว้างๆ สำหรับชุมชน ในเป้าหมายรวมเช่นนี้มีความจำเป็นที่จะประเมินการเรียกร้องของกลุ่มผลประโยชน์ใดๆ อย่างละเอียดและจำเป็นต้องระบุผู้ที่ไม่ได้รับการจัดระบบหรือสนใจต้องการใช้อำนาจมากกว่า

- บางทรัพยากรกิจกรรมแพงเกินไปสำหรับผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วม เช่น อุปกรณ์สำหรับบางกีฬาและศิลปะ การฝึกสอนเฉพาะ สามารถออกกฎแก่เด็กและเยาวชนได้แม้แต่จากตอนเริ่มต้น ในหลายชุมชนเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องลดค่าธรรมเนียม ทุนการศึกษา หรือแม้แต่เงินอุดหนุนสำหรับครอบครัวที่มีรายได้น้อย นี่เป็นส่วนหนึ่งของคำว่า “สาธารณะ”

- ความสามารถหลากหลายเป็นวงกว้าง กีฬาเยาวชนจำเป็นต้องจัดสำหรับผู้เข้าร่วมที่มีพรสวรรค์ด้านความเร็ว ความแข็งแกร่ง และการประสานงานน้อยกว่า สำหรับบางคนมีความพิการรุนแรงมากขึ้นซึ่งต้องการการปรับตัวเป็นพิเศษ เพียงแค่เปิดโปรแกรมสำหรับทุกคนนั้นยังไม่พอ แต่ยังมีความจำเป็นสำหรับโอกาสและทรัพยากรพิเศษด้วย

- การเข้าถึงเกี่ยวข้องกับข้อห้ามบางอย่างเสมอ ไม่ว่าจะเป็นบันได ทางเดิน ค่าใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกหรือแค่จะอ่านเอกสารธรรมดา มีการออกแบบและวางแผนข้อบกพร่องมากมายเกินกว่าจะรับไหวแล้ว การเข้าถึงบางอย่างสามารถปรับปรุงได้ บางอย่างเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบใหม่ ในกรณีใดก็ตามควรเพิ่มการเข้าถึงแม้กระทั่งตอนการจัดหาพิเศษมีความจำเป็น

- การแข่งขันต้องให้ทุกคนได้เริ่มต้น เพื่อให้การแข่งขันสมจริงอาจจำเป็นต้องแบ่งและจัดหมวดหมู่โดยความสามารถ ทำโดยแบ่งอายุเด็กกับผู้ใหญ่แต่ประเด็นจริงๆก็คือความสามารถ เราลำดับชั้นด้วยระดับทักษะและยังคงสามารถรวมสังคมเพื่อให้มีการแข่งขันจริงภายในลำดับชั้นความสามารถ สรุปลงแล้วก็คงไม่สนุกที่จะเล่นกับคนที่เก่งหรือไม่เก่งจนเกินไป

- บางนันทนาการเป็นการบำบัด ออกแบบสำหรับผู้มีสภาวะพิเศษในลักษณะที่ช่วยพัฒนาและสนุก การบำบัดดังกล่าวมักต้องการการวัดความก้าวหน้าการทำอย่างดีและความสามารถที่จำเป็นในฐานะส่วนหนึ่งของโปรแกรมบำบัด

- ความหลากหลายหมายถึงคำนึงถึงสภาพแท้จริงและวัฒนธรรม การผนวกรวมอาจเรียกร้องการจัดหาพิเศษมากกว่าการผนวกรวมแบบไม่มีเงื่อนไขซึ่งจริงๆแล้วกลับละเว้นผู้ที่อาจได้รับประโยชน์จากกิจกรรม

- ทุกคนถูกจำกัดด้วยเกือบจะเป็นการวัดทั้งหมด เนื่องจากมีขีดความสามารถ ขีดการจัดหา อย่างไรก็ตามหมวดหมู่ใดๆ ของ “ปกติ” และ “พิเศษ” แบ่งคนในลักษณะที่กีดกันและตราหน้า เช่น โปรแกรมออกแบบสำหรับผู้สูงอายุ แบ่งด้วยอายุมากกว่าความสามารถและทำให้คนอายุมากต้องจำใจรับคำนิยามด้านลบ

- ควรเน้นความสมบูรณ์มากกว่าความพิการ มีตั้งหลายวิธีที่ผู้มีข้อจำกัดเหล่านั้นสามารถพัฒนาทักษะและปรับเข้ากับกิจกรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานซึ่งออกกฎให้กับกิจกรรม

- โปรแกรม “พิเศษ” แบ่งชุมชน โดยเฉพาะกรณีเมื่อเกณฑ์กำหนดโดยคนนอก แม้แต่มีอาชีพอย่างแพทย์และนักบำบัด อย่างไรก็ตามความหมายหนึ่งของนันทนาการคือการมีส่วนร่วมทางสังคม การแบ่งแยกและละเว้นยกเลิกความเป็นไปได้นี้ Kelly & Freysinger. (2006: 256)

- “สาธารณะ” หมายถึงทุกคน ชุมชนหรือหน่วยงานรัฐบาลอื่นใช้ภาษีรายได้เพื่อรวมทุกคนไม่ใช่แบ่งแยก แม้แต่ระดับค่าธรรมเนียมที่แตกต่างกันก็อาจติดป้ายผู้เข้าร่วมคนนั้นว่าไม่เข้าพวกมากกว่ายอมรับพวกเขาด้วยมาตรฐานเดียวกัน มีการแบ่งแยกทางสังคมมากเกินไปและอย่าเพิ่มมันลงในนันทนาการ

- สไตล้นันทนาการนั้นแตกต่าง ผู้คนจะตัดสินใจเลือกกิจกรรม สถานที่ และรูปแบบพฤติกรรม อย่างไรก็ตามนโยบายสาธารณะควรอนุญาตตัวเลือกดังกล่าวก่อนมากกว่าจะกำหนดคนลงไปในกลุ่มหรือหมวดหมู่ การผนวกรวมหมายถึงเพิ่มตัวเลือกไม่ใช่ “ขนาดเดียวใส่ได้ทั้งหมด” แต่ก็ไม่ได้หมายถึงให้แบ่งคนออกก่อนจะได้เลือก

- การจัดหมวดหมู่คนส่งผลต่อการตราหน้าเสมอ บางคนถูกตีตราว่าด้อยกว่าหรืออย่างน้อยที่สุด “แตกต่าง” จริยธรรมสังคมแท้จริงช่วยเหลือการรวมตัวกันไม่ใช่การแบ่งแยกโดยไม่จำเป็น

- นันทนาการเป็นสิทธิพิเศษทางสังคมไม่ใช่สิทธิขั้นพื้นฐาน จะดีกว่าที่จะเอาความพยายามของผู้เข้าร่วมมากกว่าเสนอการให้ซึ่งอาจทำให้เกิดการพึ่งพา

จากการทบทวนหน่วยงานเทศบาลเมืองพบว่า เทศบาลเมืองมีหน้าที่กำหนดนโยบายและจัดโปรแกรมนันทนาการให้แก่สมาชิกในชุมชนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเสมอภาคในการเข้าถึงการให้บริการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

บัญชา ชมกลิ่น (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมนันทนาการความคาดหวังของผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการ 4 ประเภท คือ ผู้ประกอบธุรกิจสโมสรเพื่อพัฒนาสุขภาพ กีฬากอล์ฟ สวนสนุก และการท่องเที่ยว จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว

1.1 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการประเภทการท่องเที่ยว สโมสรเพื่อพัฒนาสุขภาพและกีฬา กอล์ฟ มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกิจกรรมนันทนาการในการมีระเบียบวินัยในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนธุรกิจนันทนาการ สวนสนุก มีความคาดหวังในเรื่องปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการประเภทการท่องเที่ยว สโมสรเพื่อพัฒนาสุขภาพและสวนสนุก มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนธุรกิจนันทนาการประเภทกีฬา กอล์ฟ มีความคาดหวังในเรื่องติดต่อประสานงานกับผู้อื่นให้ดีที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง

1.3 ด้านเจตคติ ผู้ประกอบธุรกิจนั้นทนทานการทุกประเภทมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านเจตคติของผู้นำกิจกรรมนั้นทนทานการ เช่นเดียวกันในเรื่องความพึงพอใจในงานที่ทำมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง

ต่อศักดิ์ กาญจนทรัพย์สิน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นทนทานการของนิสิตระดับปริญญาตรี วิชาเอกนั้นทนทานการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นทนทานการของนิสิตฯ มากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว

เทอดศักดิ์ ถวิล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้ผู้นำนั้นทนทานการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้ผู้นำนั้นทนทานการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ในด้านคุณลักษณะส่วนตัวและคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษาและสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลางประกอบด้วย วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตสุพรรณบุรี และวิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 176 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้ผู้นำนั้นทนทานการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ในรายด้านพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน คือคุณลักษณะส่วนตัวและด้านวิชาชีพ

ส่วนความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่คาดหวังด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

สรารุช ชัยวิชิต (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนั้นทนทานการกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างขององค์กรการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้นำนั้นทนทานการในองค์กรของกรุงเทพฯ มีลักษณะอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ ร้อยละ 86.10 2) การจัดโปรแกรมขององค์กรที่ให้บริการการใช้เวลาว่างตามวัตถุประสงค์ใช้การประเมินผลโปรแกรมมากที่สุด ส่วนการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ใช้ตามกฎขององค์กรทุกครั้งที่เป็นปกติ และ 3) ผู้นำนั้นทนทานการที่มีพฤติกรรมอิงความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ผู้นำที่มีพฤติกรรมอิงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดโปรแกรมตามวัตถุประสงค์ และการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์

ทรงพล เพ็ชรทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมความรู้การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นผู้นำนันทนาการด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในผู้นำนันทนาการพบว่า ภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำนันทนาการที่ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำนันทนาการที่ดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ธนาชาติ ถวิลรพีชา (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศจำนวน 130 หน่วยงาน แต่ละหน่วยงานประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คนและปฏิบัติงาน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองสามอันดับแรก ได้แก่ 1) รายการที่มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรกและรายการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ($\bar{x} = 3.54$) 2) รายการที่มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน ($\bar{x} = 3.49$) และ 3) รายการสามารถตัดสินใจกับแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั้ง 15 รายการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.34$)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในประเทศไทย ยังไม่ปรากฏมีการศึกษามาก่อน

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอลล์ (Hall. 2009: Abstract) ศึกษาการสนับสนุนกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพในชุมชนและที่ทำงานในแง่ที่ว่าโปรแกรมนันทนาการชุมชนช่วยทำอะไรได้บ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกายโดยใช้โปรแกรมออนไลน์ทางด่วนสุขภาพ (Highway to Health) เพื่อบันทึกความเกี่ยวข้องด้านกิจกรรมทางกายของผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 35 คนซึ่งทำงานในศูนย์นันทนาการ และสวนสาธารณะเวสต์ชอร์ (West Shore Parks and Recreation) และผู้อาศัยในชุมชนเวสต์ ชอร์อีก 6 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ที่เข้าร่วมในโปรแกรมทางด่วนสุขภาพ (Highway to Health) พบวิธีการใหม่ๆ ในการส่งเสริมผู้อยู่อาศัยในชุมชนเวสต์ชอร์ ในการเพิ่มกิจกรรมทางกาย และส่งผลต่อการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ ข้อมูลที่รวบรวมจากการสำรวจและสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ (Focus Group) แสดงให้เห็นดังนี้ (1) ประเภทของโปรแกรมนันทนาการชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงเวลาว่างที่ช่วยเพิ่มระดับของกิจกรรมทาง

กาย (2) อุปสรรคบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมนั้นหนทางการและสวนสาธารณะภายในชุมชน เพื่อเพิ่มกิจกรรมทางกาย (3) เครื่องมือวัดในการกำหนดอุปสรรคและความต้องการของผู้อยู่อาศัยในชุมชนเวสต์ชอร์ และ (4) ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกายและสุขภาพ

โซมเลฟเฟล และแบ็คลันด์ (Schaumleffel; & Backlund. 2009: Abstract) ศึกษาความตั้งใจของผู้นำโปรแกรมในการดำเนินประสบการณ์นั้นหนทางการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง โดยสรุปว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเอื้ออำนวยการถ่ายโยงการเรียนรู้และบรรลุตามผลลัพธ์เชิงพัฒนาการในโปรแกรมสำหรับเยาวชน นอกเหนือจากความจำเป็นในการฝึกฝนโดยทั่วแล้ว องค์กรมักใช้โปรแกรมการเป็นผู้นำที่ฝึกน้อยหรือไม่ได้มีการฝึกเลย จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้จึงเพื่อศึกษาเจตคติ ปทัสถาน การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้นำโปรแกรมในการถ่ายโอนการฝึกสู่การดำเนินประสบการณ์นั้นหนทางการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังกับผู้เข้าร่วมในแคมป์พัฒนาเยาวชน การมีทักษะการดำเนินการที่เข้มแข็งหมายถึงว่าผู้นำโปรแกรมมีขีดความสามารถในการทำนุบำรุงการถ่ายโยงการเรียนรู้จากกิจกรรมที่สนุกสนานสำหรับเยาวชนสู่บริบทชีวิตอื่นๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบก่อน การสังเกตการณ์ตนเอง และการทดสอบหลัง ใช้ข้อคำถาม 16 ข้อในการประเมินเจตคติ ปทัสถาน การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าเจตคติ ปทัสถาน การควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้นำโปรแกรมลดลงจากการทดสอบก่อนสู่การทดสอบหลัง ในจำนวน 5 ใน 13 ข้อที่เกี่ยวข้อง

อาร์มสตรอง (Armstrong. 2007: Abstract) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของสตรีผิวดำในด้านกีฬานันทนาการชุมชน โดยใช้แนวคิดหลักความเสมอภาคของสตรีผิวดำเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำของกรณีศึกษาสตรีผิวดำจำนวน 21 คน ในด้านกีฬานันทนาการชุมชน ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่า ความสนใจส่วนบุคคลด้านกีฬาและชาติพันธุ์เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเกี่ยวข้องของสตรีในด้านกีฬานันทนาการชุมชน แม้ว่าสตรีจะรายงานถึงอุปสรรคด้านความไม่เสมอภาคทางเพศ การเหยียดเชื้อชาติ การสื่อสารที่ไม่ดี การขาดทรัพยากร และภาวะบีบคั้นเชิงองค์กร พวกเธอก็ยังยึดความแข็งแกร่งภายในเพื่อต่อสู้กับสิ่งท้าทายที่เผชิญ และมีประสบการณ์ภาวะผู้นำกีฬาที่เป็นประโยชน์ การวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสำนึกส่วนบุคคลสู่ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองของสตรีและความสามารถในการยืนหยัดต่อพลังในสภาพการณ์ของภาวะผู้นำด้านกีฬาอีกด้วย

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

จำนวน 46 คน ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่ามีคุณลักษณะเฉพาะจำนวนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้นำกิจกรรมกลางแจ้ง รวมทั้งส่วนสนับสนุนประสบการณ์กิจกรรมกลางแจ้งที่ผ่านมาต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางเชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง

ลิตเติล และวัตกินส์ (Little; & Watkins. 2004: Abstract) ศึกษาความหลากหลายด้านประสบการณ์การนำของผู้นำกิจกรรมนั้นหนาแน่น โดยการสัมภาษณ์ผู้นำกิจกรรมจำนวน 40 คน ในสาขาการฝึกนั้นหนาแน่นการชุมชน นั้นหนาแน่นกลางแจ้งและความสมบูรณ์พร้อมทางกาย ซึ่งผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีวิธีการเชิงคุณภาพที่ต่างกัน 3 วิธีของประสบการณ์การนำ ได้แก่ (1) การนำเป็นการสอนทักษะ (2) การนำเป็นการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจ และ (3) การนำเป็นการเอื้ออำนวยการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าเราสามารถจัดอันดับประสบการณ์ของผู้นำกิจกรรมตามลำดับที่ต่อเนื่องของแนววิถีที่ซับซ้อนมากขึ้นเพื่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ ซึ่งจะสะท้อนความหลากหลายด้านความตระหนักของผู้นำ ตามผลที่ได้เหล่านี้จึงมีการเสนอว่าแนววิถีของผู้นำในการนำนั้นเป็นอิสระ ไม่ใช่แค่การสร้างอิทธิพลของสถานการณ์และบุคลิกภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงขีดความสามารถในการมีประสบการณ์ด้านวิธีการนำที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย จึงแสดงนัยว่าผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวควรมีความตระหนักเกี่ยวกับความเข้าใจในการเป็นผู้นำนั้นหนาแน่นการอย่างมีศักยภาพ ตลอดจนขีดความสามารถของบทบาท และการแปลความหมายเกี่ยวกับการนำก่อนที่จะกำหนดภาระงานของบุคคลที่ทำหน้าที่ดังกล่าว

เบทรัส และคณะ (Batras et al. 2010: Abstract) ศึกษาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจและการกำหนดอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมด้านกีฬาและนั้นหนาแน่นการสำหรับชุมชนด้อยโอกาสในรัฐวิกตอเรียของออสเตรเลีย ประชากรที่อิงตามโปรแกรมกิจกรรมทางกายสามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวางแต่ก็ไม่ได้ดึงเอากลุ่มสมาชิกที่ด้อยโอกาสของชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย ความเกี่ยวข้องในกิจกรรมกีฬาและนั้นหนาแน่นการที่จัดให้ นั้นสามารถนำเสนอผลประโยชน์แก่กลุ่มด้อยโอกาส รวมทั้งความเป็นอยู่ดีทางสังคม จิตใจและร่างกาย ในรัฐวิกตอเรีย มีการจัดตั้งองค์กรกีฬาและชุมชนจำนวน 61 แห่งโดยได้รับทุนจาก VicHealth ในช่วงสี่ปีเพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมด้านกีฬาและนั้นหนาแน่นการของคนที่ยด้อยโอกาส มีสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจต่ำ หรือเป็นผู้สูงอายุเดิมหรือมาอยู่ใหม่ในออสเตรเลีย การประเมินผลเชิงลึกในงานขององค์กรที่ได้รับทุนจำนวน 22 แห่งโดยการศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ข้ามองค์กร รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายขององค์กรที่ได้รับบริการ อุปสรรคในการมีส่วนร่วม สรุปผลที่ได้ พบว่าการปฏิบัติเพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและกลุ่มประชากรที่หลากหลายนั้นต้องการความเข้าใจเกี่ยวกับอุปสรรคเฉพาะในบริบทและแบบเดิมสู่กิจกรรมทางกายภาพ และสิ่งท้าทายใหม่ๆ นั้นต้องการวิธีแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม องค์กรด้านกีฬาและนั้นหนาแน่นการได้เริ่มให้โอกาสการมี

ส่วนร่วมที่กำหนดค่าใช้จ่ายและการเดินทาง แต่ความยั่งยืนระยะยาวของการริเริ่มเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการกำหนดเอาไว้ องค์กรในอนาคตยังต้องการสร้างโอกาสสำหรับการมีส่วนร่วม โดยอ้อม เช่น การฝึกสอนและการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มการมีส่วนร่วมทาง สังคม และการปรับปรุงความเป็นอยู่ดีสำหรับผู้ที่ไม่สามารถให้เข้ามามีส่วนร่วมในกีฬาและ นันทนาการมากขึ้น

ฟลอยด์ (Floyd. 2009: Abstract) ทำการวัดผลสภาพแวดล้อมของสวนสาธารณะ และ นันทนาการที่สนับสนุนกิจกรรมทางกายภาพในชุมชนผิวสีที่มีรายได้น้อย โดยมองเห็นว่าความ สนใจเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับขีดความสามารถของบริเวณสวนและนันทนาการมีส่วนที่จะช่วย ส่งเสริมกิจกรรมทางกายภาพของชุมชนผิวสีที่มีรายได้น้อย เนื่องจากมีสวนสาธารณะและ นันทนาการอยู่เกือบทุกชุมชนที่จัดให้สำหรับประชาชนไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มมีรายได้น้อยหรือไม่อยู่ ทั่วไปในสหรัฐอเมริกาแล้ว ประเด็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมสวนสาธารณะและ นันทนาการสำหรับชุมชนผิวสีที่มีรายได้น้อยดังกล่าวจึงเป็นที่สนใจของนักวางนโยบายและ นักวิจัย ผลก็คือ มีการพัฒนาระบบต่าง ๆ ในการผลสภาพแวดล้อมสวนสาธารณะและ นันทนาการ เครื่องมือวัดผลที่กำลังพัฒนาจึงมีความสำคัญเนื่องจากจำเป็นสำหรับการสร้าง บัญญัติความสำคัญหลักที่ได้มาจากกิจกรรมทางกายภาพและให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัด โปรแกรมแทรก งานวิจัยนี้จึงทบทวนแนววิธีการที่มีการพัฒนามาสำหรับการวัดผล สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในบริเวณของสวนสาธารณะและนันทนาการ ในวิเคราะห์ขีด ความสามารถของแนววิธีการเหล่านี้เพื่อเพิ่มการทำความเข้าใจถึงการที่สภาพของ สวนสาธารณะและนันทนาการมีส่วนส่งเสริมต่อกิจกรรมทางกายภาพในชุมชนผิวสีที่มีรายได้น้อย โดยมักพบว่าผู้อาศัยในชุมชน ผิวสีที่มีรายได้น้อย มักมีกิจกรรมทางกายภาพที่ต่ำ และ ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากความสามารถในการเข้าถึงสวนสาธารณะและนันทนาการ

เอตัน (Eaton. 2011) ศึกษาการเพิ่มโอกาสด้านนันทนาการสำหรับเด็กและผู้ด้อยโอกาสผ่านทางโปรแกรมการมีส่วนร่วมแบบอิงชุมชน โดยมีการคำนึงว่าการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมนันทนาการและเวลาว่างที่ทำหายและกระตุ้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาเด็กและ เยาวชน กิจกรรมการมีส่วนร่วมเป็นบริบทที่คนพัฒนาทักษะและสมรรถภาพ สร้างมิตรภาพและ ความสัมพันธ์ บรรลุสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ แสดงความสร้างสรรค์ พัฒนาอัตลักษณ์ และ พิจารณาความหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิต เด็กที่มีความบกพร่องมีระดับการมีส่วนร่วมที่มาก ขึ้นในกิจกรรมด้านนันทนาการเมื่อเทียบกับเพื่อนๆ ที่กำลังพัฒนา โครงการวิจัยนี้จึงต้องการ ค้นหาการเพิ่มการมีส่วนร่วมในโอกาสด้านนันทนาการสำหรับเด็กที่ด้อยความสามารถ รวมทั้ง ครอบครัวและสมาชิกของชุมชน และโปรแกรมนันทนาการที่ใช้แนววิธีการสร้างขีดความ สามารถ การมีส่วนร่วมแบบร่วมมือกันของชุมชนทั้งหมดในการวางแผนและและการนำ โปรแกรมเหล่านี้ไปใช้เป็นประเด็นเชิงบูรณาการของโครงการ ในฐานะที่ “การเปลี่ยนแปลงมัก เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีความสนใจเข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งปรากฏว่าแนว

วิธีการหลายระดับที่เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มโอกาสด้านนันทนาการสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางกาย รวมทั้งครอบครัว และสมาชิกของชุมชน โดยการช่วยให้มีการส่วนร่วมนั้น ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของความเหนียวแน่นของชุมชนที่มากขึ้นช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของครอบครัวในโอกาสด้านนันทนาการ และความตระหนักที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับคุณค่าของนันทนาการที่จะนำไปสู่โอกาสที่เพิ่มขึ้นสำหรับสมาชิกของชุมชน

คอนติ-เบ็คเกอร์ (Conti-Becker. 2010) ศึกษาการสร้างจินตนาการความคิดสำหรับเด็กที่ด้อยโอกาส การศึกษาชาติพันธุ์ขององค์กรนันทนาการที่อิงตามชุมชน โดยกล่าวว่าเด็กที่ด้อยโอกาสนั้นเผชิญอุปสรรคในการมีส่วนร่วมซึ่งเพื่อน ๆ ที่ปกติไม่มี จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการมีส่วนร่วมด้านนันทนาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทางสังคมและทางกายของเด็ก งานวิจัยอื่นชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านนันทนาการมีอิทธิพลต่อประสบการณ์การมีส่วนร่วมและเสนอแนะว่าสภาพแวดล้อมสามารถเอื้ออำนวยและปกป้องเด็กที่ด้อยโอกาสได้ งานวิจัยนี้จึงเพิ่มสิ่งที่ทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมเชิงองค์กรของสภาพแวดล้อมนันทนาการเชิงสนับสนุนโดยการรายงานผลที่ได้ของการศึกษาชาติพันธุ์ขององค์กรดังกล่าว รวมทั้งการอภิปรายถึงต้นแบบของวัฒนธรรมองค์กรด้านนันทนาการเชิงสนับสนุน และตารางโปรแกรมข้อเสนอแนะที่น่าสนใจเพื่อการพัฒนาความสามารถขององค์กร

ฮิวโร (Hureau. 2010) ศึกษาการเพิ่มพูนการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการชุมชนของเยาวชนด้วยการประเมินผลความมีประสิทธิภาพของการเข้าสู่กิจกรรมทางกายในชุมชนของเด็กเกรด 10 เขากล่าวโดยภาพรวมว่าจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มระดับกิจกรรมทางกายในหมู่เยาวชน โดยเฉพาะพวกที่มีความเสี่ยงสำหรับการไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ประกอบด้วยเด็กผู้หญิง วัยรุ่นตอนปลาย และเยาวชนจากครัวเรือนที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่ต่ำ และจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับกิจกรรมทางกายของเยาวชนเพื่อการออกแบบโปรแกรมที่เหมาะสม นอกจากนี้ล่าสุดยังมีการมุ่งเน้นสหสัมพันธ์ทางสภาพแวดล้อมของกิจกรรมทางกายของเยาวชน ผลที่สอดคล้องประการหนึ่ง คือว่าการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและโอกาสทางนันทนาการอย่างแข็งขันนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเยาวชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกาย โปรแกรมด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งมักเป็นแบบอิงชุมชน ยึดสัญญาพิเศษของการให้ค่อย ๆ ซึมซับการเปลี่ยนแปลงระดับกว้างของประชากร ในตอนนี้มีข้อมูลน้อยมากเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมสิ่งแวดล้อมในการเพิ่มพูนกิจกรรมทางกายในสภาพของชุมชน โดยงานวิจัยนี้พบว่ามิชชั่นทางด้านความรู้โดยการยกตัวอย่างการริเริ่มแบบอิงชุมชนที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายสำหรับเยาวชน โดยเฉพาะการวัดผลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการของวัยรุ่น รวมทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการ จำนวนนักเรียนที่มาใช้สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างน้อยหนึ่งอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าความคล้ายคลึงกันของต้นแบบหลายระดับที่ศึกษา

การเข้าใช้ คือ 13 ครั้งซึ่งมากกว่าต้นแบบที่ประกอบด้วยตัวพยากรณ์ระดับรายบุคคล นอกจากนี้ ผลที่ได้ยังเสนอว่าการให้เข้าถึงโดยไม่เสียเงินอาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้เยาวชนใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการ และควรนำต้นแบบสิ่งแวดล้อมมาใช้เมื่อมีการออกแบบการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของเยาวชน

ฟาร์ (Pharr. 2011) ศึกษาผลของการใช้สวนสาธารณะและนันทนาการต่อความพึงพอใจของชุมชน การวิจัยนี้ศึกษาความพึงพอใจของชุมชนในเมืองกิลเบิร์ต รัฐอริโซนา เพื่อพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการจัดให้มีและการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการ สาธารณะและความพึงพอใจของประชาชนในเมืองกิลเบิร์ตหรือไม่ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความพึงพอใจของชุมชนเป็นตัวชี้ทางสังคม ปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วยความพึงพอใจทั่วไป พื้นที่สวนสาธารณะที่เพียงพอ การประเมินผลประโยชน์/สิ่งอำนวยความสะดวกของสวนสาธารณะ ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกของสวนสาธารณะ การใช้สิ่งอำนวยความสะดวก และความพึงปรารถนาที่จะใช้เงินภาษีต่อสิ่งอำนวยความสะดวกของสวนสาธารณะ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อยู่อาศัยจำนวน 600 คน ของเมืองกิลเบิร์ต เครื่องมือสำรวจเป็นแบบประเมินความพึงพอใจของพลเมืองที่ประกอบด้วยคำถามที่คำนึงถึงสวนสาธารณะและนันทนาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา คำถามการวิจัยข้อที่หนึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้อยู่อาศัยเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญของความพึงพอใจโดยรวมของชุมชน ผลที่ได้สำหรับคำถามวิจัยข้อที่สอง แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยาวของการอยู่อาศัยและระดับความพึงพอใจของชุมชนของผู้อยู่อาศัย ผลที่ได้จากคำถามวิจัยข้อที่สามศึกษาความยินดีของผู้อยู่อาศัยในการสนับสนุนความน่าอยู่เชิงนันทนาการต่อความพึงพอใจของชุมชนและพบความสัมพันธ์ที่อ่อน ผลที่ได้ของคำถามวิจัยข้อที่หนึ่งและสองช่วยสนับสนุน โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของชุมชนและสวนสาธารณะและนันทนาการ แม้ว่ามันไม่สามารถสรุปโดยทั่วไปถึงผลที่ได้เหล่านี้กับชุมชนอื่นๆ ผลที่ได้สามารถเพิ่มเติมการสนับสนุนว่าสวนสาธารณะสามารถมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของชุมชนเป็นรายบุคคล

ลี (Lee. 1998) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงวัยในประเทศเกาหลี โดยเขาพบว่าปัญหาทั่วไปคือการระบุคุณลักษณะของการบริหารจัดการโปรแกรม นันทนาการที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้สูงวัยในกรุงโซล ประเทศเกาหลี ดังนั้นการวิจัยนี้คือเพื่อศึกษา (1) ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม (2) การรับรู้ด้านการบริหารจัดการที่สัมพันธ์กับโปรแกรม นันทนาการสำหรับผู้สูงวัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เข้าร่วมจำนวน 528 คน และผู้จัดการ จำนวน 60 คน จากโปรแกรมนันทนาการชุมชนสำหรับผู้สูงวัย ในกรุงโซล ประเทศเกาหลี โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ณ โปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงวัยในกรุงโซล เพื่อให้ประเมิน ประสิทธิภาพของโปรแกรมนันทนาการที่เสนอ และยังเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน ในสาขานันทนาการในประเทศเกาหลี ผลการวิจัยพบสหสัมพันธ์เชิง

บวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมุ่งเน้นโปรแกรมของผู้มีส่วนร่วมและผู้จัดการโปรแกรม นันทนาการของผู้สูงวัยสำหรับด้านกีฬา นอกจากนี้ยังมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสนใจของผู้เข้าร่วมและความหลากหลายของโปรแกรมที่เสนอสำหรับด้านกีฬา เกมบนโต๊ะ และกิจกรรมทางวิชาการ ชมรมและองค์กร รวมทั้งกิจกรรมเบ็ดเตล็ด พบสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมของผู้เข้าร่วมและโปรแกรมจริงที่จัดให้สำหรับการรู้รวมทั้งกิจกรรมทางวิชาการ กีฬา และชมรมและองค์กร และมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความเข้มแข็งของผู้มีส่วนร่วมและผู้จัดการเกี่ยวกับความเข้มแข็งของโปรแกรม

ซีเปิล (Seipel, 1997) ศึกษาเรื่องนันทนาการของผู้ใหญ่ในมอนทานา การรับรู้ อุปสรรค และการเรียนรู้ด้านนันทนาการใหม่ ๆ ในเกรทฟอลและชุมชนล้อมรอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายสิ่งที่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ในกิจกรรมนันทนาการมีส่วนร่วมและอธิบายระดับของความพึงพอใจพร้อมกับการเรียนรู้ด้านนันทนาการใหม่ ๆ การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน (1) แบบสำรวจด้านนันทนาการ (2) การสัมภาษณ์รายบุคคลกับผู้ปฏิบัติ และ (3) การแปลความหมายผลการวิจัยสู่การประกาศสู่สาธารณะ การวิจัยนี้เป็นแบบมีส่วนร่วมตามธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเข้าจากผู้ใช้นันทนาการ คนทำสื่อ นักวางแผนด้านนันทนาการ และนักวางแผนนโยบายผ่านทางกระบวนการการใช้ผลงานวิจัยตั้งแต่ทฤษฎีจนถึงการปฏิบัติแบบอิงชุมชน

ผลที่ได้ประกอบด้วยข้อมูลจากการสำรวจด้านนันทนาการ การสัมภาษณ์ผู้ใหญ่ที่ชมรมสุขภาพ และวัสดุที่พัฒนามาในฐานะที่เป็นการประกาศของบริการรัฐ ผลที่ได้มีดังนี้ (1) นันทนาการมีความสำคัญต่อผู้ใหญ่ในชุมชน (2) มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างผู้ริเริ่มในชนบทและในเมือง (3) นันทนาการกลางแจ้งมีคุณค่ามากกว่านันทนาการในร่ม (4) การมีส่วนร่วมด้านนันทนาการลดลงตามวัยและด้วยนันทนาการที่แข่งขันแทนที่ด้วยรูปแบบที่ไม่แข่งขัน (5) กิจกรรมนันทนาการของผู้ใหญ่ให้ผลดีทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ และ (6) หลักการการศึกษาของผู้ใหญ่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรทางนันทนาการ

จากการทบทวนศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรค ขัดขวาง การเข้าร่วมนันทนาการในชุมชน ความพึงพอใจ การใช้บริการนันทนาการ โปรแกรม นันทนาการสำหรับผู้สูงอายุและเยาวชน โปรแกรมนันทนาการในชุมชนเพื่อสุขภาพ ผู้ด้อยโอกาสไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการโปรแกรมนันทนาการ รวมทั้งการเป็นผู้นำกิจกรรม/ กีฬา/นันทนาการ แต่ยังไม่พบบางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำ นันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนด ขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นศึกษาความต้องการเพื่อสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากหน่วยงาน เทศบาลเมืองทั่วประเทศจำนวน 175 แห่ง (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย: 2557) โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้จำนวน 130 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คนและผู้ปฏิบัติงาน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในเขต เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในขั้นขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน จังหวัดปทุมธานี

- 3.1 กลุ่มทดลองที่ 1 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลาดสวาย จำนวน 30 คน

- 3.2 กลุ่มทดลองที่ 2 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว จำนวน 30 คน

- 3.3 กลุ่มทดลองที่ 3 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
2. โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี
3. แบบประเมินความสามารถของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
4. คู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลจังหวัดปทุมธานี

แผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองแบบสอบก่อนสอบหลัง (One Group Pretest-Posttest Design)

ตาราง 2 แบบแผนการทดลอง

สอบก่อน	ให้สิ่งทดลอง	สอบหลัง
T1	X	T2

เมื่อ X แทน โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

T1 แทน การทดสอบวัดกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Pretest)

T2 แทน การทดสอบวัดกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง (Posttest)

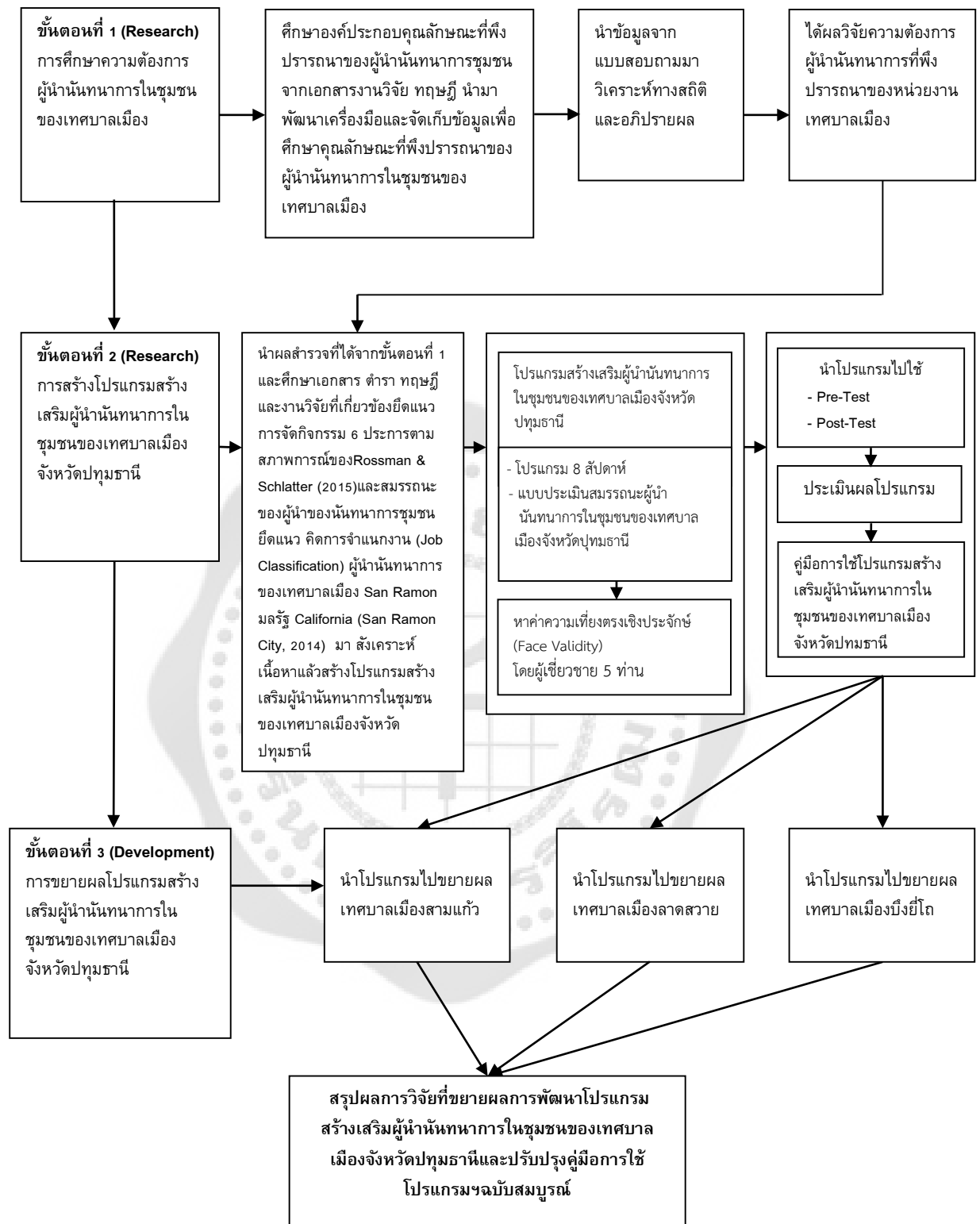
ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศ (ขั้นวิจัย)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นวิจัย)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นพัฒนา)



ภาพประกอบ 16 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ำนันทนาการในชุมชน ของเทศบาลเมืองทั่วประเทศ (ขั้นวิจัย)

ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้ำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีต่อไป โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ด้านนันทนาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. นำข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์สังเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขจากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาพันธ์

โดยลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
- 2) ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จำนวน 15 ข้อ โดยประเมินข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าความสำคัญ 4 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1977: 60) โดยมีช่วงคะแนนดังนี้

มากกว่า 3.50 คะแนน	หมายความว่า มากที่สุด
2.50 - 3.50 คะแนน	หมายความว่า มาก
1.51 - 2.50 คะแนน	หมายความว่า น้อย
น้อยกว่า 1.50 คะแนน	หมายความว่า น้อยที่สุด

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6. ได้แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองฉบับสมบูรณ์ในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้ำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นวิจัย)

1. สร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี 8 สัปดาห์ ประกอบด้วยสัปดาห์ที่ 1-6 ครั้งละ 3 ชั่วโมง และสัปดาห์ที่ 7-8 ครั้งละ 6 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง โดยศึกษาเอกสารตำราแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผลสำรวจความคิดเห็นเรื่องคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองตามความคิดเห็นของผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านนันทนาการของเทศบาลเมืองทั่วประเทศ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการชุมชนในเทศบาลเมืองของจังหวัดปทุมธานีขึ้น

ลักษณะโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบไปด้วย

1. ชื่อโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์
3. ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม
4. ตารางหัวข้อกิจกรรม KPI และใบงาน/ภาคปฏิบัติในแต่ละครั้ง จำนวน 8 ครั้ง

โดยกำหนดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2. นำโปรแกรมฯ สร้างขึ้นเบื้องต้นเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

3. นำโปรแกรมที่สร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านนันทนาการ 5 ท่าน และแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนฯ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนฯ ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Pilot Study) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5. ได้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

6. ผู้วิจัยนำโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

ผู้วิจัยทำการทดสอบกลุ่มทดลองก่อนเข้าร่วมและหลังเข้าร่วมโปรแกรม (Pretest - Posttest) ด้วยแบบประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

7. จัดทำคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี แล้วนำไปขยายผลต่อไป

2. สร้างแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน โดยพัฒนาข้อคำถามจากเนื้อหากิจกรรม 8 ครั้ง ของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ออกมาเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ก่อนและหลังการเข้าร่วม (Pretest - Posttest) ว่ามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร

แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน การศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนเทศบาลเมือง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ โดยประเมินข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่าความสำคัญ 4 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 60) โดยมีช่วงคะแนนดังนี้

มากกว่า 3.50 คะแนน หมายความว่า มากที่สุด

2.50 – 3.50 คะแนน หมายความว่า มาก

1.51 – 2.50 คะแนน หมายความว่า น้อย

น้อยกว่า 1.50 คะแนน หมายความว่า น้อยที่สุด

2. นำแบบประเมินสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อให้ออกเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

5. ได้แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นพัฒนา)

ในขั้นตอนการขยายผลการโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยนำคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีและแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการ ไปจัดกิจกรรมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ตามลำดับดังนี้

1. นำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้วมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการจัดโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี 1 สัปดาห์
2. จัดโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยจากทั้ง 3 หน่วยงาน จำนวน 8 สัปดาห์
3. นำแบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ประเมินก่อนการทดลอง ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยทั้ง 3 หน่วยงาน หลังสิ้นสุดการทดลอง 1 สัปดาห์
4. ประชุมกลุ่ม (Focus Group) ผลของการขยายผลรายงานโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ของ 3 หน่วยงาน
5. ปรับปรุงคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมปริญญาโท
6. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเหมาะสมของคู่มือ เท่ากับ 3.86
7. จัดทำคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี และโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศ (ขั้นวิจัย)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันการศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพ ถึงเทศบาลเมืองเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม (Try-out) และเก็บแบบสอบถามจริงตามหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้มาจากการสุ่มจากหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศจำนวน 175 แห่ง (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย: 2557) โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้จำนวน 130 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คนและผู้ปฏิบัติงาน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามถึงหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองไปรษณีย์ส่งกลับด่วน EMS จำนวน 130 แห่ง
3. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผลวิจัย

4. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นวิจัย)

1. ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง (Pilot Study) จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

2. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษานำร่อง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วม

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของแบบประเมินนำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง

5. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองโปรแกรมฯ จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

6. เก็บข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน กับกลุ่มทดลอง

7. จัดอบรมโปรแกรมฯ กับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

8. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน กับกลุ่มทดลอง

9. วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

10. รายงานผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ขั้นพัฒนา)

1. ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยจาก 3 หน่วยงาน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

2. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน กับกลุ่มตัวอย่าง

3. จัดอบรมโปรแกรมฯ กับกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

4. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน กับกลุ่มตัวอย่าง

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง โดยการหาค่าเฉลี่ย Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
2. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยทดสอบจากแบบประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และทดสอบที (t-test) แบบ Paired Samples t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง

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

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

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

1.2 ค่าอำนาจจำแนก (D) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 211)

$$D = \frac{R_U - R_L}{\frac{N}{2}}$$

โดยที่ D คือ ค่าอำนาจจำแนก
 R_U คือ จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L แทน จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 N แทน จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage: P)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

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

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

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

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 76-79)

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

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

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การทดสอบทีแบบ Paired Samples t-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัยจึงได้แสดงความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบหาคุณภาพคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผ่านนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนา

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	163	62.69
หญิง	97	37.31
รวม	260	100.00
อายุ		
21 – 30 ปี	17	6.54
31 – 40 ปี	84	32.31
41 – 50 ปี	67	25.77
51 – 60 ปี	92	35.38
รวม	260	100.00
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.54
ปริญญาตรี	118	45.38
ปริญญาโท	128	49.23
อื่นๆ	10	3.85
รวม	260	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	131	50.38
ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานนันทนาการ	129	49.62
รวม	260	100.00

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการเขตเทศบาลเมืองในจำนวนใกล้เคียงกัน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กลุ่มใหญ่ที่สุดมีอายุ 51-60 ปี (ร้อยละ 35.38) รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 32.31) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 49.23) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 45.38)

2. คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และระดับความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทย

คุณลักษณะที่พึงปรารถนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก	3.54	0.67	มากที่สุด
2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน/ องค์กร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน	3.54	0.56	มากที่สุด
3. มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน	3.49	0.62	มาก
4. สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.45	0.61	มาก
5. สามารถเขียนโครงการนันทนาการและประเมินผลโครงการ	3.40	0.68	มาก
6. สามารถจัดโปรแกรมนันทนาการให้กับบุคคลทุกกลุ่มอายุในชุมชน	3.38	0.66	มาก
7. สามารถทำงานร่วมกับเยาวชน ผู้สูงอายุ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจในชุมชน	3.37	0.67	มาก
8. มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจาและเขียนรายงานได้	3.37	0.65	มาก
9. มีความรู้การเป็นผู้นำนันทนาการ และสามารถใช้ขบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamic) ในการจัดกิจกรรม	3.33	0.69	มาก
10. สามารถกำกับดูแลการยืมวัสดุอุปกรณ์ และรักษาสິงอำนวยความสะดวกทางนันทนาการให้สะดวกและปลอดภัยแก่ผู้ใช้	3.30	0.63	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงปรารถนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
11. สามารถเป็นผู้ฝึก (Coach) สอน (Instructor) และให้คำปรึกษาในการจัดโครงการหลังโรงเรียนเลิก (After School Program) ให้แก่วัยรุ่นและเยาวชนที่มีความเสี่ยงในชุมชน	3.29	0.71	มาก
12. สามารถฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานนันทนาการและอาสาสมัครในชุมชน	3.27	0.75	มาก
13. มีความรู้ในภาคทฤษฎีนันทนาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มคนในชุมชน	3.27	0.69	มาก
14. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การรับสมัครสมาชิก และการส่งเอกสาร	3.07	0.71	มาก
15. มีความรู้และสามารถให้การปฐมพยาบาล และช่วยชีวิตคนตกน้ำได้	2.96	0.77	มาก
รวม	3.34	0.16	มาก

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ดำเนินนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองในประเทศไทยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ดำเนินนันทนาการที่ต้องการมากที่สุดมาตามอันดับแรกคือ มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมและคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก และมีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน/ องค์กร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.49$) และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 3.45$)

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำันทนการในชุมชนเขต
เทศบาลเมืองสนั้รักษ์ จังหวัดปทุมธานี

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	16.67
หญิง	25	83.33
รวม	30	100.00
อายุ		
20 - 30 ปี	3	10.00
31 - 40 ปี	16	53.33
41 - 50 ปี	10	33.33
มากกว่า 50 ปี	1	3.33
รวม	30	100.00
การศึกษา		
ปริญญาตรี	20	66.67
ปริญญาโท	7	23.33
อื่นๆ	3	10.00
รวม	30	100.00
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	7	23.33
ผู้นำันทนการ	2	6.67
อื่นๆ	21	70.00
รวม	30	100.00
สถานที่ทำงาน		
หน่วยงานภายในเทศบาล	21	70.00
หน่วยงานภายนอกเทศบาล	9	30.00
รวม	30	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ		
ไม่มีประสบการณ์	15	50.00
1 - 2 ปี	10	33.33
3 - 4 ปี	3	10.00
มากกว่า 4 ปี	2	6.67
รวม	30	100.00

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.33) มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 53.33) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 36.67) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ ครู นักวิชาการศึกษานักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานธุรการ ผู้นำชุมชน เป็นต้น (ร้อยละ 70.00) ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานภายในเทศบาล (ร้อยละ 70.00) และครึ่งหนึ่งไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ (ร้อยละ 50.00)

2. ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

ตาราง 6 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

ความสามารถ ของผู้นำนันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถเขียนโครงการ นันทนาการได้อย่างถูกต้อง	1.57	0.82	น้อย	3.20	0.41	มาก
2. สามารถใช้หลักการ APIE ใน การจัดโปรแกรมนันทนาการ	1.53	0.63	น้อย	3.57	0.50	มากที่สุด
3. สามารถใช้หลักการจัด กิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.57	0.82	น้อย	3.30	0.47	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. รู้คุณลักษณะ 10 ประการของ การเป็นผู้ำนันทนาการใน ชุมชน	1.60	0.72	น้อย	3.83	0.38	มากที่สุด
5. เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ ของการให้บริการนันทนาการ แก่ชุมชนในเทศบาล	1.70	0.92	น้อย	3.80	0.41	มากที่สุด
6. เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็น ผู้นำ (Leadership)	1.80	0.89	น้อย	3.43	0.50	มาก
7. เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำ (Leader)	1.83	0.79	น้อย	3.37	0.49	มาก
8. รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ การเป็นผู้นำ	1.80	0.81	น้อย	3.37	0.49	มาก
9. เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เกี่ยวกับความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow	2.00	0.79	น้อย	3.40	0.50	มาก
10. สามารถจำแนกความ แตกต่างระหว่างผู้นำ ประเภท X และ Y ได้	1.70	0.84	น้อย	3.90	0.31	มากที่สุด
11. รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและ แรงขับของคน ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	1.83	0.91	น้อย	3.50	0.51	มาก
12. สามารถใช้กระบวนการและ พลวัตกลุ่ม ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	1.57	0.73	น้อย	3.23	0.49	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. สามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.47	0.63	น้อยที่สุด	3.20	0.41	มาก
14. เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ	1.40	0.56	น้อยที่สุด	3.30	0.47	มาก
15. สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง	1.37	0.56	น้อยที่สุด	3.73	0.45	มากที่สุด
16. สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.77	0.68	น้อย	3.60	0.50	มากที่สุด
17. สามารถจัดโปรแกรม นันทนาการหลังโรงเรียนเลิก ให้นักเรียนในชุมชน	1.67	0.66	น้อย	3.40	0.50	มาก
18. สามารถใช้เทคนิค Re-Motivation ในการจัด โปรแกรมนันทนาการให้แก่ ผู้สูงอายุในชุมชน	1.53	0.73	น้อย	3.37	0.49	มาก
19. สามารถกำจัดอุปสรรคและ เงื่อนไขที่ขัดขวางการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายในชุมชนได้	1.57	0.63	น้อย	3.50	0.51	มาก
20. สามารถปฐมพยาบาล บาดเจ็บ และพันผ้าแก้ ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	2.27	0.87	น้อย	3.67	0.48	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21. สามารถปฏิบัติกรช่วย ฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้ จังหวะการเต้นของหัวใจ กลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้	1.87	0.94	น้อย	3.50	0.51	มาก
22. สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยมและ เคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ อย่างปลอดภัย	2.13	0.97	น้อย	3.60	0.50	มากที่สุด
23. สามารถเป็นผู้นำในการจัด ค่ายกลางวันแก่สมาชิก ในชุมชน	1.63	0.72	น้อย	3.80	0.41	มากที่สุด
24. มีทักษะในการใช้นกหวีด ควบคุมระเบียบการ ดำรงชีวิตของชาวค่าย	1.60	0.62	น้อย	3.93	0.25	มากที่สุด
25. มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้	1.90	0.84	น้อย	3.87	0.35	มากที่สุด
26. มีทักษะในการจัดกิจกรรม ค่ายพักแรมให้สอดคล้อง กับความต้องการและ ความสนใจของผู้เข้าร่วม ทุกกลุ่มอายุ	1.83	0.79	น้อย	3.93	0.25	มากที่สุด
27. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่าย ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ ที่ดี	2.10	0.76	น้อย	3.90	0.31	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ผู้นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่าย ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ ที่ดี	2.10	0.76	น้อย	3.90	0.31	มากที่สุด
29. สามารถใช้ทักษะการ ดำรงชีวิตนอกสถานที่ ได้อย่างปลอดภัย	2.33	0.88	น้อย	3.97	0.18	มากที่สุด
รวม	1.75	0.57	น้อย	3.58	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.75$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 25 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 1.37$) รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีการเป็นผู้ผู้นำ ($\bar{X} = 1.40$) และสามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน ($\bar{X} = 1.47$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ มีทักษะในการใช้นกหวีดควบคุมระเบียบการดำรงชีวิตของชาวค่าย และมีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ ($\bar{X} = 3.93$) สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม

กลุ่มทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	P
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	1.75	0.57	-1.83	29	-23.117*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	3.58	0.18				

*(p < .05)

จากตาราง 7 พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม หลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปขยายผลใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 90 คน จาก 3 องค์การ (องค์การละ 30 คน) ได้แก่ เทศบาลเมืองลำสามแก้ว เทศบาลเมืองลาดสวาย และเทศบาลเมืองบึงยี่โถ

1. ผลการขยายผลโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	46.67
หญิง	16	53.33
รวม	30	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	2	6.67
31 - 40 ปี	8	26.67
41 - 50 ปี	7	23.33
มากกว่า 50 ปี	13	43.33
รวม	30	100.00
การศึกษา		
ปกศ.สูง	1	3.33
ปริญญาตรี	11	36.67
อื่น ๆ	18	60.00
รวม	30	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้นำนันทนาการ	5	16.67
ลูกจ้าง	6	20.00
อาสาสมัคร	3	10.00
อื่น ๆ	16	53.33
รวม	30	100.00
สถานที่ทำงาน		
หน่วยงานภายในเทศบาล	12	40.00
หน่วยงานภายนอกเทศบาล	18	60.00
รวม	30	100.00
ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ		
ไม่มีประสบการณ์	6	20.00
1 - 2 ปี	12	40.00
3 - 4 ปี	9	30.00
มากกว่า 4 ปี	3	10.00
รวม	30	100.00

จากตาราง 8 พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้วเป็นเพศหญิง และเพศชายจำนวนใกล้เคียงกัน มีอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 43.33) มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับ ปกศ. และระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) และปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ

ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล นักพัฒนาชุมชน ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น (ร้อยละ 53.33) มากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในหน่วยงานภายนอกเทศบาล (ร้อยละ 60.00) และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ 1 - 2 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.00)

1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

ตาราง 9 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

ความสามารถ ของผู้นำนันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถเขียนโครงการ นันทนาการได้อย่างถูกต้อง	1.53	0.86	น้อย	2.73	0.83	มาก
2. สามารถใช้หลักการ APIE ใน การจัดโปรแกรมนันทนาการ	1.43	0.73	น้อยที่สุด	2.60	0.72	มาก
3. สามารถใช้หลักการจัด กิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.30	0.65	น้อยที่สุด	2.80	0.89	มาก
4. รู้คุณลักษณะ 10 ประการของ การเป็นผู้นำนันทนาการใน ชุมชน	1.73	0.91	น้อย	2.90	0.84	มาก
5. เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ ของการให้บริการนันทนาการ แก่ชุมชนในเทศบาล	1.73	0.87	น้อย	3.17	0.79	มาก
6. เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็น ผู้นำ (Leadership)	1.80	0.81	น้อย	3.13	0.68	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำ (Leader)	1.70	0.70	น้อย	3.00	0.64	มาก
8. รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ การเป็นผู้นำ	1.77	0.86	น้อย	3.10	0.66	มาก
9. เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เกี่ยวกับความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow	1.57	0.77	น้อย	2.70	0.75	มาก
10. สามารถจำแนกความ แตกต่างระหว่างผู้นำ ประเภท X และ Y ได้	1.30	0.65	น้อยที่สุด	2.53	0.90	มาก
11. รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและ แรงขับของคน ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	1.73	0.91	น้อย	3.10	0.88	มาก
12. สามารถใช้กระบวนการและ พลวัตกลุ่ม ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	1.57	0.73	น้อย	2.90	0.80	มาก
13. สามารถสร้างทีมงานใน ระหว่างจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.60	0.67	น้อย	2.87	0.90	มาก
14. เข้าใจความแตกต่างระหว่าง ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของ การเป็นผู้นำ	1.47	0.68	น้อยที่สุด	2.73	0.83	มาก
15. สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง	1.20	0.55	น้อยที่สุด	2.57	0.90	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์ กิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.40	0.62	น้อยที่สุด	2.77	0.86	มาก
17. สามารถจัดโปรแกรม นันทนาการหลังโรงเรียนเลิก ให้นักเรียนในชุมชน	1.47	0.78	น้อยที่สุด	2.87	0.78	มาก
18. สามารถใช้เทคนิค re-motivation ในการจัด โปรแกรมนันทนาการให้แก่ ผู้สูงอายุในชุมชน	1.53	0.82	น้อย	2.80	0.85	มาก
19. สามารถกำจัดอุปสรรคและ เงื่อนไขที่ขัดขวางการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายในชุมชนได้	1.60	0.77	น้อย	2.70	0.92	มาก
20. สามารถปฐมพยาบาล บาดเจ็บ และพันผ้าแก้ ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.97	0.89	น้อย	2.60	0.89	มาก
21. สามารถปฏิบัติการช่วย ฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้ จังหวะการเต้นของหัวใจ กลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้	1.83	0.95	น้อย	2.30	0.88	น้อย
22. สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยมและ เคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ อย่างปลอดภัย	1.97	1.03	น้อย	2.60	0.97	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23. สามารถเป็นผู้นำในการจัด ค่ายกลางวันแก่สมาชิก ในชุมชน	1.80	0.85	น้อย	2.60	0.81	มาก
24. มีทักษะในการใช้นกหวีด ควบคุมระเบียบการ ดำรงชีวิตของชาวค่าย	1.70	0.79	น้อย	2.67	0.84	มาก
25. มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้	1.87	0.97	น้อย	2.63	0.89	มาก
26. มีทักษะในการจัดกิจกรรม ค่ายพักแรมให้สอดคล้อง กับความต้องการและ ความสนใจของผู้เข้าร่วม ทุกกลุ่มอายุ	1.87	0.82	น้อย	2.83	0.91	มาก
27. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่าย ตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ ที่ดี	2.07	1.01	น้อย	2.97	0.93	มาก
28. สามารถใช้ทักษะการ ดำรงชีวิตนอกสถานที่ ได้อย่างปลอดภัย	2.17	1.02	น้อย	3.13	0.82	มาก
รวม	1.67	0.60	น้อย	2.80	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว มีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.67$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 21 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 1.20$) รองลงมาคือ สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน และสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ ($\bar{X} = 1.30$) และสามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการในชุมชน ($\bar{X} = 1.40$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 27 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) และสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.13$) และรู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

1.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

กลุ่มขยายผลที่ 1	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	1.67	0.60	-1.13	29	-7.511*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	2.80	0.59				

*($p < .05$)

จากตาราง 10 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว หลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

2. ผลการขยายผลโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	16.67
หญิง	25	83.33
รวม	30	100.00
อายุ		
20 - 30 ปี	6	20.00
31 - 40 ปี	18	60.00
41 - 50 ปี	3	10.00
มากกว่า 50 ปี	3	10.00
รวม	30	100.00
การศึกษา		
ปกศ.สูง	5	16.67
ปริญญาตรี	22	73.33
อื่น ๆ	3	10.00
รวม	30	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้นำันทนการ	4	13.33
ลูกจ้าง	10	33.33
อื่น ๆ	16	53.33
รวม	30	100.00
สถานที่ทำงาน		
หน่วยงานภายในเทศบาล	25	83.33
หน่วยงานภายนอกเทศบาล	5	16.67
รวม	30	100.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ		
ไม่มีประสบการณ์	27	90.00
มากกว่า 4 ปี	3	10.00
รวม	30	100.00

จากตาราง 11 พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.33) มีอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 60.00) กลุ่มใหญ่ที่สุดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.33) และปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ ครู นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน เป็นต้น (ร้อยละ 53.33) ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานภายในเทศบาล (ร้อยละ 83.33) และไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ (ร้อยละ 90.00)

2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

ตาราง 12 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

ความสามารถ ของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถเขียนโครงการ นันทนาการได้อย่างถูกต้อง	1.47	0.63	น้อยที่สุด	3.03	0.67	มาก
2. สามารถใช้หลักการ APIE ใน การจัดโปรแกรมนันทนาการ	1.37	0.56	น้อยที่สุด	3.17	0.70	มาก
3. สามารถใช้หลักการจัด กิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.43	0.50	น้อยที่สุด	3.07	0.78	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ผู้นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน	1.47	0.57	น้อยที่สุด	3.30	0.75	มาก
5. เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล	1.77	0.73	น้อย	3.30	0.70	มาก
6. เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้ผู้นำ (Leadership)	1.97	0.85	น้อย	3.23	0.73	มาก
7. เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ของผู้ผู้นำ (Leader)	1.77	0.90	น้อย	3.13	0.73	มาก
8. รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้ผู้นำ	1.70	0.60	น้อย	3.33	0.71	มาก
9. เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	1.83	0.87	น้อย	3.17	0.75	มาก
10. สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้	1.30	0.53	น้อยที่สุด	3.07	0.78	มาก
11. รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคน ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน	1.67	0.66	น้อย	3.40	0.62	มาก
12. สามารถใช้กระบวนการและพลวัตกลุ่ม ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน	1.30	0.47	น้อยที่สุด	3.17	0.70	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. สามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.43	0.63	น้อยที่สุด	3.30	0.65	มาก
14. เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ	1.33	0.48	น้อยที่สุด	3.10	0.76	มาก
15. สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง	1.33	0.66	น้อยที่สุด	3.00	0.69	มาก
16. สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.60	0.81	น้อย	3.20	0.85	มาก
17. สามารถจัดโปรแกรม นันทนาการหลังโรงเรียนเลิก ให้นักเรียนในชุมชน	1.63	0.93	น้อย	3.30	0.79	มาก
18. สามารถใช้เทคนิค Re-motivation ในการจัด โปรแกรมนันทนาการให้แก่ ผู้สูงอายุในชุมชน	1.37	0.56	น้อยที่สุด	3.07	0.74	มาก
19. สามารถกำจัดอุปสรรคและ เงื่อนไขที่ขัดขวางการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายในชุมชนได้	1.53	0.63	น้อย	3.23	0.77	มาก
20. สามารถปฐมพยาบาล บาดเจ็บ และพันผ้าแก้ ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.77	0.77	น้อย	3.27	0.74	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21. สามารถปฏิบัติกรช่วย ฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้ จังหวะการเต้นของหัวใจ กลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้	1.43	0.57	น้อยที่สุด	2.80	0.81	มาก
22. สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยมและ เคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ อย่างปลอดภัย	1.73	0.74	น้อย	3.07	0.83	มาก
23. สามารถเป็นผู้นำในการจัด ค่ายกลางวันแก่สมาชิก ในชุมชน	1.67	0.84	น้อย	3.20	0.81	มาก
24. มีทักษะในการใช้นกหวีด ควบคุมระเบียบการ ดำรงชีวิตของชาวค่าย	1.70	0.92	น้อย	3.20	0.81	มาก
25. มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้	1.80	0.92	น้อย	3.17	0.83	มาก
26. มีทักษะในการจัดกิจกรรม ค่ายพักแรมให้สอดคล้อง กับความต้องการและ ความสนใจของผู้เข้าร่วม ทุกกลุ่มอายุ	1.80	0.96	น้อย	3.27	0.78	มาก
27. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่าย ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ ที่ดี	2.00	1.05	น้อย	3.40	0.77	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ผู้นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28. สามารถใช้ทักษะการ ดำรงชีวิตนอกสถานที่ ได้อย่างปลอดภัย	2.43	1.17	น้อย	3.40	0.81	มาก
รวม	1.63	0.50	น้อย	3.19	0.61	มาก

จากตาราง 12 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวายมีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.63$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 17 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถใช้กระบวนการและพลวัตรกลุ่ม ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน ($\bar{X} = 1.30$) รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ และสามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 1.33$) สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรมนันทนาการ และสามารถใช้เทคนิค Re-Motivation ในการจัดโปรแกรมนันทนาการให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X} = 1.37$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคน ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน, สามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี และสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.33$) รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน, เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล สามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน และสามารถจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเลิกให้แก่นักเรียนในชุมชน ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

กลุ่มขยายผลที่ 2	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	1.63	0.50	-1.56	29	-11.826*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	3.19	0.61				

*(p < .05)

จากตาราง 13 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย หลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

3. ผลการขยายผลโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ

ตาราง 14 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	13	43.33
	หญิง	17	56.67
	รวม	30	100.00
อายุ	20 - 30 ปี	4	13.33
	41 - 50 ปี	8	26.67
	มากกว่า 50 ปี	18	60.00
	รวม	30	100.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
ปกศ.สูง	1	3.33
ปริญญาตรี	13	43.33
ปริญญาโท	3	10.00
อื่น ๆ	13	43.33
รวม	30	100.00
ตำแหน่งงาน		
อาสาสมัคร	8	26.67
ลูกจ้าง	6	20.00
ผู้นำนันทนาการ	2	6.67
อื่นๆ	14	46.67
รวม	30	100.00
สถานที่ทำงาน		
หน่วยงานภายในเทศบาล	11	36.67
หน่วยงานภายนอกเทศบาล	19	63.33
รวม	30	100.00
ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ		
ไม่มีประสบการณ์	15	50.00
1 - 2 ปี	8	26.67
3 - 4 ปี	2	6.67
มากกว่า 4 ปี	5	16.67
รวม	30	100.00

จากตาราง 14 พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 60.00) กลุ่มใหญ่ที่สุดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 43.33) ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน กรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น (ร้อยละ 46.67) ทำงานในหน่วยงานภายนอกเทศบาล (ร้อยละ 63.33) และไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ (ร้อยละ 50.00)

3.2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก

ตาราง 15 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก

ความสามารถ ของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม (n = 30)			หลังเข้าร่วม (n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถเขียนโครงการ นันทนาการได้อย่างถูกต้อง	2.47	0.78	น้อย	3.27	0.64	มาก
2. สามารถใช้หลักการ APIE ใน การจัดโปรแกรมนันทนาการ	1.97	0.67	น้อย	3.10	0.61	มาก
3. สามารถใช้หลักการจัด กิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	1.97	0.72	น้อย	3.10	0.66	มาก
4. รู้คุณลักษณะ 10 ประการของ การเป็นผู้ผู้นำนันทนาการใน ชุมชน	2.20	0.85	น้อย	3.30	0.75	มาก
5. เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ ของการให้บริการนันทนาการ แก่ชุมชนในเทศบาล	2.37	0.96	น้อย	3.43	0.63	มาก
6. เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็น ผู้นำ (Leadership)	2.50	1.01	น้อย	3.33	0.61	มาก
7. เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำ (Leader)	2.30	0.88	น้อย	3.30	0.60	มาก
8. รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ การเป็นผู้นำ	2.43	0.86	น้อย	3.43	0.57	มาก
9. เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เกี่ยวกับความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow	2.10	0.84	น้อย	3.40	0.67	มาก
10. สามารถจำแนกความ แตกต่างระหว่างผู้นำ ประเภท X และ Y ได้	2.10	0.96	น้อย	3.50	0.73	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและ แรงขับของคน ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	2.23	0.97	น้อย	3.53	0.68	มากที่สุด
12. สามารถใช้กระบวนการและ พลวัตกลุ่ม ในการจัด กิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	2.07	0.69	น้อย	3.17	0.59	มาก
13. สามารถสร้างทีมงานใน ระหว่างจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	2.13	0.78	น้อย	3.37	0.61	มาก
14. เข้าใจความแตกต่างระหว่าง ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของ การเป็นผู้นำ	1.97	0.76	น้อย	3.20	0.48	มาก
15. สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง	1.90	0.80	น้อย	3.10	0.80	มาก
16. สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์ กิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	2.10	0.84	น้อย	3.10	0.66	มาก
17. สามารถจัดโปรแกรม นันทนาการหลังโรงเรียนเลิก ให้นักเรียนในชุมชน	2.03	0.81	น้อย	3.10	0.55	มาก
18. สามารถใช้เทคนิค Re-motivation ในการจัด โปรแกรมนันทนาการให้แก่ ผู้สูงอายุในชุมชน	2.07	0.74	น้อย	3.03	0.67	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19. สามารถกำจัดอุปสรรคและ เงื่อนไขที่ขัดขวางการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายในชุมชนได้	2.17	0.83	น้อย	3.30	0.75	มาก
20. สามารถปฐมพยาบาล บาดแผล และพันผ้าแก้ ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	2.03	0.89	น้อย	3.20	0.96	มาก
21. สามารถปฏิบัติการช่วย ฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้ จังหวะการเต้นของหัวใจ กลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้	1.90	0.76	น้อย	3.23	0.97	มาก
22. สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยมและ เคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ อย่างปลอดภัย	1.97	0.85	น้อย	3.10	0.99	มาก
23. สามารถเป็นผู้นำในการจัด ค่ายกลางวันแก่สมาชิก ในชุมชน	2.03	0.89	น้อย	3.30	0.79	มาก
24. มีทักษะในการใช้นกหวีด ควบคุมระเบียบการ ดำรงชีวิตของชาวค่าย	2.00	0.79	น้อย	3.40	0.72	มาก
25. มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้	1.83	0.83	น้อย	3.23	0.94	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสามารถของผู้ นำ นันทนาการในชุมชน	ก่อนเข้าร่วม			หลังเข้าร่วม		
	(n = 30)			(n = 30)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
26. มีทักษะในการจัดกิจกรรม ค่ายพักแรมให้สอดคล้อง กับความต้องการและ ความสนใจของผู้เข้าร่วม ทุกกลุ่มอายุ	1.90	0.76	น้อย	3.33	0.88	มาก
27. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่าย ตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ ที่ดี	2.03	0.81	น้อย	3.30	0.84	มาก
28. สามารถใช้ทักษะการ ดำรงชีวิตนอกสถานที่ ได้อย่างปลอดภัย	2.07	0.94	น้อย	3.50	0.68	มาก
รวม	2.10	0.64	น้อย	3.27	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ มีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้ ($\bar{X} = 1.83$) รองลงมาคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจกลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้ และมีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ ($\bar{X} = 1.90$) สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรม นันทนาการ สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ และสามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามหลักมนุษยสัมพันธ์และเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 1.97$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 27 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้จักใช้ทฤษฎี แรงจูงใจและแรงขับของคน ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถใช้ทักษะการ ดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.50$) เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้ บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล และรู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการ ในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก

กลุ่มขยายผลที่ 3	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	2.10	0.64	-1.56	29	-11.826*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	3.27	0.55				

*(p < .05)

จากตาราง 16 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โกหลัง เข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อน เข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบการหาคุณภาพคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำ นันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 17 การประเมินผลความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการใน ชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน				ค่าเฉลี่ย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.	รูปแบบการจัดรูปเล่ม	4	1	0	0	3.80
2.	ขอความช่วยเหลือสอดคล้องวัตถุประสงค์	4	1	0	0	3.80
3.	เนื้อหาและกิจกรรมเหมาะสมกับเวลา	4	1	0	0	3.80

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน				ค่าเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
4.	ขั้นตอนในการนำเสนอกิจกรรม	4	1	0	0	3.80
5.	สื่อและอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ	4	1	0	0	3.80
6.	ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3	2	0	0	3.60
7.	โปรแกรมสามารถสร้างเสริมผู้นำนั้นทนทานการในชุมชนได้	4	1	0	0	3.80
8.	วิธีการวัดและประเมินผล	4	1	0	0	3.80
9.	คู่มือสามารถนำไปใช้ได้	4	1	0	0	3.80
		รวม				3.77

หมายเหตุ ระดับคะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมมาก
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อย

จากตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นทนทานการในชุมชนเขตเทศบาลเมือง มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 3.77 สำหรับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมมีดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงภาษาและแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยในบางคำเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย เช่น Re-motivation
2. ในหัวข้อกิจกรรมการปฐมพยาบาลควรปฏิบัติให้ดี เนื่องจากเป็นทักษะอ่านอย่างเดียวทำไม่ได้หรือผู้อบรมควรมีใบประกอบวิชาชีพ
3. แต่ละโปรแกรมมีทฤษฎีทางนั้นทนทานการสนับสนุน (Back Up) ดี แต่ในการดำเนินกิจกรรมผู้จัดควรมีรูปแบบและบูรณาการเป็นกิจกรรมที่ไม่เครียดจนเกินไปหรือคิดกิจกรรมไม่ใช้อย่างเดียวหลายชั่วโมง
4. ในสื่อควรมีการยกตัวอย่างเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจหรือมีเกณฑ์
5. ในการวัดการปฏิบัติควรมีการบอกถึงวิธีการในการวัดผลและมีเกณฑ์การประเมินหรือระบุเครื่องมือ มีจุดสังเกตอะไร เพื่อจะให้ผู้อื่นไปทำได้

6. หัวข้อ CPR และ AED ถ้าจะนำไปใช้ต้องมีการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมหรืออาจต้องมีสื่อที่ดี เนื่องจากเป็นทักษะ และถ้าผู้นำไม่ชำนาญจะขาดความมั่นใจหรือ KPI จะต้องละเอียดกว่านี้ เช่น Mouth To Mouth มีวิธีทำอย่างไร

7. รูปปกควรหาภาพที่สื่อกับเรื่องมากกว่านี้

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลุ่มผู้ใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			IOC
		+1	0	-1	
1.	วิธีการใช้คู่มือ	4	1	0	.80
2.	การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโปรแกรม นันทนาการ	4	1	0	.80
3.	คุณลักษณะของผู้ำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและ หน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน	4	1	0	.80
4.	ศาสตร์ ศิลป์ ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ นันทนาการ	4	1	0	.80
5.	การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์	5	0	0	1
6.	การสร้างทีมและขบวนการของพลวัตรกลุ่ม	4	1	0	.80
7.	การจัดกิจกรรมด้วย OODA Loop และวิเคราะห์กิจกรรม ด้วย SWOT	5	0	0	1
8.	การเป็นผู้นำนันทนาการการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้นำ นันทนาการผู้สูงอายุและผู้นำนันทนาการบุคคลพิเศษ	4	1	0	.80
9.	การปฐมพยาบาล การพายุบอดและการปั๊มหัวใจ (CPR) และการช่วยฟื้นคืนชีพ (AED)	4	1	0	.80
10.	การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)	5	0	0	1
					0.86

จากตาราง 18 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง มีค่า IOC = 0.86-1.0

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
2. พัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองปทุมธานี
3. ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของหน่วยงานเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นศึกษาความต้องการเพื่อสร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศจำนวน 175 แห่ง (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2557) โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้จำนวน 130 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คนและผู้ปฏิบัติงาน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในเขตเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน
3. กลุ่มตัวอย่างในขั้นขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ กลุ่มทดลองที่ 1 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลาดสวาย จำนวน 30 คน กลุ่มทดลองที่ 2 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว จำนวน 30 คน และกลุ่มทดลองที่ 3 ข้าราชการหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้มีความสนใจด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเขตเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
2. โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี
3. แบบประเมินความสามารถของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
4. คู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
2. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยทดสอบจากแบบประเมินความสามารถของผู้หน้านันทนาการในชุมชน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มขยายผล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และทดสอบที (t-test) แบบ Paired Samples T-test

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโปรแกรม

ผลจากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการของเทศบาลเมือง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.4 และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 50.4 คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั้ง 15 รายการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.34$) และคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้หน้านันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองมากที่สุด สามอันดับแรก ได้แก่ 1.รายการที่มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม และคำนึงถึงความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.54$) เป็นอันดับแรก และรายการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ($\bar{x} = 3.54$) ลำดับ

รองลงมาได้แก่รายการที่มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน ($\bar{x} = 3.49$) และรายการสามารถตัดสินใจกับแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีที่เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ กลุ่มทดลองคือข้าราชการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่หรือผู้มีความสนใจในด้านการเป็นผู้นำนันทนาการในเขตเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน

พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.75$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 25 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 1.37$) รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 1.40$) และสามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรมในชุมชน ($\bar{x} = 1.47$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ มีทักษะในการใช้นกหวีดควบคุมระเบียบการดำรงชีวิตของชาวค่าย และมีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ ($\bar{x} = 3.93$) สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถปลุกฝังให้ชาวค่ายตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทดลองโปรแกรม หลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตอนที่ 3 ผลการขยายโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปขยายผลใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 90 คน จาก 3 องค์การ (องค์การละ 30 คน) ประกอบด้วย

1. เทศบาลเมืองลำสามแก้ว พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว เป็นเพศหญิงและเพศชายจำนวนใกล้เคียงกัน มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 43.33) มากกว่าครึ่งหนึ่งสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปกศ.สูง และระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) และปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล นักพัฒนาชุมชน ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น (ร้อยละ 53.33) มากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในหน่วยงานภายนอกเทศบาล (ร้อยละ 60.00) และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ 1-2 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.00)

2. เทศบาลเมืองลาดสวาย พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.33) มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 60.00) กลุ่มใหญ่ที่สุดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.33) และปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ ครู นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน เป็นต้น (ร้อยละ 53.33) ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานภายในเทศบาล (ร้อยละ 83.33) และไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ (ร้อยละ 90.00)

3. เทศบาลเมืองบึงยี่โก พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โก เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 60.00) กลุ่มใหญ่ที่สุดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 43.33) ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน กรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น (ร้อยละ 46.67) ทำงานในหน่วยงานภายนอกเทศบาล (ร้อยละ 63.33) และไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการ (ร้อยละ 50.00)

1. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว

พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้วมีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.67$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 2.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 21 ข้อ โดยข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 1.20$) รองลงมาคือ สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน และ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ ($\bar{x} = 1.30$) และสามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรม

นันทนาการในชุมชน ($\bar{x} = 1.40$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 27 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล ($\bar{x} = 3.17$) รองลงมาคือ เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) และสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{x} = 3.13$) และรู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.10$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้ว พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลำสามแก้วหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

2. ผลการทดลองโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย

พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวายมีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.63$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.19$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 17 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถใช้กระบวนการและพลวัตกลุ่ม ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน ($\bar{x} = 1.30$) รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ และสามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 1.33$) สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรมนันทนาการ และสามารถใช้เทคนิค Re-Motivation ในการจัดโปรแกรมนันทนาการให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{x} = 1.37$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคน ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน สามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี และสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาคือรู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.33$) รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล สามารถสร้างทีมงานในระหว่างจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน และสามารถจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเลิกให้แก่นักเรียนในชุมชน ($\bar{x} = 3.30$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวาย พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองลาดสวายหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

3. ผลการทดลองที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ

พบว่าโดยภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ มีความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.10$) แต่หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีทักษะในการกางเต็นท์ ทรง A และหุงข้าวสนามได้ ($\bar{x} = 1.83$) รองลงมาคือ สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ และช่วยทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจกลับสู่ปกติด้วยการผายปอด เป่าปากต่อปากได้ และ มีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ ($\bar{x} = 1.90$) สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรม นันทนาการ สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ และสามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยมและเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย ($\bar{x} = 1.97$) ตามลำดับ

หลังเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 27 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้จักใช้ธงฎี แกรงใจและแรงขับของคน ในการจัดกิจกรรม นันทนาการในชุมชน ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมาคือ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ และสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย ($\bar{x} = 3.50$) เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการ นันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล และรู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

สรุปผลรวมของการขยายผลของเทศบาลเมืองทั้ง 3 แห่ง

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลปรากฏว่าทั้ง 3 แห่ง มีคะแนนความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิผลที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองได้อย่างชัดเจนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง

ตอนที่ 4 คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบประเมินที่ประกอบไปด้วยรายการประเมิน 9 รายการ ได้แก่ 1. รูปแบบการจัดรูปเล่ม 2. ขอบข่ายเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3. เนื้อและกิจกรรมเหมาะสมกับเวลา 4. ขั้นตอนในการนำเสนอกิจกรรม 5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ 6. ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย 7. โปรแกรมสามารถสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนได้ 8. วิธีวัดและประเมินผล และ 9. คู่มือสามารถนำไปใช้ได้ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนเขตเทศบาลเมือง มีความเหมาะสม เท่ากับ 3.77 และมีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม คือ 1. ควรมีการปรับปรุงภาษาและแปลคำภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยในบางคำเพื่อเข้าใจได้ง่าย เช่น Re-motivation 2. ในหัวข้อกิจกรรมการปฐมพยาบาลควรปฏิบัติให้ดีขึ้นเนื่องจากเป็นทักษะอ่านอย่างเดี่ยวทำไม่ได้หรือผู้อบรมควรมีใบประกอบวิชาชีพ 3. แต่ละโปรแกรมมีทฤษฎีทางนันทนาการสนับสนุน (Back Up) ดี แต่ในการดำเนินกิจกรรมผู้จัดควรมีรูปและบูรณาการเป็นกิจกรรมที่ไม่เครียดจนเกินไปหรือคิดกิจกรรม ไม่ใช้อย่างเดียวหลายชั่วโมง 4. ในสื่อควรมีการยกตัวอย่างเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจหรือมีเกณฑ์ 5. ในการวัดการปฏิบัติควรมีการบอกถึงวิธีการในการวัดผลและมีเกณฑ์การประเมินหรือระบุเครื่องมือ มีจุดสังเกตอะไร เพื่อจะให้ผู้อื่นไปทำได้ 6. หัวข้อ CPR และ AED ถ้านำไปใช้ต้องมีการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมหรืออาจต้องมีสื่อที่ดี เนื่องจากเป็นทักษะ และถ้าผู้นำไม่ชำนาญจะขาดความมั่นใจหรือ KPI จะต้องละเอียดกว่านี้ เช่น Mouth To Mouth มีวิธีทำอย่างไร และ 7. รูปปกควรหาภาพที่สื่อกับเรื่องมากกว่านี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงคู่มือตามข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบประเมินที่ประกอบไปด้วยรายการประเมิน 10 รายการประเมิน ได้แก่ 1. วิธีการใช้คู่มือ 2. การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโปรแกรมนันทนาการ 3. คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน 4. ศาสตร์ ศิลป ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำนันทนาการ 5. การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์

6. การสร้างทีมและขบวนการของพลวัตรกลุ่ม 7. การจัดกิจกรรมด้วย OODA loop และวิเคราะห์กิจกรรมด้วย SWOT 8. การเป็นผู้นำนันทนาการการไปแรมหลังโรงเรียนเล็ก 9. ผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุและผู้นำนันทนาการบุคคลพิเศษ 9. การปฐมพยาบาล การพายุปอดและการปั๊มหัวใจ (CPR) และการช่วยฟื้นคืนชีพ (AED) และ 10. การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) พบว่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองประทุมธานี มีค่า IOC เท่ากับ 0.86 - 1.0

การอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองตามมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านนันทนาการของหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโปรแกรม

ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในมุมมองของผู้บริหาร และปฏิบัติงานด้านนันทนาการของเทศบาลเมือง พบว่าคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองอันดับแรก คือรายการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและบุคคลต่างๆ ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของชุมชนในสังคมของ Anderson (2010) ที่จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างนันทนาการในชุมชน ครอบครัวในชุมชน การจ้างงานในชุมชน และการศึกษาในชุมชน โดยมีชุมชนเป็นสถานที่คนอยู่ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่น่าสนใจและทรัพยากร สังคมของชุมชนเป็นวิถีชีวิตที่กลุ่มคนดำรงอยู่ และในชุมชน มีบุคคลที่นำกลุ่มคนร่วมกันทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน อีกประการหนึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมนันทนาการตามความคาดหวังของผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (บัญชา ชมกลิ่น, 2547: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจนันทนาการประเภทการท่องเที่ยว สโมสรเพื่อพัฒนาสุขภาพ และสวนสนุก มีความคาดหวังคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการของนิสิตระดับปริญญาตรี วิชาเอกนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ต่อศักดิ์ กาญจนทรัพย์สิน, 2551: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการของนิสิต ๓ มากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองอันดับแรก อีกรายการหนึ่งคือมี ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรกนั้น สอดคล้องกับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1943)

ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ มีความต้องการทางสรีรวิทยาเป็นอันดับแรก และความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับสอง ตามมาด้วยความต้องการความเป็นเจ้าของ การเห็นคุณค่าในตัวเอง และการมีศักดิ์ศรีแห่งตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุมิล ตั้งสัจจะพจน์ (2555: 5) ที่กล่าวถึงผู้นำนั้นบทบาทการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุน และคุ้มครองผู้เข้าร่วม จึงต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบสูงในการดูแลสมาชิกให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด โดยเฉพาะผู้เข้าร่วมที่เป็นกลุ่มพิเศษ การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นบทบาทที่มีอยู่อย่างหลากหลายในชุมชนที่แตกต่างกันออกไปทั้งกิจกรรมตามแหล่งทรัพยากรทางนันทนาการ ค่ายพักแรม การเดินป่า หรือกิจกรรมทางน้ำ ซึ่งล้วนมีความเสี่ยงในการเข้าร่วมทั้งสิ้น

คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองอันดับสอง คือ มีทักษะการเป็นผู้นำและสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Jago (1982) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีทักษะในการทำให้บุคคล/กลุ่มคนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมได้

คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองอันดับสาม คือ สามารถตัดสินใจกับแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีนั้น สอดคล้องกับ U.S. Army (1983) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานของการมีภาวะเป็นผู้นำคือ สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงาน และตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่คับขันได้

คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองอันดับหก คือ มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจาและเขียนรายงานได้ นั้น สอดคล้องกับ Russell (2001: 36) ที่กล่าวถึง ผู้นำนันทนาการที่จะสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ต้องเป็นนักสื่อสาร กระบวนการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญของทุกอย่างที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำนันทนาการกับผู้เข้าร่วม จนทำให้งานสำเร็จ ผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารต้องเป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมและผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถเข้าถึงความต้องการนันทนาการของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพผล

ตอนที่ 2 ผลการทดลองและขยายผลโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ผลการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลปรากฏว่าทั้ง 3 แห่ง มีคะแนนความคิดเห็นต่อความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสร้างเสริมให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองได้อย่างชัดเจนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้แบบประเมินความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนซึ่งพัฒนา

ข้อคำถามจากเนื้อหากิจกรรม 8 ครั้ง ของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ก่อนและหลังการเข้าร่วม (Pretest - Posttest) ว่ามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายให้เห็นถึงความสอดคล้องของคุณภาพโปรแกรมกับผลการทดลองและการขยายผลในแต่ละครั้งหัวข้อกิจกรรม จำนวน 8 สัปดาห์ดังนี้

1.การจัดโปรแกรมครั้งที่ 1 หัวข้อกิจกรรมการจัดโปรแกรมนันทนาการ และการเขียนโปรแกรมนันทนาการ

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 4 ข้อคือ 1. สามารถเขียนโครงการนันทนาการได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรม นันทนาการ 3. สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการ จัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้ เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะในเรื่อง หลักการจัดโปรแกรม นันทนาการด้วย APIE ซึ่งสอดคล้องกับ (Rossman & McKinney, 2000: 67-70) ได้เสนอให้ เป็นหลักการในการจัดโปรแกรม นันทนาการซึ่งผู้นำนันทนาการหรือนักพัฒนาโปรแกรมควร นำไปพิจารณาเป็นหลักการ กระบวนการ APIE ประกอบไปด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประเมิน (Assessment) คือการประเมินความต้องการโปรแกรม นันทนาการของประชากร เป้าหมาย เช่น สำรวจชุมชน ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มอายุ ชุมชน กีฬา ฯลฯ และ ประเมินทรัพยากร ได้แก่ พื้นที่ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร 2. การวางแผน โปรแกรม (Planning) ต้องสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ตอบสนองความต้องการ มุ่ง ประโยชน์เป็นหลัก ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม ปฏิบัติตามมาตรฐานของโปรแกรม เลือกรูปแบบของโปรแกรม สร้างตารางเวลา กิจกรรมนันทนาการ ประสานกิจกรรมและบริการ กับหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน แผนการยกเลิก แผนการประเมินผลโครงการ การลงทะเบียน/การ จอ่ง การปฐมนิเทศผู้เข้าร่วมตลอดจน การจัดทำแผนความเสี่ยง 3. การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) ต้องมีการสอนทักษะด้านผู้นำนันทนาการ ในกรณีไม่ได้ลงมือทำเองหรือทำ พร้อมกันหลายที่เพื่อให้มั่นใจว่าผู้นำจะดำเนินโปรแกรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ รวมทั้งการ ควบคุมดูแลกิจกรรม ทั่วไป เช่น การขึ้นรถ การแบ่งกลุ่ม ฯลฯ การควบคุมเฉพาะ เช่น ความ ปลอดภัยทางน้ำ การติดตามผู้เข้าร่วมแต่ละราย การส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง ตลอดจน การแนะนำโปรแกรมที่มีอยู่ในชุมชน (หน่วยงานเราไม่ได้จัดแต่ที่อื่นจัด) เป็นต้น

4. การประเมินผล (Evaluation) หลังการจัดโปรแกรม นันทนาการควรมุ่งประเมินที่ให้เห็นถึง ผลลัพธ์ของโปรแกรมอะไรบ้าง ที่ควรต้องทำการประเมิน เช่น 1. การประเมินผลโปรแกรม ซึ่ง สามารถประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และประเมินรวบยอด (Summative Evaluation) 2. ประเมินผู้เข้าร่วม องค์ประกอบในการพิจารณาได้แก่ วิธีการ เครื่องมือ กลุ่ม

ตัวอย่าง 3. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ของการจัดโปรแกรม ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาความรู้และทักษะในเรื่องแนวทางการเขียนโครงการนั้นขั้นตอนการตามแนวทางในการเขียนโครงการนั้นขั้นตอนการ(สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2555ก) ซึ่งประกอบด้วยชื่อ 1. โครงการ (Title) ต้องเขียนให้ตรงประเด็น สร้างความน่าสนใจ เช่น โครงการนั้นขั้นตอนการด้วยกิจกรรมลีลาเพื่อสุขภาพ 2. พันธกิจ (Mission) วิเคราะห์จากความต้องการ(Need) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคน องค์กร และชุมชน ส่วนใหญ่จะเน้นคุณภาพชีวิต โดยผ่านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เข้าร่วมอย่างมีความหมาย (Meaningful) และเกิดประสบการณ์การใช้เวลาว่าง 3. เป้าประสงค์ (Goal) ข้อความบ่งบอกถึงสิ่งที่ตั้งใจจะให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในลักษณะที่กว้าง (Broad Statement, Unspecific, not Measurable) 4.วัตถุประสงค์ (Objective) ข้อความเขียนชัดเจนที่บ่งบอกถึงที่ตั้งใจจะทำให้บรรลุที่เฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้ 5. วัดการปฏิบัติ (Performance Measure) ดรรชนี วัดการปฏิบัติหลัก (Key Performance Indicators) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินการดำเนินการ แสดงในรูปตัวเลข จำนวนร้อยละ หรืออัตราส่วน เพื่อวัดหรือสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานของโครงการนั้นขั้นตอนการ 6. เนื้อหาของโครงการ (Contents) พัฒนาเนื้อหาโครงการให้สอดคล้องกับความแตกต่างของอายุ และระดับทักษะของผู้เข้าร่วมจัดตามฤดูกาล เดือนหรือสัปดาห์ก็ได้ ลักษณะกิจกรรมจัดอยู่ในหมวดไหน เช่น ศิลปะและหัตถกรรม ดนตรี กีฬา และเกม การเต้นรำ และกิจกรรมนอกสถานที่ หรือกิจกรรมทางน้ำ ธรรมชาติ ประเภทของรูปแบบกิจกรรม (Activity Formats) 7. การดำเนินการ (Procedure) ควรคำนึงถึงหลัก Six Element of Situated System ของ Rossman; & Schlatter (2015) เพื่อให้โปรแกรมนั้นขั้นตอนการมีคุณค่าผู้เข้าร่วมได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ องค์ประกอบพื้นฐาน 6 ประการที่นักพัฒนาโปรแกรมควรคำนึงถึง คือ 1.กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People) 2. การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting) 3. อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม 4. โครงสร้างและกฎกติกา (Structure & Rules) ของ Program Format 5. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships) 6. การเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม และ 8. การประเมินผล (Evaluation) ประเมินจากตัว KPIs ว่าโปรแกรมที่จัดบรรลุตามวัตถุประสงค์ (เกิดประสิทธิภาพ) และผู้ดำเนินโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการจัดโปรแกรมมากน้อยเพียงใด

2. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 2 หัวข้อกิจกรรมเรื่อง คุณลักษณะของผู้ดำเนินโครงการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 5 ข้อ คือ 1. รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้นำนั้นขั้นตอนการในชุมชน 2. เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนั้นขั้นตอนการแก่ชุมชนในเทศบาล 3. เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) 4. เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ของผู้นำ (Leader) และ 5. รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ พบว่า

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะใน เรื่องคุณลักษณะของผู้นำนั้นหนาแน่นในการในชุมชน 10 ประการ ของ (Eaton. 2014) ซึ่งประกอบด้วย 1. ใช้จุดแข็งที่มีมากที่สุด 2. ทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม 3. ทำงานสมาชิกในกลุ่มทำงานเป็นทีม 4. ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการเคลื่อนไหว/มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ 5. ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมของโปรแกรม 6.ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มในการปกป้องรักษาและดูแลสมาชิกในชุมชนให้มีสุขภาพดี 7. สามารถอธิบายต่อต่อชุมชน 8. คิดล่วงหน้า 9. การรับสมาชิกใหม่และเป็นผู้ฝึกสมาชิกใหม่ 10. เดินเคียงข้างสมาชิกในกลุ่ม

อย่าน่าอยู่เบื้องบน สำหรับบทบาทของการให้บริการแก่ชุมชน มี 5 ประการ คือ 1. ให้บริการแก่สมาชิกในชุมชน 2. พัฒนาทักษะและจัดหาแหล่งทรัพยากรให้กับชุมชน 3. รักษาชุมชนให้มีมาตรฐานในการบริการแก่สมาชิก 4. ทำให้ความต้องการของสมาชิกมีความสมดุลกับความต้องการของชุมชน 5. มีการแลกเปลี่ยน พัฒนาทักษะ และมีแหล่งทรัพยากรที่สมาชิกในชุมชน

แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) แนวคิดและความหมายของการเป็นผู้นำ (Leadership) ในมุมมองของ Jago (1982) ซึ่งประกอบด้วย 1. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร 2. ปัจจัยของการเป็นผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม การสื่อสาร และสถานการณ์ 3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass อธิบายถึงพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ได้แก่ a) บุคลิกภาพที่นำไปสู่การมีบทบาทของผู้นำ เรียกว่า Trait Theory b) เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดโอกาสของการมีคุณสมบัติเป็นผู้นำ เรียกว่า Great Event Theory และ c) คนเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำ แล้วถ่ายโอนไปสู่การเป็นผู้นำ เรียกว่า Transformation Leadership Theory 4. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ทำให้คนเชื่อว่ามีความสามารถในการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าจะไปทางไหน และนำเอาหลักการการเป็นผู้นำมาผูกกับแนวคิดหลักนี้

5. หลักการของการเป็นผู้นำ คือ a) ท่านเป็นอะไร (Be) b) ท่านรู้อะไร (Know) และ c) ท่านทำอะไร (Do) 6. สิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กร จะต้องมีการกำหนดการกระทำ 3 สิ่ง ได้แก่ a. เป้าประสงค์ (Goal) และมาตรฐานในการปฏิบัติ b. ค่านิยม (Value) ที่สร้างให้กับองค์กร และ c. แนวคิด (Concept) ของคนในองค์กรที่ได้สร้างไว้ ความรู้ในหัวข้อศิลปะ (Art) และวิทยาศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำของ Donald Clark เกิดจากการพัฒนาทักษะและความรู้ การฝึกและดัดแปลงสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นผู้นำ (Leader) ประกอบด้วย 1. การเป็นผู้นำขั้นพื้นฐาน (Basics of Leadership) 2. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership) 3. ทักษะการเป็นผู้นำขั้นสูง (Advanced Leadership Skills) และ 4. ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills) การนำไปสู่ความเป็นผู้นำ (Leading to Leadership) 1. การตั้งเป้าประสงค์ 6 ขั้นตอน (U.S. Army Handbook. 1973) จาก Vision Goals Objectives Tasks Timelines Follow 2. การกำกับดูแลผู้นำ (Supervision for Leaders) กำกับแผนและนโยบายให้สามารถนำไปใช้

ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมได้ (U.S. Army Handbook. 1973) 3. อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ (The Six Points of Leadership Power) ของ Raven (1965) ซึ่งทฤษฎีและองค์ความรู้ที่ผู้เข้าร่วมได้รับจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

3. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 3 หัวข้อกิจกรรมเรื่องการเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 3 ข้อ คือ 1. เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow 2. สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้ 3. รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคนในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาความรู้และทักษะในเรื่องการเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของ Maslow (1943) และการขยาย Maslow's Hierarchy of Needs ออกเป็น 8 ขั้น (Maslow. 1971) ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ซึ่ง Maslow ได้อธิบายว่าขึ้นอยู่กับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่คนได้สร้างสรรค์จากพรสวรรค์ (Talent) ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ (Potential) และศักยภาพ (Capacities) (Bootzin, Loftus, Zajonc, & Hall. 1983). Maslow (1943) ในปี ค.ศ. 1971 Maslow ได้ขยาย Meta-needs ที่อยู่เหนือ Pyramid ภายในสามเหลี่ยม ออกเป็นการรับรู้ (Cognitive),สุนทรียภาพ (Aesthetic) การมีอิสระการแห่งตน (Self-Actualization) และสิ่งที่ยอดเยี่ยมของตน (Self-Transcendence) ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจ และแรงขับ ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg(1966) และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor(1957) ที่ให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจถึงแรงจูงใจและแรงขับ ปัจจัยแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ถูกต้อง ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึง Herzberg Needs สะท้อนถึงสิ่งที่คนต้องการจากการทำงาน ที่ตรงข้ามกับ Maslow Needs ที่สะท้อนถึงความต้องการในชีวิตของแต่ละคน ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความแตกต่างระหว่าง Alderfer's ERG Theory (ความต้องการเป็นอนุกรม/ต่อเนื่อง) กับ Maslow Needs (ความต้องการตามลำดับจากน้อยไปหามาก)

4. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 4 หัวข้อกิจกรรมเรื่องกระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic)

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 2 ข้อ คือ 1. สามารถใช้กระบวนการ (Process) และพลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน และ 2. สามารถสร้างทีมงาน (Team Building) ในระหว่างจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะในเรื่องการพัฒนาของกลุ่ม (Group Development) ของ Bales & Strodtbeck (1951) ที่กล่าวไว้ว่าเริ่มมีการใช้ครั้งแรกเมื่อ 60 ปีที่แล้วว่า กระบวนการกลุ่มคำนึงถึงพื้นฐาน 2 สิ่ง ได้แก่ ก. งาน (task) จากการกำหนดเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ และการทำให้บรรลุผล ข. ปัจจัยทางสังคม ให้โอกาสสมาชิกของกลุ่มเกิดความพึงพอใจในการเป็นเจ้าของกลุ่ม และมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มอย่างมีความหมายขั้นตอนในการพัฒนากลุ่ม (Tuckman & Jenson. 1977) มี 5 ขั้น คือ 1. Forming แต่ละคนเริ่มเกิดความคุ้นเคยซึ่งกันและกันจนกระทั่งเกิดการพัฒนาเป็นกลุ่ม 2. Storming เกิดความตึงเครียดและความขัดข้องใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มกับผู้นำ (Leader) 3. Norming เกิดการพัฒนาการเกาะกลุ่มและการกลมกลืนกันในกลุ่ม และกำหนดบทบาทของกลุ่ม 4. Performing เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม 5. Adjourning สมาชิกในกลุ่มมีการติดต่อกันลดน้อยลง ขนาดของกลุ่ม (Group Size) มีการศึกษาครั้งแรกเมื่อ 100 กว่าปีแล้ว (Triplet. 1897) ผลจากการศึกษา พบว่าขนาดของที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดของกลุ่มทางสังคม (Social Group) กลุ่มทำงาน (Work Group) และครอบครัว (Families) คือ จำนวน 5 คน เนื่องจาก 1) เป็นเลขที่ง่ายต่อการตัดสินใจของกลุ่มว่าจะไปทิศทางไหน 2) เมื่อมีการแบ่งครั้ง สมาชิกในแต่ละกลุ่มย่อมมีเพื่อนอย่างน้อย 1-2 คน ทำให้การทำงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว หรือทำงานโดยลำพังเพียงคนเดียว 3) จำนวน 5 คน จัดเป็นจำนวนที่ใหญ่พอที่จะทำงานให้เกิดบทบาทต่างๆ ได้ง่าย และไม่ทำให้การทำงานยุ่งง่ายหรือเชื่องช้า 8 ความรู้ความเข้าใจใน องค์ประกอบของโครงสร้างกลุ่ม โครงสร้างกลุ่มหมายถึง การสร้างกลุ่มในองค์กรต่างๆ จนกระทั่งเกิดความมั่นคงของกลุ่ม โครงสร้างกลุ่ม มีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ 1. โครงสร้างทางกายภาพของกลุ่ม ได้แก่ จำนวนสมาชิก มีการรายงานจากเครือข่าย และเสนอไปให้ผู้นำในระดับสูงของกลุ่ม 2. โครงสร้างทางจิตวิทยาของกลุ่ม ทันทีที่มีการรวมกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีการปฏิสัมพันธ์ และสื่อสารกัน เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละคนใน 4 ประการ ได้แก่ 2.1 ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position) 2.2 สถานภาพ (Status) 2.3 ปกติวิสัย (Norm) 2.4 บทบาท (Roles)

ในการสร้างทีม (Team Building) การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่แต่ละคนในกลุ่มให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดความท้าทายจากทางกายภาพ และจิตใจ (Hardy & Crace. 1997) 2.1 กระบวนการสร้างทีม ในการทำงาน กลุ่มที่เล็กจะมี 7 คน และกลุ่มที่ใหญ่ไม่ควรเกิน 150 คน ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มในห้องเรียนอยู่ที่ 24 ถึง 32 คน กลุ่มนักเรียนในทีมที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างทีมอยู่ที่ 7-9 คน กลุ่มที่น้อยกว่า 7 คนจะเกิดความท้าทายในการต่อสู้เพื่อให้เกิดความสามัคคีผล 2.2 เครื่องมือประเมินการสร้างทีม การพัฒนาโปรแกรมการประเมินการสร้างทีมให้เกิดความสามัคคีผล (Midura & Glover. 2005) ประกอบด้วย 1. พัฒนาระบบการทำงานที่คงเส้นคงวา 2. การให้เกรด และการทดสอบการปฏิบัติของทีม 3. เรียงลำดับทักษะการติดตามลำดับจากน้อยไปมาก 4. สังเคราะห์และประเมินผล 2.3 การละลายพฤติกรรม (Icebreaking)

และสื่อสารด้วยกิจกรรมการละลายพฤติกรรมและสื่อสารด้วยกิจกรรมมีความเหมือนกัน เนื่องจากทั้งสองกิจกรรมต้องการให้ผู้เข้าร่วมมีการสื่อสาร การเริ่มจากกิจกรรมที่ง่าย และสนุก จะเป็นวิธีทางที่ทำให้ลดความเครียดจากการเป็นสมาชิกใหม่ของทีม และเตรียมความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของทีม 2.4 ความท้าทายขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง (Midura & Glover, 2005) ความท้าทายขั้นต้น (Introductory Challenges) เป็นการทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความท้าทายในการสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และเห็นถึงคุณค่าของตัวเองในความพยายาม การยืนกราน และกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ละเล็กละน้อย ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ในกระบวนการสร้างทีมต้องให้ทุกคนในทีมตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ความท้าทายขั้นกลาง (Intermediate Challenges) เพิ่มความยากกว่าความท้าทายขั้นต้นเล็กน้อย มีการใช้วัสดุอุปกรณ์มากขึ้น ต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม ใช้เวลา และการทำงานเป็นทีม มากกว่าความท้าทายขั้นต้น จึงจะเกิดความสำเร็จของทีม ความท้าทายขั้นสูง (Advanced Challenges) มีความยากในการใช้ร่างกายและสติปัญญา มากกว่าความท้าทายขั้นต้นและขั้นกลาง และต้องใช้กับผู้เข้าร่วมที่สำเร็จการศึกษามากกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไปทุกกลุ่มอายุ สำหรับความท้าทายขั้นสูง ต้องมีการวางแผน อาศัยร่างกายช่วย และมีการกระตุ้นให้เข้าร่วม มากกว่าความท้าทายขั้นต้น และขั้นกลาง นอกจากนี้ยังสอนให้ผู้เข้าร่วมมีความอดสาหะพากเพียรเมื่อประสบความล้มเหลว

2.5 การพัฒนาคุณลักษณะและสร้างความท้าทายในชุมชนการให้ผู้เข้าร่วมฝึกพฤติกรรมที่อยู่ในศีลธรรม และการดูแลเอาใจใส่คนอื่นในทีม โดยที่ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่คนอื่น ในขณะเดียวกัน การสร้างทีมต้องให้ผู้เข้าร่วมฝึกการเอาใจใส่ในการสนับสนุนเพื่อนร่วมทีม ในระหว่างที่เกิดความท้าทายการใช้ร่างกาย ขบวนการเน้น และเพิ่มความอดทนและเคารพเพื่อนในทีมทั้งก่อนและระหว่างที่มีความท้าทาย ตลอดจนฝึกให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในการฟัง ความคิด การกระตุ้น และการชมจากเพื่อนร่วมทีม

5. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 5 หัวข้อกิจกรรมเรื่องยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 3 ข้อ คือ 1. เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactics) ของการเป็นผู้นำ 2. สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนั้นหนนาการได้อย่างต่อเนื่อง 3. สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมนั้นหนนาการในชุมชน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะในเรื่อง ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision) ยุทธศาสตร์ (Strategy) การใช้ยุทธศาสตร์และยุทธวิธี ในมุมมองของ Porter (1980) ซึ่ง เป็นการมองไปข้างหน้าเฉลี่ย 5 ปีเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทำอย่างไรจึงจะทำให้แผนบรรลุผลได้ แต่ยุทธวิธี (Tactics)

บ่งบอกถึง ณ ขณะนี้จะอุดช่องว่างอย่างไร จึงจะทำให้แผนยุทธศาสตร์เกิดความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการมองไปถึงการตั้งวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ ฉะนั้น ยุทธวิธีต้องมีคุณลักษณะที่เกิดจากความชำนาญ ความฉลาด และทักษะวิสัยทัศน์ (Vision) เริ่มจากแผนยุทธศาสตร์ เมื่อผู้นำในองค์กรกำหนดยุทธศาสตร์แล้ว จะต้องกำหนดว่าหน่วยงานไหนสามารถที่จะสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ ทุกคนต้องคิดในแนวทางเดียวกัน อนึ่ง การใช้คำสั่ง (Command) และการควบคุม (Control) เป็นสองในสี่ปัจจัยของกระบวนการ (อีกสองปัจจัยได้แก่ ความเป็นผู้นำและการจัดการ) ที่จะทำให้อุทธศาสตร์และยุทธวิธีสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) 2. OODR Loop Model ใช้รูปแบบของวงแหวน OODA ที่พัฒนาขึ้นโดย Col. John Boyd (2010), USAF ได้พัฒนารูปแบบวงแหวน OODA บนสมมติฐานว่าการตัดสินใจเกิดจากผลของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา จากวงจรของตำแหน่งที่ตั้งของปัญหา (Orient) เริ่มต้นจากการสังเกต (Observe) ก่อนการตัดสินใจ (Decide) และลงมือปฏิบัติ (Act) 3. การวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมนั้นหนทางการด้วย SWOT การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่คิดขึ้นโดย Albert Humphrey เพื่อประเมินผลถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค / สิ่งคุกคาม (Threats) ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT มีปัจจัย 4 สิ่ง ได้แก่ สิ่งที่ช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล-จุดแข็งและโอกาส สิ่งที่เป็นอันตรายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ จุดอ่อน และอุปสรรค ปัจจัยภายในองค์กร จุดแข็งและจุดอ่อน ปัจจัยภายนอกองค์กร โอกาสและอุปสรรค

6. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 6 หัวข้อกิจกรรมเรื่องการเป็นผู้นำนั้นหนนาการ โปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคลพิเศษ

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 3 ข้อ คือ 1. สามารถจัดโปรแกรมนั้นหนนาการหลังโรงเรียนเล็กให้แก่นักเรียนในชุมชน 2. สามารถใช้เทคนิค Re-motivation ในการจัดโปรแกรมนั้นหนนาการให้กับผู้สูงอายุในชุมชน และ 3. สามารถกำจัดอุปสรรคและเงื่อนไขที่ขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนนาการของบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายในชุมชนได้ พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะในเรื่อง โครงการหลังโรงเรียนเล็ก (After School Program) ระหว่างเวลา 15.00-18.00 น. ของ (After School Program Office. 2009) ซึ่งประกอบไปด้วย ก. กลยุทธ์ในการวางแผนวิสัยทัศน์ ควรคำนึงถึงการขยายโปรแกรมการเรียนด้วยการบูรณาการการศึกษาของเด็กการจัดหาโอกาสการเรียนรู้ตลอดปีในการเตรียมตัวเด็กเข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือการมีอาชีพในการทำงานจุดมุ่งหมาย การประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหน่วยงานที่กำกับหลังโรงเรียนเล็กในการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืน และมีคุณภาพ ข. คุณค่าร่วม(Core Value) ได้แก่ สามารถตรวจสอบได้

(Accountability) การให้บริการ (Service) ความกล้าหาญ (Courage) มีคุณธรรม (Integrity) และเคารพความคิดเห็นคนอื่น (Respect) ค. สี่กลยุทธ์ในการริเริ่ม (Four Strategic Initiatives) ประกอบไปด้วย 1. ระบบของการสนับสนุน (System of Support) ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค 2. พัฒนาระบบนโยบายและแนวทางในการขยายโปรแกรมการเรียนรู้ของโปรแกรม 3. ขยายการเรียนรู้/บูรณาการเรียนรู้จากอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 4. การสื่อสาร (Communication) /ข้อมูลสารสนเทศ (Information System) ทาง Website, Social Media มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดโครงการหลังโรงเรียนเล็ก (www.sedl.org) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. การจัดโปรแกรมตอบสนองความต้องการ(Needs)ของเด็กและเยาวชน 2. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Standards-Based Learning Activities) 3. กิจกรรมที่จัดต้องอิงกับเป้าประสงค์ของโปรแกรม (Goal-Oriented Programs) 4. สร้างความสัมพันธ์หลังโรงเรียนเล็ก (Support Relationships Afterschool) เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่เด็ก 5. การประสมประสานกับ Peer และการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Peer Collaboration and Cooperative Learning) a. เข้าร่วมด้วยรอยยิ้ม (Smile Engagement) b. ให้ครอบครัวเข้าร่วม (Family Engagement) c. เชื่อมกับชุมชน (Community Connection) 6. การบรรลุผลที่ได้รับของโปรแกรม (Achieving Program Outcome) a. สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) b.การประเมินภายใน (internal Evaluation) c. การประเมินภายนอก (External Evaluation) d. การประเมินความท้าทาย (Evaluation Challenges) และในการเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุการจัดโปรแกรมนันทนาการให้ผู้สูงอายุนั้น เป็นกระบวนการการวางแผนที่สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุแต่ละคนได้เข้าร่วมในประสบการณ์ทางนันทนาการ องค์ประกอบหลักในการจัดโปรแกรมนันทนาการ ตามแนวคิดของ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจพจน์ นั้น (สุวิมล. 2555ข) ต้องคำนึงถึง 1. ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน 2. ศักยภาพของผู้เข้าร่วม 3.กิจกรรมและการให้บริการ 4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 5. ภาวะการณ์เป็นผู้นำ ความสำเร็จของโปรแกรมนันทนาการ เป็นการวัดถึงคุณภาพของการเป็นผู้นำ การที่จะทำให้โปรแกรมนันทนาการเกิดความสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องจัดโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุในประเด็นต่อไปนี้ 1. เกิดความตื่นตัว 2. เกิดความท้าทาย 3. เกิดความสนุกสนานในเวลาที่ใช้ร่วมกัน และ 4. สามารถจัดการข้อขัดข้องงานของการใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพสหประชาชาติ (United Nation) กำหนดหลักการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ (สุวิมล. 2555ข) ต้องคำนึงถึง 1.การมีอิสระภาพตามสิทธิของผู้สูงอายุ (Independence) 2. การสิทธิเข้าร่วมทุกอย่างของสังคม (Participation) 3. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดความจำเป็น (Care) 4. เกิดการเติมเต็มการบรรลุผลของตนเอง (Self-Fulfillment) และ 5. การรับรู้ในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ (Dignity)

แนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ (สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. 2556) นั้นต้องพิจารณาดังต่อไปนี้ 1. ตระหนักรู้ในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุแต่ละคนจะเรียนรู้ในเอกลักษณ์ของตน ไม่สามารถเรียนในอัตราความเร็วที่เหมือนกัน

2. การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) และ 3. ใช้แรงเสริม (Reinforcement) กับผู้สูงอายุให้ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาปรารถนา และให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า หรือสิ่งที่ควรแก้ไขการนำกิจกรรมผู้สูงอายุ 1. พยายามทำในสิ่งที่ย่างๆ มองในแง่ดี (Optimistic) และสิ่งที่เป็นบวก (Positive) 2. แดกกิจกรรมออกเป็น ส่วนๆ 3. จำแนกจุดมุ่งหมายพื้นฐานของกิจกรรมและเหตุผล 4. ไม่ควรให้คำมั่นสัญญาในสิ่งที่ไม่เคยทำให้เกิดความสำเร็จ 5. กิจกรรมที่น่าต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ และก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเล่น 6. พยายามมองกาลไกล และกำจัดอุปสรรคที่ไม่ได้คาดหวัง 7. เชื่อว่าผู้สูงอายุมีความเป็นปัจเจกชน ยอมรับในความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ และ 8. ไม่ควรผิดหวังกับสิ่งที่ครอบครัวยอมรับ และควรเชื่อและจริงใจกับสิ่งที่ยอมรับ ขั้นตอนในการนำกิจกรรมแต่ละช่วง 1. มีการเตรียมกิจกรรม - จัดอุปกรณ์ และสถานที่ล่วงหน้า 2. การอธิบายและสาธิต - ยืนอยู่ในตำแหน่งที่ผู้สูงอายุมองเห็นและได้ยินชัดเจนสาธิตให้ดูทีละอย่าง เปิดโอกาสให้ซักถาม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3. มีการกระตุ้นและสนับสนุนในการเข้าร่วมทุกขั้นตอน - ใช้การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยน สร้างการมีปฏิสัมพันธ์ ดีกว่าการกำกับและควบคุม 4. มีการฝึกปฏิบัติ และ 5. มีการประเมินผล 3. การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษผู้นำต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่าง Impairment, Disability และ Handicap (Hutchison. 2013) กล่าวคือ Impairment หมายถึง ความผิดปกติทางสรีรวิทยา Disability หมายถึง ความจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากความผิดปกติทางสรีรวิทยา Handicap หมายถึง ผลจากความเสียเปรียบในรูปแบบของอุปสรรคต่างๆ ทั้งจากจิตใต้สำนึก จิตไร้สำนึก และสังคมการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลพิเศษ และช่วยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างร่วมกับบุคคลปกติได้ ซึ่งกิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะนี้เรียกว่า นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation) นันทนาการบำบัดเป็นลักษณะการให้บริการกิจกรรม และการใช้เวลาว่างสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาทางร่างกาย หรือจิตใจที่ต่างจากบุคคลทั่วไปในสังคม เช่น คนพิการ ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ ที่มีอุปสรรคด้านใดด้านหนึ่งต่อการดำเนินชีวิต นันทนาการบำบัดเป็นการมุ่งให้บริการที่เสนอโอกาสในการใช้เวลาว่างและเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยนำไปสู่การมีสุขภาวะทั้งทางร่างกายแ่งจิตใจที่ใกล้เคียงกับบุคคลปกติผู้นำนันทนาการในชุมชนมีบทบาทในการให้บริการนันทนาการบำบัดที่ช่วยให้บุคคลพิเศษสามารถพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งของตนที่มีความบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองต้องการไม่ตอบสนองความคาดหวังที่จะก่อให้เกิดพัฒนาการตนเองโดยผ่านการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้เข้ารับบริการสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้อยู่ในระดับปกติ จนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. 2556) กิจกรรมที่ใช้ในนันทนาการบำบัด มีมากมาย ได้แก่ ศิลปะบำบัด ดนตรีบำบัด การควบคุมโภชนาการ (Dietetics) การบำบัดด้วยการออกกำลังกาย (Kinesiotherapy) การบำบัดโดยใช้คำสอนทางศาสนา (Bibletherapy) การบำบัดทางน้ำ (Hydrotherapy) การบำบัด

ด้วยการถอด การบำบัดด้วยการปลุกต้นไม้ทั้งนี้ขบวนการนั้นหนทางการบำบัดด้วย AAPIE ประกอบด้วย A = Assessment A = Analyze P = Planning I = Implementation และ E = Evaluation

7. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 7 หัวข้อกิจกรรมเรื่องการปฐมพยาบาล (First Aid) การช่วยฟื้นคืนชีพ (Cardiopulmonary Resuscitation, CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นหัวใจสู่ภาวะปกติ (Automated External Defibrillator, AED) พิเศษ

มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 3 ข้อ คือ 1. สามารถปฐมพยาบาลบาดแผล และพันผ้าแก้ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรมนั้นหนการในชุมชน 2. สามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และช่วยทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจกลับสู่ปกติ (AED) ด้วยการผายปอดเป่าปากต่อปาก (Mouth to Mouth) ได้ และ 3. สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยม และเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะในเรื่อง หลักการปฐมพยาบาลการประเมินผู้บาดเจ็บการใช้ผ้าสามเหลี่ยมและผ้าม้วนยืดและวิธีการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บได้อย่างปลอดภัยใช้คู่มือการปฐมพยาบาล ของสภาการชาติไทย (2551) และ Standard First Aid, CPR, and AED ของ American College of Emergency Physician (ACEP), (2016) กระบวนการ RICE (Thygerson et al. 2016) ประกอบด้วย R = Rest การพักใช้บริเวณที่บาดเจ็บ I = Ice การใช้ถุงกระแข็งประคบ 20 นาที ของทุก 2 - 3 ชั่วโมง ระหว่าง 24 - 48 ชั่วโมงแรกของการเกิดอุบัติเหตุ C = Compression การพันด้วยผ้ายืดเมื่อไม่ได้ประคบน้ำแข็ง E = Elevation การยกบริเวณที่บาดเจ็บสูงกว่าหัวใจการบาดเจ็บฉุกเฉิน กระทำการปฐมพยาบาลได้หลายวิธี ได้แก่ ก. การห้ามเลือด ข. การใช้สายรัดห้ามเลือด (Tourniquet) ค. การใช้ผ้าพันแผลทำสายรัดห้ามเลือดชั่วคราว ง. การใช้ผ้าพันแผลชนิดม้วนบริเวณข้อศอกถึงข้อมือ จ. การห้ามเลือดกำเดา ฉ. การบาดเจ็บทางสมอง (กระแทกกระเทือน) ช. การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บไขสันหลัง ซ. หลักการ RICE สำหรับการบาดเจ็บที่กระดูก ข้อต่อ และกล้ามเนื้อ 1. R = Rest (พัก) ห้ามใช้งานหรือขยับส่วนของร่างกาย 2. I = Ice (น้ำแข็ง) ประคบเย็น 20 นาที (หรือ 10 นาที หากไม่สะดวก) ทุก 2-3 ชม. ระหว่าง 24 - 28 ชม. แรก นำน้ำแข็งบดละเอียด หรือน้ำแข็งก้อนใส่ในถุงแล้ววางผ้าขนหนูหรือผ้าบางๆ คั่นระหว่างน้ำแข็งกับผิวหนังเพื่อป้องกันหรืออาจนำผ้าขนหนูเปียกห่อน้ำแข็งไว้ 3. C = Compression (รัด) นำผ้าพันแผลชนิดยืดหยุ่นได้เมื่อไม่ใช้น้ำแข็ง 4. E = Elevation (ยก) ยกส่วนที่บาดเจ็บให้สูงกว่าระดับหัวใจให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ฉ. การใช้เฝือกแข็งกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ ญ. การใช้เฝือกอ่อนกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ ฎ. การคล้องแขน ฏ. หลักการ RICE กับข้อเท้าเคล็ด (Ankle Sprain) ฐ. การปฐมพยาบาลอาการสะตุ้งตักใจ (Shock) การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ มีวิธีการยกด้วยหนึ่งคน และสองคน (Thygerson et al, 2016) การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจ

สภาวะปกติ (AED) การปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) ขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (Thygerson et al. 2016) คือ 1. A - Airway การเปิดทางเดินหายใจให้โล่งสิ่งของที่ติดอยู่ในปากและลำคอออก 2. B - Breathing การช่วยให้ผู้ป่วยหายใจนิ่มใช้ Mouth to Mouth Ventilation 3. C - Circulation การนวดหัวใจเพื่อช่วยให้เกิดเลือดไหลเวียนอีกครั้งเริ่มจากการจับชีพจรที่ต้นคอเพื่อตรวจสอบอัตราการเต้นของชีพจรก่อนการนวดหัวใจ การใช้เครื่องกระตุกหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ หรือ Automate External Defibrillator: AED ขั้นตอนการใช้เครื่อง 8. การจัดโปรแกรมครั้งที่ 8 หัวข้อกิจกรรมเรื่องการจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) มีข้อคำถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมจำนวน 8 ข้อ คือ 1. สามารถเป็นผู้นำในการจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) แก่สมาชิกในชุมชน 2. มีทักษะในการใช้นกหวีดควบคุมระเบียบการดำรงชีวิตของชาวค่าย 3. มีทักษะในการกางเต็นท์ทรง A และหุงข้าวสนามได้ 4. มีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ 5. สามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็น ธรรมชาติและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี 6. สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นหลังการเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล แสดงให้เห็นถึงผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความรู้และทักษะใน เรื่องการจัดค่ายกลางวันเป็นอย่างดีถือว่าสิ่งสำคัญของการจัดค่ายกลางวันคือพัฒนากิจกรรมที่ดึงดูดผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ The American Camping Association (Moffitt. 2011)เสนอแนะว่า อัตราส่วนระหว่างที่ปรึกษากับชาวค่าย เท่ากับ 1: 10 เพื่อจะได้ช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มการนิเทศและมาตรฐานในการดูแลชาวค่ายทั้งทางร่างกาย และสังคม อัตราส่วนจำนวนน้อยนี้ ทำให้ที่ปรึกษาค่อนข้างมีความเชื่อมั่น สามารถให้การสนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์กับชาวค่ายได้ทั่วถึง ประเภทของค่ายโดยทั่วไปค่ายแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เอกชน รัฐบาล และไม่อิงผลประโยชน์ (Non-profit) ที่ต้องให้บริการแก่ชุมชน และต้องมีกลยุทธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแบบ เมื่อพิจารณาตามเงินสนับสนุน แหล่งทรัพยากร และลูกค้า ค่ายถูกจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. ค่ายอิงโปรแกรม (Program-Based Camps) มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในสร้างให้เหมาะสมกับความต้องการของค่าย ประกอบด้วยโรงอาหาร ห้องน้ำสนามกลางแจ้งสำหรับกิจกรรมและเกม ศิลปะและหัตถกรรม สนามกีฬากลางแจ้ง เรือไม้สำหรับพักค้างคืน วิชาเชือก และการปีนกำแพง ที่ว่ายน้ำกลางแจ้ง รวมทั้งสำนักงานค่าย นอกจากนี้ ค่ายแสดงศิลปะ ค่ายกีฬา ค่ายคอมพิวเตอร์ ค่ายคณิตศาสตร์ ล้วนจัดอยู่ในค่ายประเภทนี้ 2. ค่ายอิงสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility-Based Camps) มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้เหลือจากค่ายกลางวัน ต้องการพัฒนาโปรแกรมที่ต้องการสนามกลางแจ้งที่กว้างสำหรับใช้จัดเกมและกิจกรรมต่างๆ ค่ายประเภทนี้ ส่วนใหญ่ได้เงินสนับสนุนจากหน่วยงานอุทยานและนันทนาการของเทศบาล มหาวิทยาลัย และสโมสรสมรรถภาพเอกชน ค่ายกลางวันจัดอยู่ในประเภทนี้ นอกจากนี้ยังมีค่ายเอกชน ค่ายเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่าย

นันทนาการ ค่ายการศึกษา ค่ายบำบัด โปรแกรมของค่ายกลางวัน ประกอบด้วย 1. การจัดระเบียบขาค่ายด้วยนกหวีด 2. รูปแบบการเข้าแถวแบบต่างๆ หน้าเสาธง แบ่งออกเป็น แถวตอน แถวหน้ากระดาน วงกลม และครึ่งวงกลมดำรงชีวิตนอกสถานที่ (Outdoor Living Skills) มีจุดมุ่งหมายสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมกลางแจ้งภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ(ACA, 1990) เช่น การเดินทางไกล การหุงข้าว การจัดค่ายพักแรม ผลกระทบของกิจกรรมที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โปรแกรมต้องออกแบบให้ชาวค่ายรู้จักบำรุงรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผนของกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกต การสาธิตและปฏิบัติ 3. ทักษะการกางเต็นท์ รูป A เต็นท์ที่พับหุ้มด้วยผ้ากันฝน มักเป็นเต็นท์ขนาดใหญ่สำหรับเป็นสำนักงานของกองกลางค่าย เต็นท์ของชาวค่าย มักเป็นเต็นท์ขนาดเล็ก นอนได้ 2 คน นิยมใช้เต็นท์รูป A ใช้หมุดเหล็กปัก 4 มุมของเต็นท์ และโรยปูนขาวรอบๆ เต็นท์เพื่อกันแมลง 4. ทักษะการหุงข้าวสนามชุดหลุมสำหรับวางเชื้อเพลิงแห้งเพื่อก่อไฟ อุปกรณ์หุงข้าวเป็นกระบอกไม้ไผ่ หรือหม้อหุงข้าวภาคสนาม ผู้หุงข้าวต้องคอยดูแลไม่ให้ข้าวไหม้ /ดิบไม่สุกดี การก่อกองไฟแบบต่างๆ 5. โปรแกรม ศิลปะการแสดง (Performance Arts) กิจกรรมที่รวมการแสดงดนตรี การแสดงละครและการเต้นรำที่เน้นถึงความคิดสร้างสรรค์และการสำรวจ (Exploration) 6. นวัตกรรมเกม (Innovative) เกมใหม่ๆ ที่เน้นถึงความสนุกสนานและการเคลื่อนไหว การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเคลื่อนไหวอย่างเป็นธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีการแข่งขัน และ 7. การสร้างทีม (Team Building) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้การทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยกิจกรรมเน้นการสื่อสารและการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าผู้นำนันทนาการในชุมชนสามารถนำกระบวนการจัดกิจกรรมค่ายกลางวันไปสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่เด็กเยาวชนและประชาชนในชุมชนได้มีคุณค่าในด้านต่างๆ ได้อีกมากมายหากเข้าใจในกระบวนการที่ถูกต้อง

สรุปจากการทดลองโปรแกรมและนำโปรแกรมไปพัฒนาโดยการขยายผลอีก 3 หน่วยงาน พบว่าการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิผล ผู้เข้าร่วมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลอีก 3 แห่งมีผลประเมินความคิดเห็นในความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนเพิ่มขึ้นสูงกว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สราวุธ ชัยวิจิต (2552) เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยในสมรรถนะผู้นำนันทนาการสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) ผลการขยายโปรแกรมฯ คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ทั้ง 5 สถาบัน มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตอนที่ 3 คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

จากที่ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารตำรา แนวความคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามถึงคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการของหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 รายการ (Eaton, 2014) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการนำมาสร้างเป็นโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ไปทดลองใช้ และขยายผลกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่าคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ใช้องค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานความรู้และความสามารถของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชน จากผลการสำรวจคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้ผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศเป็นหลักบวกกับทฤษฎีแนวคิดทางนันทนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเทศบาลเมือง มากำหนดเนื้อหากิจกรรม 8 หัวข้อ และใช้หลักการจัดดำเนินกิจกรรม 6 องค์ประกอบของ Rossman & Schlatter (2015) ในโปรแกรมเพื่อให้โปรแกรมมีคุณค่าผู้เข้าร่วมได้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People) องค์ประกอบที่ 2 การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting) องค์ประกอบที่ 3 อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างและกฎ-กติกา (Structure & Rules) ของ Program Format องค์ประกอบที่ 5 ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships) องค์ประกอบที่ 6 การเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าโดยภาพรวมคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.86-1.0 นำโปรแกรมมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าเหมาะสม จึงถือได้ว่าทุกเนื้อหาความรู้และกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน จากนั้นผู้วิจัยได้นำคู่มือและโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล ตามระยะเวลาการดำเนินโปรแกรมที่กำหนดไว้ 8 สัปดาห์ ปรากฏว่าผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรมผู้เข้าร่วมทั้ง กลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มี

ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำแบบประเมินความสามารถของผู้นำนั้นหนทางการในชุมชน สูงกว่าก่อนเข้า ฉะนั้นคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ฉบับนี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้สำหรับ พัฒนาและสร้างเสริมผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้นำนั้นหนทางการของหน่วยงานเทศบาลเมืองทั่วประเทศ องค์การปกครองท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยอื่นให้มีองค์ความรู้และทักษะความสามารถมีศักยภาพที่สูงขึ้นและยังสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพทางนั้นหนทางการในการผลิตบัณฑิตให้ตรงตามกับความต้องการของชุมชนสังคมหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีและเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นได้ เพื่อให้เหมาะสมกับเวลาและทักษะเฉพาะด้านที่ต้องการพัฒนา
2. คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยอื่นๆ ได้ที่ที่ต้องการพัฒนาและสร้างเสริมทักษะผู้นำนั้นหนทางการหรือประกอบการเรียนการสอนตลอดจนพัฒนาตนเองด้านผู้นำนั้นหนทางการได้
3. ควรขยายระยะเวลาของการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในชุมชนของเทศบาลเมือง จาก 8 สัปดาห์ (30 ชั่วโมง) เป็น 10 สัปดาห์ (30 ชั่วโมง) เพื่อลดเนื้อหาในสัปดาห์ที่ 7 และ 8 ที่มีมากเกินไปทำให้ผู้เข้าร่วมไม่สามารถปฏิบัติ CPR และ AED ได้อย่างถูกต้องภายในหนึ่งวัน
4. ควรมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้เข้าร่วมเพื่อความเหมาะสมและการจัดกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ง่ายขึ้น เช่น ช่วงอายุ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์การเป็นผู้นำนั้นหนทางการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการกิจด้านพัฒนาสังคมและประชาชนเช่น บุคลากรของทัศนสถาน เป็นต้นเพื่อได้รูปแบบโปรแกรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานผู้วิจัยคิดว่าถ้าหากผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมีทักษะผู้นำนั้นหนทางการด้วยจะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้านสังคมและประชาชนประสบความสำเร็จมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยโปรแกรมที่เป็นหลักสูตรระยะสั้นและเป็นทักษะเฉพาะด้านเพื่อตอบสนองผู้ที่ต้องการพัฒนาหรือเพิ่มความเชี่ยวชาญในทักษะนั้นๆในการเป็นมืออาชีพด้านนั้นๆ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนั้นหนทางการในหน่วยงานปกครองท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนโดยใช้ทักษะด้าน

นันทนาการเป็นสื่ออีกทั้งยังเป็นการวางรากฐานบุคลากรทางนันทนาการให้แพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนนันทนาการของชาติในอนาคตต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลธน ธนาพงศธร. (2532). นโยบายของรัฐ: วิทยาศาสตร์ที่ถูกกลืนในคณะรัฐศาสตร์. นโยบายของ
รัฐอะไรทำไม และอย่างไร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณิต เขียววิชัย. (2534). หลักนันทนาการ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ต่อศักดิ์ กาญจนทรัพย์สิน. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการ
ของนิสิตระดับปริญญาตรีวิชาเอกนันทนาการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงพล เพ็ชรทอง. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมความรู้การเป็นผู้นำนันทนาการ
สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (นันทนาการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทอดศักดิ์ ถวิล. (2552). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์
วท.ม. (การจัดนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนาชาติ ถวิลพิชา. (2559). คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศ
เมืองในประเทศไทย. วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 19(1):
298-307.
- ปัญญา ชมกลิ่น. (2546). คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการตามความคาดหวังของ
ผู้ประกอบการธุรกิจนันทนาการ. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การจัดนันทนาการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2552). การวัดผลและการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- ศรีสิริวัณ เผ่าทองสุข. (2553). การจัดกิจกรรมในค่ายพักแรม. *Proceedings การประชุมวิชาการ
นันทนาการเรื่อง ค่ายพักแรมและการศึกษานอกสถานที่*. กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมพงษ์ บุญประดิษฐ์. (2525). ความสำคัญต่อการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและประชาชนในเขตเทศบาลเมืองนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาอากาศไทย. (2551). คู่มือปฐมพยาบาล. กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา.
- สมาคมสันนิบาตแห่งประเทศไทย. (2557). รายชื่อเทศบาลเมืองทั่วประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2557, จาก <http://mmt.demo-cv.com/local-goverments>.
- สรารุช ชัยวิชิต. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำนันทนาการกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างขององค์กรการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551ก). พระราชบัญญัติเทศบาลเมือง พ.ศ. 2496. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.krisdika.go.th/wps/portal/general/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3g_A2czQ0cTQ89ApyAnA0__EIOAQGdXA4MAM_2CbEdFAHco68Y!/.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551ข). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.krisdika.go.th/wps/portal/general/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3g_A2czQ0cTQ89ApyAnA0__EIOAQGdXA4MAM_2CbEdFAHco68Y!/.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2549). เอกสารประกอบการวิชานันทนาการและการใช้เวลาว่างสำหรับสูงอายุ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2551). เอกสารประกอบการเรียนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2553). *นันทนาการและการใช้เวลาว่าง*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็ดิสันเพรสโปรดักส์ จำกัด.
- _____. (2555ก). *แนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ. เอกสารประกอบการเรียนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2555ข). *Proceedings การประชุมวิชาการนันทนาการครั้งที่ 9 เรื่องการพัฒนาโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2556). *การอบรมผู้นำนันทนาการต้นแบบ: ผู้นำนันทนาการสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ และบุคคลพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและกีฬา กรมพลศึกษา.
- อาภรณ์ มณีโชติ. (2538). *การศึกษาความคิดเห็นของเยาวชนและเจ้าหน้าที่ศูนย์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการของศูนย์เยาวชนในเขตกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- American College of Emergency Physician. (2016). *Seeking Medical Care. First Aid, CPR and AED Standard*. MA: Jones & Bartlett Learning.
- After School Program Office of the California. (2009). *California Afterschool Physical Activity Guidelines*. CA: CDE Press.
- Alderfer, C. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4, 142-175.
- American Camping Association. (1990). *Outdoor Living Skills: Instructors Manual*. IN: ACA Publications.
- Anderson, P. (2010). *Characteristic of a Community*. Retried October 1, 2010, from [http:// www.psawaa.com](http://www.psawaa.com)
- Armstrong, K. L. (2007). The Nature of Black Women's Leadership in Community Recreation Sport: an Illustration of Black Feminist thought. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 16(1): 3 -12.
- Austin, D. R. (2004). *Introduction to Therapeutic Recreation*. IL: Sagamore Publishing.

- Bales, R. E.; & Strodtbeck, F.L. (1951). Phrases in group problem solving. *Journal of Abnormal Social Psychology*. 46, 485-495.
- Batras, D.; & others. (2010). Understanding and Addressing the Barriers to Sport and Recreation Participation for Disadvantaged Communities in Victoria. *Journal of Science and Medicine in Sport*. 12(2010): 91-92.
- Bass, B. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3), Winter, 1990, 19-31.
- Best, J.W. (1977). *Research Education*. NJ: Prentice Hall.
- Best, S. (2010). *Leisure Studies*. Washington D.C.: SAGE.
- Blanchard, K. (2007). *Leading at a Higher Level on Leadership and Creating High Performing Organizations*. NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Bootzin, R., Loftus, E., Zajonc, R.; & Hall, E. (1983). *Psychology Today: An Introduction*. NY: Random House.
- Boyd, J. (2010). *OODA Loop*. Retrieved August 7, 2010 from: <http://nwlink.com/~donclark/leadership/ooda.html>.
- Butter, G. D. (1959). *Introduction to Community Recreation*. NY: McGraw-Hill Book Company.
- Carron, A.V. (1980). *Social Psychology of Sport*. NY: Movement Press.
- Carron, A.V.; & Eys, M.A. (2012). *Group Dynamics in Sport*. WV: Fitness Information Technology.
- Clark, D. (2014). *The Art and Science of Leadership*. Retrieved May 10, 2014. from <http://www.nwlinks.com/donclark/leader/leader.html>.
- Conti - Becker, A.M. (2010). *Imagining an Ideal for Children with Disabilities: An Ethnographic Study of One Community-Based Recreation Organization*. Proquest Dissertation & Theses. Retrieved September 19, 2011. from <http://search.proquest.com/docview/868858646?accountid=44800>.
- Daly, J.W. (2000). *Recreation and Sport Planning and Design*. IA: Brown and Benchmark Publishers.

- Eaton, A.M. (2011). *Increasing Inclusive Recreation Opportunities for Children with Disabilities through Community - Based Participation Intervention*. Proquest Dissertation & Theses. Retrieved September 9, 2011. From <http://search.proquest.com/docview/863205840?accountid=44800>.
- Eaton, S.E. (2014). *10 Characteristics of Community Leaders*. Retrieved May 31, 2015. From <http://wp.me/pNAh3-1tl>.
- Edginton, C.; WP, Jordan, D.G.; Graaf, D.; & Edition, S.R. (1995). *Leisure Life Satisfaction*. IA: Wm. C. Brown Communication Inc.
- Edginton, C.R.; Hanson, C.J.; Edginton, S.R.; & Hudson, S.D. (1998). *Leisure Programming: Service-Centered and Benefits Approach*. Quebec: Printing Book Group/Fairfield.
- Edginton, C.R.; Hudson, S.D.; & Scholl, K.G. (2005). *Leadership for Recreation, Parks, and Leisure Services*. IL: Sagamore Publishing, L.L.C.
- Edginton, C.R.; Kowalsky, C.; & Randall, S. (2005). *Youth Work: Emerging Perspectives in Youth Development*. IL: Sagamore Publishing.
- Edginton, C.R.; Hudson, S.D.; Scholl, K.G.; & Laugon, L. (2011). *Leadership for Recreation, Parks, and Leisure Science*. IL: Sagamore Publishing.
- Floyd, M.F. (2009). Measurement of Park and Recreation Environments that Support Physical Activity in Low-Income Communities of Color. *American Journal of Preventing Medicine*. 36(4S): 156-164
- French, J.; & Raven, B.H. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright. (Eds.). *Studies of Social Power*. (pp. 150-167). MI: Institute for Social Research.
- Hall, J. (2009). *Promoting Physical Activity for Health in the Community and Workplace: What Can a Community Recreational Program Do and What Effects are there?* Master Abstracts. Retrieved June 12, 2016. from [http:// www.ProQuest](http://www.ProQuest) Dissertations and Theses.
- Hardy, C. J.; & Crace, R.K. (1997). Foundation of team building: Introduction to the team building primer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 1- 10

- Haywood, L. (1994). *Community Leisure and Recreation: Theory and Practice*. Oxford: Routledge.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing, Co.
- Hoyashi, A.; & Ewert, A. (2006). Outdoor Leaders' Emotional Intelligence and Transformational Leadership. *Journal of Experimental Education*. 8(3): 222-242.
- Humphrey, A. (2014). *SWOT Analysis Activity*. Retrieved August 5, 2014. from: <http://www.nwlink.com/~Donclark/leader/SWOT.html>
- Hureau, C.M. (2010). *Enhancing Youth Access to Community Recreation Facilities: An Effectiveness Evaluation of the Grade 10 Community Physical Activity Pass*. Proquest Dissertation & Theses. Retrieved September 19, 2011. from <http://search.proquest.com/docview/854002844?accountid=44800>.
- Hutchinson, S. (2013). *Differences among Impairment, Disability and Handicap*. Retrieved May 10, 2014. from www.sedl.org
- Jago, A.G. (1982). Leadership: Perception in Theory and Research. *Management Science*, 28 (3), 315-336.
- Jenkin, J.M.; & Pigram, J.J. (2003). *Encyclopedia of Leisure and Outdoor Recreation*. NY: Rutledge.
- Kelly, J.R.; & Freysinger, V.J. (2006). *21st Century Leisure Current Issues*. MA: Allyn & Bacon.
- Kraus, R. (1997). *Recreation Programming: A Benefits - Driven Approach*. MA: Allyn & Bacon.
- Krejeie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement*. NJ: Prentice Hall.
- Lamb, L.F.; & McKee, K.B. (2004). *Applied Public Relations: Cases in Stakeholder Management*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lee, S.Y. (1998). *The Management of Recreation for the Elderly in the Republic of Korea*. Request Dissertation & Theses. Retrieved 19 September 2011. from <http://search.proquest.com/docview/304482499?accountid=44800>.
- Little, D.E.; & Watkins, M.N. (2004). Exploring Variation in Recreation Activity Leaders' Experiences of Leading. *Journal of Park and Recreation Administration*. 22(1): 75-95.

- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50, 370-396.
- Maslow, A.H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. NY: McGraw-Hill.
- McGragor, D. (1957). Proceedings of the Fifth Anniversary Convocation of the School of Industrial Management. MA: Massachusetts Institute of Technology.
- Midura, D.W.; & Glover, D.R. (2005). *Essentials of Team Building: Principles and Practice*. IL: Human Kinetics.
- Mobley, T.A.; & Toolson, R.F. *Parks and Recreation in the 21st Century: Chapter One*. Virginia: AAHPERD Publishing.
- Moffitt, J. (2011). *Day Camp Programming and Administration: Core Skills and Practices*. IL: Human Kinetics.
- Patton, L.P. (1993). *Recreation Programming*. In
- Pharr, C.B. (2011). *The Effects of Parks and Recreation Use on Community Satisfaction*. Proquest Dissertation & Theses. Retrieved September 19, 2011. from <http://search.proquest.com/docview/304685612?accountid=44800>
- Porter, M.E. (1980). *Competitive Strategy, Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. NY: The Free Press.
- Porter, M.E.; & Lawler, E. (1966). *Managerial Attitudes and Performance*. IL: Dorsey Press.
- Prapavessis, H.; Carron, A.V.; & Spink, K.S. (1997). Team building in sport. *International Journal of Sport Psychology*. 27, 269-285.
- Raven, B.H. (1965). Social Influence and Power. In I. D. Steiner; & M. Fishbein. (Eds.). *Current Studies in Social Psychology*. NY: Holt. Rinehart. pp. 371-382.
- Riddick, C.; & Russell, R. (1999). *Evaluative Research in Recreation, Park, and Sport Setting: Searching for Useful Information*. IL: Sagamore Publishing.
- Ronald, M.; & Clifford, N. (2011). *Evaluation of the PDCA*. Retrieved October 1, 2011. from <http://en.wikipedia.org/wiki/PDCA>.
- Russell, V.R. (2001). *Leadership in Recreation*. NY: McGraw - Hill.
- Rossman, R.; & Mickenny, W. (2000). *Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional*. VA: NRPA.
- Rossman, R.; & Schlatter, B. (2015). *Recreation Programming*. IL: Sagamore Publishing.

- San Ramon City. (2014). *Job Classification of Recreation Leaders*. Retried August 5, 2014. from <http://www.sanramon.ca.gor/employ/elaspeec/des-recleaolsty.html>.
- Schaumleffel, N.A.; & Backlund, E.A. (2009). Program Leaders' Intention to Process Recreation Experience to Achieve Targeted Outcomes. *Managing Leisure*. 14(4): 141-160.
- Seipel, J.H. (1997). *Adult Recreation in Montana: Participation, Barriers, and New Recreational Learning in Great Falls and Surrounding Communities*. Proquest Dissertation & Theses. Retrieved September 19, 2011. From <http://search.proquest.com/docview/3043561137?accountid=44800>.
- Sessoms, D.H.; & Stevenson, J.L. (1981). *Leadership and Group Dynamics in Recreation Services*. Boston: Allyn & Bacon.
- Sommer, R. (1969). Personal Space. *Journal of Personality and Social Psychology*. 7, 704-714.
- Tangsujjapoj, S. (2012). New Leadership for Recreation Professional In the Next Decads. *The Second Institute of Physical Education International Conference Proceedings*. Bangkok: Institute of Physical Education. pp. 307-312.
- Thygerson, A.L.; & Thygerson, S.M. (2016). *First Aid, CPR, and AED. Standard*. MA: Jones & Bartlett Learning.
- Triplett, N. (1897). The Demo genic Factors in Peacemaking and Competition. *American Journal of Psychology*. 9, 507-531.
- Tuckman, B.W.; & Jenson, M.A.C. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*. 2, 419-427.
- U.S. Army. (1983). *Military Leadership: Field Manual*. Washington, DC: US. Government Printing Office.
- U.S. Army Handbook. (1973). *Military Leadership*. Washington, DC: Government Printing Office.
- Vick, C.G. (1989). *You Can Be a Leader: a Guide for Developing Leadership Skills*. IL: Sagamore Publishing.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. NY: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. อาจารย์เกื้อ แก้วเกตุ	ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการค่ายพักแรม ศูนย์พัฒนาเยาวชน YPDC
2. อาจารย์ ดร.นพดล บุญจิรติลก	ผู้เชี่ยวชาญด้านการกีฬาและนันทนาการ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาการใช้เวลาว่าง คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ภัทร์ เฉลิมพุมพิงศ์	ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. อาจารย์ ดร.สรารุณ ชัยวิจิต	ผู้เชี่ยวชาญผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์	ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการบำบัด คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. อาจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง	ผู้เชี่ยวชาญการจัดนันทนาการทรัพยากรมนุษย์ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อาจารย์กัลป์พฤษ์ พลสร	ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการบุคลิกพิเศษ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาคผนวก ข

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย

หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย (Informed Consent Form)

วันที่

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....
แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
โทรศัพท์.....

ขอทำหนังสือนี้ให้ไว้ต่อหัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

- ข้อ 1. ข้าพเจ้า ได้รับทราบโครงการวิจัยของ....นายธนาชาติ ถวิลพิชา.....
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนการสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัด
ปทุมธานี (The Development of Recreation Program for Enhance Community Recreation Leaders in
the Municipal of Pathumthane Province)
- ข้อ 2. ข้าพเจ้า ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับขู่เข็ญ หลอกลวง
แต่ประการใด และจะให้ความร่วมมือในการวิจัยทุกประการ
- ข้อ 3. ข้าพเจ้า ได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประสิทธิภาพ ความ
ปลอดภัย อาการหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งแนวทางป้องกัน และแก้ไข หากเกิดอันตราย
ค่าตอบแทนที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบจ่ายเอง โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียด
อยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจาก
หัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และตกลงรับผิดชอบตามคำรับรองในข้อ 5 ทุกประการ
- ข้อ 4. ข้าพเจ้า ได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะ
ผลสรุปการวิจัยเท่านั้น
- ข้อ 5. ข้าพเจ้า ได้รับทราบจากผู้วิจัยแล้วว่า หากมีอันตรายใดๆ **อันเกิดขึ้นจากการวิจัยดังกล่าว**
ข้าพเจ้า จะได้รับการรักษาพยาบาลจากคณะผู้วิจัย โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายและจะได้รับค่าชดเชยรายได้ที่
สูญเสียไปในระหว่างการ รักษาพยาบาลดังกล่าว ตลอดจนมีสิทธิได้รับค่าทดแทนความพิการที่อาจเกิดขึ้น
จากการวิจัยตามสมควร
- ข้อ 6. ข้าพเจ้า ได้รับทราบแล้วว่าข้าพเจ้ามีสิทธิ์จะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ และการบอกเลิกการร่วม
โครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาโรคที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป
- ข้อ 7. หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการ
วิจัย สามารถติดต่อกับ...นายธนาชาติ ถวิลพิชา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ เลขที่ 69 หมู่
3 ตำบลบึงนาราง อำเภอสว่างวีรจักร จังหวัดพิจิตร 32110 โทรศัพท์ 20-5461301 ต่อ 105 มือถือ 095-
2542798 โทรสาร 02-5461300
- ข้อ 8. หากข้าพเจ้า ได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าจะสามารถ
ติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์หรือผู้แทน ได้
ที่สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 02-649-5000 ต่อ
11015-11018

/ ข้าพเจ้า.....

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความตามหนังสือนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญพร้อมกับหัวหน้าโครงการวิจัยและต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ยินยอม / ผู้แทนโดยชอบธรรม

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม/หัวหน้าโครงการวิจัย

ลงชื่อ พยาน

(.....)

ลงชื่อ พยาน

(.....)

ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมการวิจัย อ่านหนังสือไม่ออก ผู้ที่อ่านข้อความทั้งหมดแทนผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ
....นายธนาชาติ ถวิลรักษา....

จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นพยาน

ลงชื่อ พยาน

(.....)

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ผู้ให้ความยินยอมมีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ จะต้องเป็นผู้ปกครองตามกฎหมายเป็นผู้ให้ความยินยอมด้วย หรือผู้ป่วยที่ไม่สามารถแสดงความยินยอมได้ด้วยตนเอง จะต้องผู้มีอำนาจทำการแทน เป็นผู้ให้ความยินยอม

2. กรณีผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัย ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ ให้ผู้วิจัยอ่านข้อความในหนังสือให้ความยินยอมนี้ให้แก่ผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัยฟังจนเข้าใจแล้ว และให้ผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัยลงนาม หรือพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือรับทราบ ในการให้ความยินยอมดังกล่าวด้วย

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความสามารถของผู้กำหนดการในชุมชนของเทศบาลเมือง

เลขที่

แบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงใส่เครื่องหมาย X ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ท่านตอบและเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ.....ปี

3. สถานที่ทำงาน

4. ตำแหน่งงาน ☐ ผู้นำนันทนาการ ☐ อาสาสมัคร ☐ ลูกจ้าง
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. การศึกษา ☐ ปกศ.สูง วิชาเอก.....
☐ ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
☐ ปริญญาโท สาขาวิชา.....
☐ ปริญญาเอก สาขาวิชา.....
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนเทศบาลเมือง ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงใส่เครื่องหมาย X ในช่องที่ตรงกับความสามารถของท่าน

4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยเล็กน้อย 1 = ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน	ความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1.	สามารถเขียนโครงการนันทนาการได้อย่างถูกต้อง				
2.	สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรมนันทนาการ				
3.	สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน				
4.	รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน				
5.	เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการนันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล				
6.	เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership)				
7.	เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ของผู้นำ (Leader)				
8.	รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ				
9.	เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow				

ข้อ	ความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน	ความคิดเห็น			
		4	3	2	1
10.	สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้				
11.	รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคนในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน				
12.	สามารถใช้กระบวนการ (Process) และพลวัตกลุ่ม(Group Dynamic) ในการจัดกิจกรรมนันทนาการในชุมชน				
13.	สามารถสร้างทีมงาน (Team Building) ในระหว่างจัดโปรแกรมนันทนาการในชุมชน				
14.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactics) ของการเป็นผู้นำ				
15.	สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง				
16.	สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการในชุมชน				
17.	สามารถจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเล็กให้แก่นักเรียนในชุมชน				
18.	สามารถใช้เทคนิค Re-motivation ในการจัดโปรแกรมนันทนาการให้กับผู้สูงอายุในชุมชน				
19.	สามารถกำจัดอุปสรรคและเงื่อนไขที่ขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายในชุมชนได้				
20.	สามารถปฐมพยาบาลบาดเจ็บ และพันผ้าแก้ผู้ป่วยในขณะจัดโปรแกรม				
21.	นันทนาการในชุมชน				
22.	สามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และช่วยทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจกลับสู่ปกติ (AED) ด้วยการผายปอดเป่าปากต่อปาก (Mouth to Mouth) ได้ สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยม และเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย				
23.	สามารถเป็นผู้นำในการจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) แก่สมาชิกในชุมชน				
24.	มีทักษะในการใช้นกหวีดควบคุมระเบียบการดำรงชีวิตของชาวค่าย				
25.	มีทักษะในการกางเต้นทรง A และหุงข้าวสนามได้				
26.	มีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ				
27.	สามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี				
28.	สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย				

**ตารางภาคผนวก 1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
ประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง**

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน				ค่าIOC
		+1	0	-1	รวม	
1	สามารถเขียนโครงการนันทนาการได้อย่างถูกต้อง	5	0	0	5	1
2	สามารถใช้หลักการ APIE ในการจัดโปรแกรม นันทนาการ	5	0	0	5	1
3	สามารถใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter ในการจัดโปรแกรมนันทนาการ ในชุมชน	5	0	0	5	1
4	รู้คุณลักษณะ 10 ประการของการเป็นผู้นำนันทนาการ ในชุมชน	5	0	0	5	1
5	เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการ นันทนาการแก่ชุมชนในเทศบาล	5	0	0	5	1
6	เข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership)	5	0	0	5	1
7	เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ของผู้นำ (Leader)	3	2	0	3	.60
8	รู้ถึงวิธีการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำ	4	1	0	4	.80
9	เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow	5	0	0	5	1
10	สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และ Y ได้	5	0	0	5	1
11	รู้จักใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคนในการจัด กิจกรรมนันทนาการในชุมชน	4	1	0	4	.80
12	สามารถใช้กระบวนการ (Process) และพลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) ในการจัดกิจกรรมนันทนาการใน ชุมชน	4	1	0	4	.80
13	สามารถสร้างทีมงาน (Team Building) ในระหว่างจัด โปรแกรมนันทนาการในชุมชน	4	1	0	4	.80
14	เข้าใจความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactics) ของการเป็นผู้นำ	5	0	0	5	1
15	สามารถใช้รูปแบบ OODA ดำเนินกิจกรรมใน โปรแกรมนันทนาการได้อย่างต่อเนื่อง	4	1	0	4	.80

ตารางภาคผนวก 1 (ต่อ)

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน				ค่าIOC
		+1	0	-1	รวม	
16	สามารถใช้ SWOT วิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	5	0	0	5	1
17	สามารถจัดโปรแกรมนันทนาการหลังโรงเรียนเลิกให้แก่ นักเรียนในชุมชน	5	0	0	5	1
18	สามารถใช้เทคนิค Re-motivation ในการจัดโปรแกรม นันทนาการให้กับผู้สูง อายุในชุมชน	4	1	0	4	.80
19	สามารถกำจัดอุปสรรคและเงื่อนไขที่ขัดขวางการเข้า ร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายในชุมชนได้	4	1	0	4	.80
20	สามารถปฐมพยาบาลบาดเจ็บ และพันผ้าแก้ผู้ป่วย ในขณะจัดโปรแกรม นันทนาการในชุมชน	4	0	1	3	.60
21	สามารถปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และช่วยทำ ให้จังหวะการเต้นของหัวใจกลับสู่ปกติ (AED) ด้วยการ ผายปอดเป่าปากต่อปาก (Mouth-to-Mouth) ได้	4	0	1	3	.60
22	สามารถใช้ผ้าพันแผล ผ้าสามเหลี่ยม และเคลื่อนย้าย ผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย	4	0	1	3	.60
23	สามารถเป็นผู้นำในการจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) แก่สมาชิกในชุมชน	4	1	0	4	.80
24	มีทักษะในการใช้นกหวีดควบคุมระเบียบการดำรงชีวิต ของชาวค่าย	4	1	0	4	.80
25	มีทักษะในการกางเต้นทรง A และหุงข้าวสนามได้	4	1	0	4	.80
26	มีทักษะในการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ	3	2	0	3	.60
27	สามารถปลูกฝังให้ชาวค่ายตระหนักรู้ถึงความ รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและ บำรุงรักษาสีสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี	5	0	0	5	1
28	สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่าง ปลอดภัย	5	0	0	5	1

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity)

โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนักจัดการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

แบบประเมินความความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) โปรแกรมสร้าง เสริมผู้นำันทนทานการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำันทนทานการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำันทนทานการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆของโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมายตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

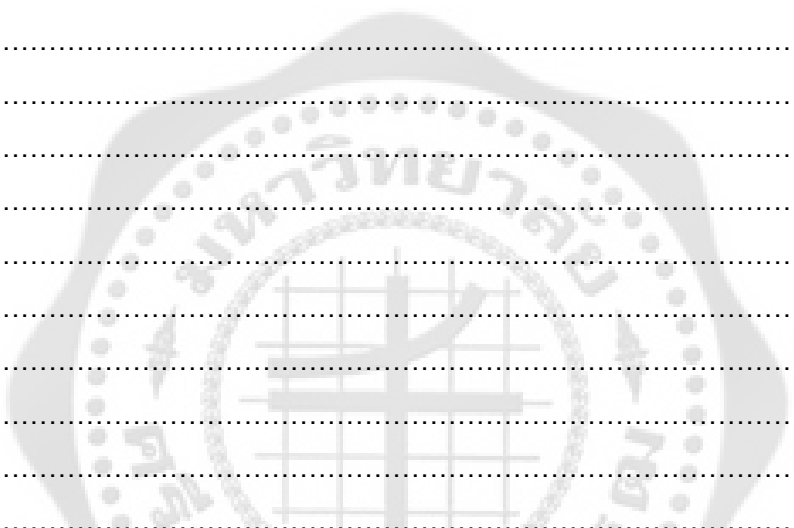
- ✓ ลงในช่อง ถ้าแน่ใจว่าเหมาะสม
- X ลงในช่อง ถ้าแน่ใจว่าไม่เหมาะสม

**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) ของโปรแกรมนันทนาการสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง
จังหวัดปทุมธานี**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ท่านประเมิน

สัปดาห์ที่	หัวข้อกิจกรรม	ชื่อหัวข้อ		เนื้อหา		วัตถุประสงค์		การจัดกิจกรรม		KPI		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1	การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโครงการนันทนาการ											
2	คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน											
3	การเป็นผู้นำนันทนาการ กับพฤติกรรมของมนุษย์											
4	พลวัตรกลุ่ม(Group Dynamic)และการสร้างทีมงาน (Team Building)											

ลำดับที่	หัวข้อกิจกรรม	ชื่อหัวข้อ		เนื้อหา		วัตถุประสงค์		การจัดกิจกรรม		KPI		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
5	- ยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactic) ของการเป็นผู้นำ - รูปแบบ OODR Loop - วิเคราะห์ SWOT ในโปรแกรม นันทนาการ											
6	- การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการ หลังโรงเรียนเล็ก - การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการ สำหรับผู้สูงอายุ - การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการ สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย											
7	การปฐมพยาบาล CPR และ AED											
8	การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)											



ผู้ประเมิน

...../...../.....

ตารางภาคผนวก 2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) ของโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ลำดับที่	หัวข้อกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ										ข้อเสนอแนะ
		ชื่อหัวข้อ		เนื้อหาของกิจกรรม		วัตถุประสงค์		การจัดกิจกรรม 6 Elements		KPI		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1	การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโครงการนันทนาการ	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	4 (80%)	1 (20%)	
2	คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	ควรมีใบงานเพิ่มเติม
3	การเป็นผู้นำนันทนาการ กับพฤติกรรมของมนุษย์	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	
4	พลวัตรกลุ่ม(Group Dynamic) และการสร้างทีมงาน (Team Building)	5 (100%)	0 (0%)	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)	0 (0%)	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)	0 (0%)	ควรมีกิจกรรมกลุ่มแทรกเพื่อได้ปฏิบัติ

ตารางภาคผนวก 2 (ต่อ)

ลำดับที่	หัวข้อกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ										ข้อเสนอแนะ
		ชื่อหัวข้อ		เนื้อหาของกิจกรรม		วัตถุประสงค์		การจัดกิจกรรม 6 Elements		KPI		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
5	- ยุทธศาสตร์ (Strategy)และยุทธวิธี (Tactic) ของการเป็นผู้นำ - รูปแบบ OODR Loop - วิเคราะห์ SWOT ในโปรแกรม นันทนาการ	5 (100%)	0 (10%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	
6	- การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการหลังโรงเรียนเลิก - การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ - การเป็นผู้นำโปรแกรม นันทนาการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	เนื้อหา มีการแยกกิจกรรมและควรมีการปฏิบัติ

ตารางภาคผนวก 2 (ต่อ)

ลำดับที่	หัวข้อกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ										ข้อเสนอแนะ
		ชื่อหัวข้อ		เนื้อหาของกิจกรรม		วัตถุประสงค์		การจัดกิจกรรม 6 Elements		KPI		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
7	การปฐมพยาบาล CPR และ AED	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	4 (80%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	ควรมีการปฏิบัติให้ มากผู้นำควรมี ใบรับรองว่ามี ประสบการณ์
8	การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	

ข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญ

- ในการวัดการปฏิบัติควรมีการบอกถึงวิธีการในการวัดผลและมีเกณฑ์การประเมินหรือระบุเครื่องมือ มีจุดสังเกตอะไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้นำไปใช้
- หัวข้อกิจกรรมเรื่องการเป็นผู้นำนันทนาการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายเนื้อหาควรมีการแยกกิจกรรมและควรมีฝึกปฏิบัติจริง
- หัวข้อการจัดโปรแกรมและการเขียนโครงการนันทนาการควรเพิ่มรายละเอียดของ APIE ไปในคู่มือไม่ควรมีเฉพาะใน Power Point
- หัวข้อคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชนควรเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาในเรื่องคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชน
- หัวข้อการปฐมพยาบาล CPR และ AED ความปฏิบัติให้ดีขึ้นเนื่องจากเป็นทักษะอ่านอย่างเดียวทำไม่ได้หรือผู้อบรมควรมีใบประกอบวิชาชีพ
- แต่ละโปรแกรมมีทฤษฎีทางนันทนาการ Back Up ดีแต่ในการดำเนินกิจกรรมผู้จัดควรรูปแบบและบูรณาการเป็นกิจกรรมที่ไม่เครียดจนเกินไปหรือจัดกิจกรรม ไม่ใช่อย่างเดียวหลายชั่วโมง
- ควรปรับภาษาในโปรแกรมให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย

ภาคผนวก จ

คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำหันหน้าการในชุมชนของเทศบาลเมือง
จังหวัดปทุมธานี



คู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนักศึกษาใน ชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี



นายธนชาติ ถวิลรพิจา

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2559

คำนำ

คู่มือการใช้ “โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี” นี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างเสริมให้ผู้นำนันทนาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านความรู้และทักษะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านนันทนาการในชุมชนบรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นในที่สุด โดยมีระยะเวลาดำเนินการโปรแกรม 8 สัปดาห์ ประกอบด้วยสัปดาห์ที่ 1-6 ครั้งละ 3 ชั่วโมง และสัปดาห์ที่ 7-8 ครั้งละ 6 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง

โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ใช้กระบวนการ APIE ในการสร้างโปรแกรม โดยการประเมิน (Assessment) ความต้องการคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองทั่วประเทศเพื่อนำข้อมูลไปวางแผน (Planning) สร้างโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ให้เกิดทักษะแนวคิด (Concept) ความเป็นมนุษย์ (Human) และเทคนิค (Technical) การเป็นผู้นำนันทนาการ นำโปรแกรมที่สร้างขึ้นไปใช้ (Implement) และประเมินผล (Evaluation) ด้วยแบบประเมินความสามารถของผู้นำนันทนาการในชุมชน และใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 องค์ประกอบของ Rossman & Schlatter (2015) ในการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี จะเป็นประโยชน์กับผู้นำนันทนาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านนันทนาการของหน่วยงานเทศบาลเมืองและผู้สนใจทั่วไปในการนำไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพต่อไป

นายธนชาติ ถวิลรพิจา

นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2559

สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	175
วิสัยทัศน์	175
พันธกิจ	175
โปรแกรมন্নันทนาการที่สร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี	176
สัปดาห์ที่ 1 การจัดและการเขียนโปรแกรมন্নันทนาการ	181
การจัดโปรแกรมন্নันทนาการด้วย APIE	181
การเขียนโครงการนันทนาการ	183
วิธีดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมন্নันทนาการด้วยหลัก 6 ประการของ Rossman & Schlatter	184
ใบงานที่ 1	187
สื่อการสอนชุดที่ 1	188
สัปดาห์ที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ ของการให้บริการแก่ชุมชน	199
คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชน 10 ประการ และบทบาทของ การให้บริการแก่ชุมชน 5 ประการ	199
แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership)	200
ศิลปะ (Art) และวิทยาศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำ (Leader) ของ Donald Clark (2014)	202
การนำไปสู่การเป็นผู้นำ	203
ใบงานที่ 2.1	206
ใบงานที่ 2.2	207
สื่อการสอนชุดที่ 2	208
สัปดาห์ที่ 3 การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์	225
ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	225
แรงจูงใจและแรงขับ ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor (1957)	227
ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	230
ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	230
ใบงานที่ 3	232
สื่อการสอนชุดที่ 3	233

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สัปดาห์ที่ 4 กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic)	242
พลวัตรกลุ่ม	242
การสร้างทีม (Team Building)	244
ใบงานที่ 4	248
สื่อการสอนชุดที่ 4	249
สัปดาห์ที่ 5 ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ	255
ความหมายของยุทธศาสตร์(Strategic) ยุทธวิธี (Tactics)	
และวิสัยทัศน์ (Vision)	255
OODR Loop Model	255
การวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมเน้นหนักการด้วย SWOT	255
ใบงานที่ 5	260
สื่อการสอนชุดที่ 5	262
สัปดาห์ที่ 6 การเป็นผู้นำเน้นหนักการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ	
และกลุ่มบุคคลพิเศษ	267
โครงการหลังโรงเรียนเล็ก (After School Program)	267
การเป็นผู้นำเน้นหนักการสำหรับผู้สูงอายุ	268
การเป็นผู้นำเน้นหนักการสำหรับบุคคลพิเศษ	270
ใบงานที่ 6	275
สื่อการสอนชุดที่ 6	276
สัปดาห์ที่ 7 การปฐมพยาบาล (First AID) การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้	
จังหวะการเต้นหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)	292
การปฐมพยาบาล	292
ปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้น	
ของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)	295
ใบงานที่ 7	299
สื่อการสอนชุดที่ 7	300
สัปดาห์ที่ 8 การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)	324
ประเภทของค่าย	324
โปรแกรมของค่ายกลางวัน	324
ใบงานที่ 8	332
สื่อการสอนชุดที่ 8	333

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการ APIE.....	181
2 The Six Points of Leadership Power.....	204
3 Maslow's Hierarchy of Needs (1943).....	225
4 Maslow's Hierarchy of Needs (1971).....	226
5 ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยา.....	228
6 ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น.....	243
7 การเกาะกลุ่ม.....	243
8 กรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการสร้างทีม.....	244
9 รูปแบบของวงแหวน OODA	255
10 วงจรในการจัดการคุณภาพของโปรแกรมสนับสนุนการใช้กระบวนการ PDCA.....	270
11 พีรามิดการบาดเจ็บ	292
12 แฉกหน้ากระดานแถวเดียว.....	325
13 แฉกตอนลึก.....	325
14 แฉกรูปครึ่งวงกลม.....	326
15 แฉกรูปวงกลม.....	326
16 เต็นท์ทรง A.....	327
17 กองไฟแบบเชิงตะกอน.....	328
18 กองไฟแบบผสม.....	328
19 กองไฟแบบกระโจมอินเดียนแดง.....	328
20 กองไฟแบบไฟดาว.....	329
21 การหุงข้าวด้วยหม้อสนาม.....	329
22 หม้อสนาม.....	329
23 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี (ชั้นทดลอง เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์).....	359
24 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลำสามแก้ว).....	360
25 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลาดสวาย).....	361
26 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองบึงยี่โถ).....	362

การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาโปรแกรมนันทนาการที่สร้างเสริมให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะการเป็นผู้นำ
นันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

วิสัยทัศน์

โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีเป็น
โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถพัฒนาผู้เข้าร่วมให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้นำ
นันทนาการชุมชนพร้อมให้บริการในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

พัฒนาสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานีให้มีความรู้
ความเข้าใจในหลักการเป็นผู้นำนันทนาการมีทักษะและเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการที่
หลากหลายและทันสมัยเพื่อการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำ
นันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านผู้นำนันทนาการของเทศบาลเมืองจังหวัด
ปทุมธานี

รูปแบบการจัดกิจกรรม

ใช้กระบวนการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ของ 6 องค์ประกอบหลัก (Six Key Elements
of Situated Activity System) ของ Rossman & Schlatter (2014)

ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม

โปรแกรม 8 สัปดาห์ ประกอบด้วยสัปดาห์ที่ 1-6 ครั้งละ 3 ชั่วโมง และสัปดาห์ที่ 7-8
ครั้งละ 6 ชั่วโมง จำนวน 30 ชั่วโมง

**โปรแกรมหนักหนากการที่สร้างเสริมผู้นำหนักหนากการในชุมชนของเทศบาลเมือง
จังหวัดปทุมธานี**

สัปดาห์ ที่	หัวข้อกิจกรรม	KPI	ใบงาน / ภาคปฏิบัติ
1 3 ชั่วโมง	การจัดโปรแกรมหนักหนากการ และการเขียน โปรแกรมหนักหนากการ 1. หลักการจัดโปรแกรมหนักหนากการด้วย APIE 2. แนวทางการเขียนโครงการหนักหนากการ 3. วิธีดำเนินกิจกรรมในโปรแกรม หนักหนากการด้วยหลัก 6 ประการของ Rossman & Schlatter	1. รู้และเข้าใจหลักการ จัดโปรแกรมหนักหนากการ ด้วยAPIE 2. สามารถเขียน โครงการหนักหนากการได้ อย่างถูกต้อง 3. สามารถดำเนิน กิจกรรมในโปรแกรม หนักหนากการด้วยหลัก 6 ประการของ Rossman & Schlatter	ใบงานที่ 1 จงเขียนโครงการ หนักหนากการใน หน่วยงานที่ท่าน สังกัด1 โครงการ
2 3 ชั่วโมง	1. คุณลักษณะของผู้นำหนักหนากการในชุมชน กับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ ชุมชน - คุณลักษณะของผู้นำหนักหนากการใน ชุมชน 10 ประการ - บทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ ชุมชน 2. แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership) - ความหมายของการเป็นผู้นำ - ปัจจัยของการเป็นผู้นำ - ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass - ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมี ประสิทธิผล (Effective)	1. รู้และเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำ หนักหนากการในชุมชนได้ ถูกต้อง 2. รู้และเข้าใจถึงแนวคิด ของการเป็นผู้นำ หนักหนากการได้ถูกต้อง 3. รู้และเข้าใจถึงศาสตร์ และศิลป์ของการเป็น ผู้นำ 4. รู้และเข้าใจถึงสิ่งที่ นำไปสู่การเป็นผู้นำ	ใบงานที่ 2.1 ประเมินตนเอง ในคุณลักษณะ ของการเป็นผู้นำ หนักหนากการใน ชุมชน(10 คะแนน) ใบงานที่ 2.2 1. จำแนกความ แตกต่างระหว่าง เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และ แนวคิด

สัปดาห์ ที่	หัวข้อกิจกรรม	KPI	ใบงาน / ภาคปฏิบัติ
2 3 ชั่วโมง	- หลักการของการเป็นผู้นำ Be, Know และ Do - สิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กร (ก) เป้าประสงค์ (Goals) (ข) ค่านิยม (Values) (ค) แนวคิด (Concepts) 3. ศิลปะ (Art) และศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำ (Leader) - การเป็นผู้นำขั้นต้น (Basics of Leadership) - การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership) - ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills) - ทักษะผู้นำขั้นสูง (Advanced Leadership Skills) 4. การนำไปสู่การเป็นผู้นำ - เป้าประสงค์ และการตั้งเป้าประสงค์ - การดูแลผู้นำ - 6 จุดของ Leadership Power		2. จงยกตัวอย่างคุณลักษณะของผู้นำในประเด็น ก. จะเป็นอะไร (Be) ข. รู้อะไร (Know) ค. ทำอะไร (Do) .
3 3 ชั่วโมง	การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์ 1. ความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของ Maslow (5 ขั้น) 2. การขยาย Maslow's Hierarchy of Needs ออกเป็น 8 ขั้น 3. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive) - แรงจูงใจขึ้นอยู่กับ 2 สิ่ง - แรงขับ (ก) บอกถึงความยินยอม/นิ่งเฉย (Informed Acquiescence) (ข) ค่านิยมที่อิงการปกครองของตนเอง (Value-Based Self-Governance)	1. เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ตาม Maslow's Hierarchy of Needs 8 ขั้นได้ 2. เข้าใจและสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำประเภท X และผู้นำประเภท Y ได้ 3. รู้และเข้าใจที่มาของทฤษฎี Herzberg และ McGregor มาจากทฤษฎี Maslow	ใบงานที่ 3 จงประเมินว่าตัวท่านเป็นผู้นำประเภท X หรือ Y

สัปดาห์ ที่	หัวข้อกิจกรรม	KPI	ใบงาน / ภาคปฏิบัติ
3 3 ชั่วโมง	- ปัจจัยแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg - สุขวิทยา/ไม่พึงพอใจ 8 ข้อ - สิ่งที่เป็นแรงจูงใจ/พึงพอใจ 6 ข้อ 4. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor 5. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer - Existence - Relationships - Growth 6. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom สูตร Motivation = Value X Expectancy X Instrumentality	4. รู้และเข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจและแรงขับของคน	
4 3 ชั่วโมง	1. พลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) และกระบวนการ (Process) - การพัฒนาของกลุ่ม - ขนาดของกลุ่ม - โครงสร้างของกลุ่ม 5 แบบ - Groups Cohesiveness 2. การสร้างทีม (Team Building) - กระบวนการสร้างทีม - เครื่องมือประเมิน - การละลายพฤติกรรม (Icebreakers) และการสื่อสารด้วยกิจกรรม (Communication Activities) - ความท้าทายขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง - การพัฒนาการสร้างทีม (Team Building)	1. เข้าใจถึงพลวัตของกลุ่มและกระบวนการ 2. เรียนรู้ถึงวิธีการสร้างทีมงาน	ใบงานที่ 4 ให้ผู้เข้าร่วมทำบัตรรายงานของทีม ภาคปฏิบัติ กำหนดกิจกรรมให้แต่ละกลุ่มฝึกแก้ปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีม
5 3 ชั่วโมง	1. ยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี (Tactics) ของการเป็นผู้นำ (Leadership) - ความหมายของยุทธศาสตร์กับวิสัยทัศน์ (Visioning)	1. เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่าง Strategy กับ Tactics 2. รู้ถึง OODA loop Model ที่ทำให้การ	ใบงานที่ 5 จงวิเคราะห์กิจกรรมในหน่วยงานของท่านด้วย SWOT

สัปดาห์ ที่	หัวข้อกิจกรรม	KPI	ใบงาน / ภาคปฏิบัติ
5 3 ชั่วโมง	- ความหมายของยุทธวิธี 2. OODR loop (วงแหวน) มีการกระทำ 4 แบบ ได้แก่ - การสังเกต (Observe) - การกำหนดตำแหน่ง (Orient) - การตัดสินใจ (Decide) - การกระทำ (Act) 3. การวิเคราะห์กิจกรรมด้วย SWOT เป็นเครื่องมือของยุทธศาสตร์การวางแผนที่ประเมินถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ที่เป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เฉพาะและจำแนกปัจจัยภายในและภายนอกที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น	ดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมเน้นหนักการสามารถไปได้อย่างต่อเนื่อง 3. สามารถวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมเน้นหนักการด้วย SWOT ได้	
6 3 ชั่วโมง	การเป็นผู้นำเน้นหนักการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคลพิเศษ 1. After School Program สำหรับเด็กและเยาวชนระหว่างเวลา 15.00-18.00 น. - การจัดโปรแกรมตอบสนองความต้องการ (Needs) ของเด็กและเยาวชน - กิจกรรมที่จัดอิงกับเป้าประสงค์ของโปรแกรม - การบรรลุผลที่ได้รับของโปรแกรม 2. การเป็นผู้นำเน้นหนักการสำหรับผู้สูงอายุ 3. การเป็นผู้นำเน้นหนักการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางกาย	1. รู้ถึงวิธีการสร้างและจัดโปรแกรมหลังเลิกเรียนที่มีคุณภาพ 2. สามารถใช้เทคนิค Re-Motivation กับผู้สูงอายุเพื่อให้เข้าร่วมกิจกรรม 3. สามารถกำจัดอุปสรรคและเงื่อนไขที่ขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลที่มีความบกพร่องทางกาย	ใบงานที่ 6 จงเขียนโปรแกรมเน้นหนักการสำหรับนักเรียนหลังโรงเรียนเล็ก 1 โครงการ

สัปดาห์ ที่	หัวข้อกิจกรรม	KPI	ใบงาน / ภาคปฏิบัติ
7 6 ชั่วโมง	การปฐมพยาบาล CPR และ AED 1. การปฐมพยาบาลบาดแผล การพันผ้า และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย 2. CPR = Cardiopulmonary Resuscitation (ปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ) - การผายปอด 3. AED = Automated External Defibrillator(การทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจปกติ)	1.สามารถผายปอดด้วยวิธี Month to Month ได้ 2. สามารถใช้ผ้าพันแผลและผ้าสามเหลี่ยมได้ 3. สามารถเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย	ใบงานที่ 7 ใบ Check List การฝึก CPR และ AED ภาคปฏิบัติ - การผายปอดด้วยปากต่อปาก - การนวดหัวใจ - การใช้ AED - การพันแผลกับ Partner
8 6 ชั่วโมง	การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp) 1. การจัดระเบียบขาค่ายด้วยนกหวีด 2. ทักษะการกางเต้น รูป A 3. ทักษะการหุงข้าวสนาม 4. กิจกรรมค่าย - ศิลปะการแสดง (Performance Arts) - นวัตกรรมเกม (Innovative Game) - การสร้างทีม (Team Building)	1. สามารถใช้นกหวีดในการจัดระเบียบของผู้เข้าร่วม 2. สามารถกางเต้นทรง A และหุงข้าวสนามได้ 3. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี 4. สามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย 5. เกิดประสบการณ์การใช้ชีวิตนอกสถานที่ที่สนุกสนาน	ใบงานที่ 8 แบบประเมินการเข้าร่วมค่ายกลางวัน (Day Camp) ภาคปฏิบัติ - พิธีเปิดค่ายกลางวัน - การกางเต้น - การหุงข้าวภาคสนาม - กิจกรรมค่ายกลางวัน - พิธีปิดค่ายกลางวัน

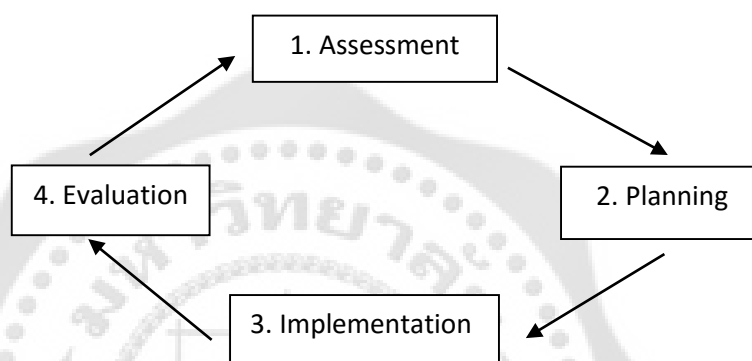
1. การจัดและการเขียนโปรแกรมสหวิทยาการ

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา :

1. การจัดโปรแกรมสหวิทยาการด้วย APIE

การจัดโปรแกรมสหวิทยาการ (Rossman & McKinney. 2000: 67-70) ประกอบไปด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอนได้แก่ การประเมิน (Assessment) ก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม การวางแผนโปรแกรม (Planning) การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) หลังการจัดโปรแกรม ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบภาคผนวก 1 กระบวนการ APIE

การประเมิน (Assessment)

ก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม ควรคำนึงถึงการประเมินประเด็นต่อไปนี้

1. ประเมินความต้องการโปรแกรมสหวิทยาการของประชากรเป้าหมาย เช่น สำรวจชุมชน
2. ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มอายุ ชุมชน กีฬา ฯลฯ
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ พื้นที่ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร

การวางแผนโปรแกรม (Planning)

1. สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ตอบสนองความต้องการ มุ่งประโยชน์เป็นหลัก ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม

2. ปฏิบัติตามมาตรฐานของโปรแกรม
3. เลือกรูปแบบของโปรแกรม
4. สร้างตารางเวลากิจกรรมสหวิทยาการ
5. ประสานกิจกรรมและบริการกับหน่วยงานอื่นๆในชุมชน
6. แผนการยกเลิก
7. แผนการประเมินผลโครงการ
8. การลงทะเบียน/การจอง

9. การปฐมนิเทศผู้เข้าร่วม
10. การจัดทำแผนความเสี่ยง

การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)

1. การสอนทักษะด้านผู้นำนั้นหนากการ ในกรณีไม่ได้ลงมือทำเองหรือทำพร้อมกันหลายที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้นำจะดำเนินโปรแกรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้
2. ควบคุมดูแลกิจกรรม
 - ทั่วไป เช่น การขึ้นรถ การแบ่งกลุ่ม ฯลฯ
 - เฉพาะ เช่น ความปลอดภัยทางน้ำ
3. ติดตามผู้เข้าร่วมแต่ละราย
4. ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง
5. การแนะนำโปรแกรมที่มีอยู่ในชุมชน (หน่วยงานเราไม่ได้จัดแต่ที่อื่นจัด)
6. อำนาจความสะอาดด้านอุปกรณ์ บริการ สถานที่
7. แลกเปลี่ยนแหล่งทรัพยากร/วิทยากรกับหน่วยงานในชุมชน
8. มั่นใจว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ
9. จัดทำแบบฟอร์มโปรแกรมรายงานและอุบัติเหตุ

การประเมินผล (Evaluation)

หลังการจัดโปรแกรมนั้นหนากการควรมุ่งประเมินที่ให้เห็นถึงผลลัพธ์ของโปรแกรมอะไรบ้าง ที่ควรต้องทำการประเมิน

1. ประเมินผลโปรแกรม
 - ประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)
 - ประเมินรวบยอด (Summative Evaluation)
2. ประเมินผู้เข้าร่วม
 - วิธีการ
 - เครื่องมือ
 - กลุ่มตัวอย่าง
3. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจในหลักการจัดโปรแกรมนั้นหนากการด้วย APIE

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point เรื่อง การจัดโปรแกรมนั้นหนากการด้วย APIE

วิธีดำเนินการ

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)

ผู้นำแจกกระดาษและปากกาให้ผู้เข้าร่วม กำหนดให้แต่ละคนไปถามชื่อและสถานที่ทำงานของผู้เข้าร่วมจำนวน 5 คน คนที่ลารายชื่อครบเป็นคนแรก จะเป็นผู้ชนะโดยมีเงื่อนไขว่าสามารถระบุตัวบุคคลที่ตรงกับชื่อและสถานที่ทำงานของคนที่ได้ลารายชื่อต่อสมาชิกของผู้เข้าร่วมทั้งหมดได้ถูกต้องทั้ง 5 คน

2. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

การจัดโปรแกรมนี้เน้นการด้วย APIE เป็นขบวนการที่ต้องเรียงลำดับจาก 1 ถึง 4

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำถามผู้เข้าร่วมว่า “ใครรู้จัก APIE ว่ามาจากคำอะไร” เพื่อนำเข้าสู่การอธิบาย การจัดโปรแกรมนี้เน้นการด้วย APIE จาก Power Point พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน กำหนดให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดในการจัดโปรแกรมนี้เน้นการให้กับบุคลากรในชุมชนของเทศบาลและประยุกต์หลักการ APIE มาใช้ เมื่อครบเวลา 15 นาที ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนขึ้นนำเสนอหน้าห้องอบรม

2. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถาม-ตอบ หลังจากนั้น ผู้นำคอยให้ข้อเสนอแนะและ Feedback แก่ผู้ที่ขึ้นนำเสนอ

5. การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจหลักการจัดโปรแกรมนี้เน้นการด้วย APIE และสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง

เนื้อหา :

2. การเขียนโครงการเน้นหนทางการ

แนวทางในการเขียนโครงการเน้นหนทางการ(สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. 2555ก) ประกอบด้วย

1. ชื่อโครงการ (Title)

ตรงประเด็น สร้างความน่าสนใจ เช่น โครงการเน้นหนทางการด้วยกิจกรรมลีลาเพื่อสุขภาพ

2. พันธกิจ (Mission)

วิเคราะห์จากความต้องการ(Need) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคน องค์กร และชุมชนส่วนใหญ่จะเน้นคุณภาพชีวิต โดยผ่านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เข้าร่วมอย่างมีความหมาย (Meaningful) และเกิดประสบการณ์การใช้เวลาว่าง

3. เป้าประสงค์ (Goal)

ข้อความบ่งบอกถึงสิ่งที่ตั้งใจจะให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในลักษณะที่กว้าง (Broad Statement, Unspecific, not Measurable)

4.วัตถุประสงค์ (Objective)

ข้อความเขียนชัดเจนที่บ่งบอกถึงที่ตั้งใจจะทำให้บรรลุที่เฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้

5. วัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ดรรชนี วัดการปฏิบัติหลัก (Key Performance Indicators) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินการดำเนินการ แสดงในรูปตัวเลข จำนวนร้อยละ หรืออัตราส่วน เพื่อวัดหรือสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานของโครงการนั้นๆ

6. เนื้อหาของโครงการ (Contents)

1. พัฒนาเนื้อหาโครงการให้สอดคล้องกับความแตกต่างของอายุ และระดับทักษะของผู้เข้าร่วมจัดตามฤดูกาล เดือนหรือสัปดาห์ก็ได้

2. ลักษณะกิจกรรมจัดอยู่ในหมวดไหน เช่น ศิลปะและหัตถกรรม ดนตรี กีฬา และเกม การเต้นรำ และกิจกรรมนอกสถานที่ หรือกิจกรรมทางน้ำ ธรรมชาติ

3. ประเภทของรูปแบบกิจกรรม (Activity Formats)

- รายการแข่งขัน (Competitive Events)
- กิจกรรมกำกับด้วยตนเอง (Self-Directed Activity)
- กิจกรรมทางสังคม (Social Activity)
- กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ (Special Event)
- กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการศึกษา

7. การดำเนินการ (Procedure)

ควรคำนึงถึงหลัก Six Element of Situated System ของ Rossman & Schlatter (2015) เพื่อให้โปรแกรมนั้นๆมีประสิทธิภาพมีคุณค่าผู้เข้าร่วมได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ องค์ประกอบพื้นฐาน 6 ประการที่นักพัฒนาโปรแกรมควรคำนึงถึง คือ

1. กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People)
2. การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting)
3. อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม
4. โครงสร้างและกฎ-กติกา (Structure & Rules) ของ Program Format
5. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships)
6. การเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม

8. การประเมินผล (Evaluation)

ประเมินจากตัว KPIs ว่าโปรแกรมที่จัดบรรลุตามวัตถุประสงค์ (เกิดประสิทธิภาพ) และผู้ดำเนินโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการจัดโปรแกรมมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงแนวทางการเขียนโครงการนันทนาการได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการด้วยหลักการ 6 ประการในการจัดกิจกรรมนันทนาการของ Rossman & Schlatter

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point ชุดแนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ
3. ใบงานให้เขียนโครงการนันทนาการในหน่วยงานที่ท่านสังกัด 1 โครงการ

วิธีดำเนินการ :

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

1. การเขียนโครงการนันทนาการ ให้ใช้แนวในการเขียนโครงการนันทนาการของ สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2555ก)
2. การดำเนิน (Procedure) โปรแกรมนันทนาการ ใช้หลักการจัดกิจกรรม 6 ประการของของ Rossman; & Schlatter (2015)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำอธิบายแนวทางในการเขียนโครงการนันทนาการจาก Power Point ชุดแนวทางการเขียนโครงการนันทนาการเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ

- พันธกิจ
- ความแตกต่างระหว่างเป้าประสงค์ (Goal) กับวัตถุประสงค์ (Objective)
- การวัดการปฏิบัติด้วย Key Performance Measure (KPI)
- เนื้อหาของโปรแกรมต้องสอดคล้องกับอายุ และทักษะของผู้เข้าร่วม ลักษณะของกิจกรรมอยู่ในประเภทไหน ระยะเวลาที่จัด และรูปแบบของกิจกรรมอยู่ในประเภทใด
- ขั้นตอนการจัดกิจกรรม 6 ประการของ Rossman & Schlatter

ผู้นำยกตัวอย่างการเขียนโครงการนันทนาการให้ผู้เข้าร่วมดู เพื่อให้เห็นถึงวิธีการเขียนโปรแกรมนันทนาการที่ถูกต้อง

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำกำหนดโจทย์การจัดโปรแกรมนันทนาการ 3 ข้อ แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดในการดำเนินการตามหลักการ 6 ประการของ Rossman & Schlatter (2015) กลุ่มละ 1 โปรแกรม หลังจากนั้นให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอวิธีดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมที่ได้รับมอบหมายหน้าห้องอบรม
2. ผู้นำแจกใบงาน (ใบงานที่ 1) ให้แต่ละคนกลับไปเขียนโครงการนันทนาการในหน่วยงานที่ท่านสังกัด 1 โครงการและนำมาส่งในสัปดาห์ต่อไป

4. การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมสามารถเขียนโครงการนันทนาการได้อย่างถูกต้อง

แหล่งอ้างอิง :

สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2555ก). แนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Rossmann, R., & Mickenny, W. (2000). **Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional**. VA: NRPA.

Rossmann, R., & Schlatter, B. (2015). **Recreation Programming**. IL: Sagamore Publishing.

Austin, D.R. (2004). **Introduction to Therapeutic Recreation**. IL: Sagamore Publishing.

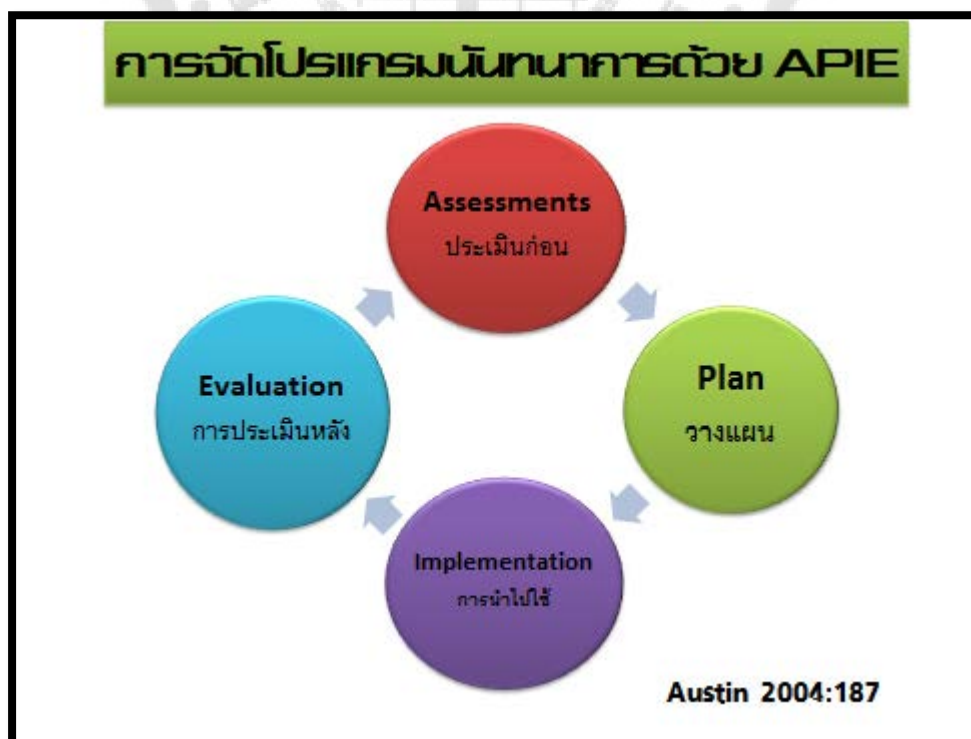


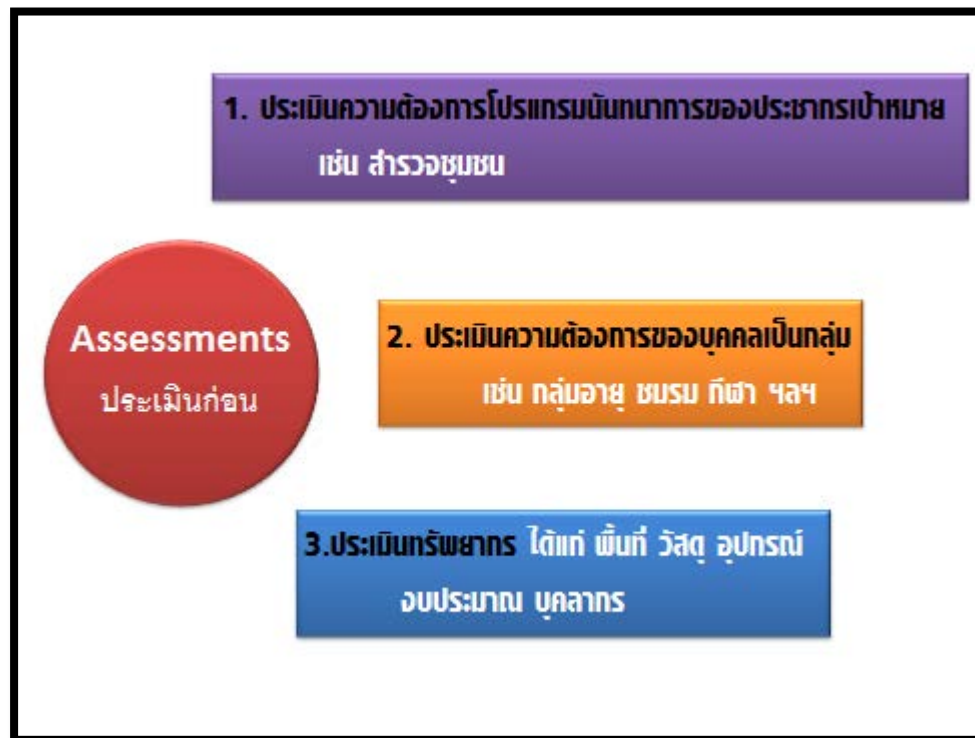
ใบงานที่ 1

จงเขียนโครงการนันทนาการที่ท่านสนใจหนึ่งโครงการตามแนวทางการเขียนโครงการนันทนาการที่กำหนดให้ ดังนี้

1. ชื่อโครงการ (Title)
2. พันธกิจ (Mission)
3. เป้าประสงค์ (Goal)
4. วัตถุประสงค์ (Objective)
5. วัดการปฏิบัติ (Performance Measure)
6. เนื้อหาของโครงการ (Contents)
7. การดำเนินการ (Procedure) ใช้หลักSix Element of Situated System ของ Rossman; & Schlatter (2015) เพื่อให้โปรแกรมนันทนาการมีคุณค่าผู้เข้าร่วมได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ คือ
 - 7.1 กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People)
 - 7.2 การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting)
 - 7.3 อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม
 - 7.4 โครงสร้างและกฎ-กติกา (Structure & Rules) ของ Program Format
 - 7.5 ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships)
 - 7.6 การเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม
8. เขียนแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)
9. การประเมินผล (Evaluation)

สื่อการสอนชุดที่ 1

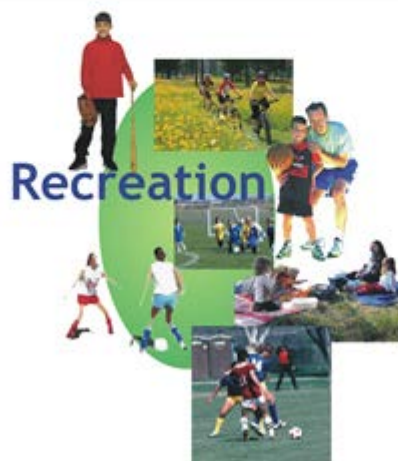






แบ่งกลุ่ม

ให้แต่ละกลุ่มจัดโปรแกรมบันทึกผลการให้ทิบบุคลากรในเทศบาลของท่าน
โดยประยุกต์หลัก APIE มาใช้



แนวการเขียนโครงการนันทนาการ



แนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ(สุวิมล ตั้งสัจพจน์ : 2555.)

แนวการเขียนโครงการนันทนาการ

แนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ(สุวิมล ตั้งสัจพจน์ : 2555.) ประกอบด้วย

1. ชื่อโครงการ (Title)
2. พันธกิจ (Mission)
3. เป้าประสงค์(Goal)
4. วัตถุประสงค์ (Objective)
5. วัดการปฏิบัติ (Performance Measure)
6. เนื้อหาของโครงการ (Contents)
7. การดำเนินการ (Procedure) ยึดหลักSix Element of Situated System ของ Rossman & Schlatter
8. การประเมินผล (Evaluation)



1. ชื่อโครงการ (Title)

ตรงประเด็น สร้างความน่าสนใจ



2. พันธกิจ (Mission)

**วิเคราะห์จากความต้องการ(Need) ของผู้เข้าร่วม
กิจกรรมแต่ละคน จงกักร และชุมชน ส่วนใหญ่จะเน้น
คุณภาพชีวิต โดยผ่านการใช้ความคิดสร้างสรรค์
(Creative) เข้าร่วมอย่างมีความหมาย
(meaningful) และเกิดประสบการณ์การใช้เวลาว่าง**



3. เป้าประสงค์(Goal)

ข้อความบ่งบอกถึงสิ่งที่ตั้งใจ: ให้เกิดความรู้สึก
 พลในลักษณะที่กว้าง (Broad statement,
 Unspecific, not measurable)



4. วัตถุประสงค์ (Objective)

ข้อความเขียนชัดเจนที่บ่งบอกถึงที่ตั้งใจ: ทำให้
 บรรลุที่แบบเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้



5. วัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

กรณี วัดการปฏิบัติหลัก(Key Performance Indicators)เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินการดำเนินการ แสดงในรูปตัวเลข จำนวนร้อยละ หรืออัตราส่วน เพื่อวัดหรือสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานของโครงการ
นันทนาการ



6. เนื้อหาของโครงการ (Contents)

1. พัฒนาเนื้อหาโครงการให้สอดคล้องกับความแตกต่างของอายุ และระดับทักษะของผู้เข้าร่วม จัดตามฤดูกาล เดือนหรือสัปดาห์ก็ได้
2. ลักษณะกิจกรรมจัดอยู่ในหมวดไหน เช่น ศิลปะและหัตถกรรม ดนตรี กีฬาและเกม การเต้นรำ และกิจกรรมนอกสถานที่ หรือกิจกรรมทางน้ำ ธรรมชาติ
3. ประเภทของรูปแบบกิจกรรม(Activity Formats)
 - รายการแข่งขัน(Competitive Events)
 - กิจกรรมทำกับด้วยตนเอง(Self-directed Activity)
 - กิจกรรมทางสังคม(Social Activity)
 - กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ(Special Event)
 - กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการศึกษา



7. การดำเนินการ (Procedure)

องค์ประกอบพื้นฐาน 6 ประการที่นักพัฒนาโปรแกรมควรคำนึงถึง คือ

1. กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People)
2. การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting)
3. อุปกรณ์การใช้เวลาว่าง (Leisure Object) ที่ใช้จัดกิจกรรม
4. โครงสร้างและกฎ-กติกา (Structure & Rules) ของ Program Format
5. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมคนอื่นที่อยู่ในโปรแกรม (Relationships)
6. การเคลื่อนไหว (Animation) ของผู้เข้าร่วมที่จะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในโปรแกรม
7. เขียนแผนปฏิบัติงาน

Rossman & Schlatter (2015: 33-44)



8. การประเมินผล (Evaluation)

ประเมินจากตัว KPIs ว่าโครงการที่จัดบรรลุตาม
วัตถุประสงค์(เกิดประสิทธิผล)และผู้ดำเนินโครงการมี
ประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่



8. การประเมินผล (Evaluation)

ประเมินจากตัว KPIs ว่าโครงการที่จัดบรรลุตาม
วัตถุประสงค์(เกิดประสิทธิผล)และปฏิบัติตามโครงการมี
ประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่



ให้ท่านเขียนโครงการนิเทศการที่ท่านสนใจอยากจะทำมา
หนึ่งโครงการ ตามหลักแนวทางการเขียนนี้



Thank You!



2. คุณลักษณะของผู้นำหน้าทางการชุมชนกับบทบาทหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา :

1. คุณลักษณะของผู้นำหน้าทางการในชุมชน มี 10 ประการ (Eaton, 2014) ได้แก่

1. ใช้จุดแข็งที่มีมากที่สุด
2. ทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม
3. ทำงานสมาชิกในกลุ่มทำงานเป็นทีม
4. ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการเคลื่อนไหว/มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
5. ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมของโปรแกรม
6. ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มในการปกป้องรักษา และดูแลสมาชิกในชุมชนให้

มีสุขภาพดี

7. สามารถอธิบายต่อต่อชุมชน
8. คิดล่วงหน้า
9. การรับสมาชิกใหม่และเป็นผู้ฝึกสมาชิกใหม่
10. เดินเคียงข้างสมาชิกในกลุ่ม อย่างน่าอยู่เบื้องบน

สำหรับบทบาทของการให้บริการแก่ชุมชน มี 5 ประการ คือ

1. ให้บริการแก่สมาชิกในชุมชน
2. พัฒนาทักษะและจัดหาแหล่งทรัพยากรให้กับชุมชน
3. รักษาชุมชนให้มีมาตรฐานในการบริการแก่สมาชิก
4. ทำให้ความต้องการของสมาชิกมีความสมดุลกับความต้องการของชุมชน
5. มีการแลกเปลี่ยน พัฒนาทักษะ และมีแหล่งทรัพยากรที่สมาชิกในชุมชน

ต้องการ

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำหน้าทางการในชุมชนและบทบาทการให้บริการแก่ชุมชนได้อย่างถูกต้อง

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำหน้าทางการในชุมชนและบทบาทของการ

ให้บริการแก่ชุมชน

วิธีดำเนินการ :

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)

ผู้นำจัดแถวครึ่งวงกลม นำเล่นเกม "ย้ายที่นั่งระว่างดีดี" โดยผู้นำอธิบาย ถ้าได้ยินเสียงนกหวีดให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเปลี่ยนที่นั่งไปนั่งที่ไหนก็ได้แต่ให้ห่างจากที่นั่งเดิมอย่างน้อย 5 ที่นั่ง ใครขาดสุดต้องออกมาแนะนำตัวหรือแสดงความสามารถของตน

2. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ของกิจกรรม (Structure & Rules)

คุณลักษณะของผู้นำนั้นทนทานการในชุมชนในมุมมองของ Eaton(2014) มี 10 ประการ และบทบาทการให้บริการแก่ชุมชน มี 5 ประการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำถามผู้เข้าร่วมถึงคุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของผู้นำนั้นทนทานการในชุมชนมีอะไรบ้าง เพื่อนำเข้าสู่การอธิบายคุณลักษณะของผู้นำนั้นทนทานการและบทบาทของการให้บริการแก่ชุมชนจาก Power Point พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 15 คน กลุ่มที่หนึ่งต้องแสดงถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำนั้นทนทานการในชุม และกลุ่มที่สอง แสดงถึงบทบาทของการให้บริการแก่ชุมชน

2. ผู้นำแจกใบงาน # 2.1 ให้ผู้เข้าร่วมประเมินตนเองถึงคุณลักษณะผู้นำนั้นทนทานการในชุมชนของตนเองอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับคุณลักษณะผู้นำนั้นทนทานการในชุมชน 10 ประการ ของ Eaton (คะแนนเต็ม10 คะแนน)

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจถึงคุณลักษณะผู้นำนั้นทนทานการในชุมชน รวมทั้งบทบาทในการให้บริการแก่ชุมชนได้อย่างถูกต้องจากใบงาน # 2.1

เนื้อหา :

2. แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership)

1. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร

2. ปัจจัยของการเป็นผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม การสื่อสาร และสถานการณ์

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass (1990) อธิบายถึงพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ได้แก่

1. บุคลิกภาพที่นำไปสู่การมีบทบาทของผู้นำ เรียกว่า Trait Theory

2. เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดโอกาสของการมีคุณสมบัติเป็นผู้นำ เรียกว่า Great Event Theory

3. คนเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำ แล้วถ่ายโอนไปสู่การเป็นผู้นำ เรียกว่า Transformation Leadership Theory

4. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ทำให้คนเชื่อว่ามีความสามารถในการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าจะไปทางไหน และนำเอาหลักการการเป็นผู้นำมาผูกกับแนวคิดหลักนี้

5. หลักการของการเป็นผู้นำ คือ

1. ท่านเป็นอะไร (Be)

1. ท่านรู้อะไร (Know) และ

3. ท่านทำอะไร (Do)

6. สิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กร จะต้องมีการกำหนดการกระทำ 3 สิ่ง ได้แก่

1. เป้าประสงค์ (Goal) และมาตรฐานในการปฏิบัติ

2. ค่านิยม (Value) ที่สร้างให้กับองค์กร และ

3. แนวคิด (Concept) ของคนในองค์กรที่ได้สร้างไว้

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจถึงคำจำกัดความของการเป็นผู้นำ ปัจจัยของการเป็นผู้นำ ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพหลักการเป็นผู้นำ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กรได้อย่างถูกต้อง

สถานที่: ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector

2. Power point เรื่อง แนวคิดของการเป็นผู้นำ (Leadership)

วิธีดำเนินการ :

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules) ของกิจกรรม

1. แนวคิดและความหมายของการเป็นผู้นำ (Leadership) ในมุมมองของ Jago (1982)

2. ปัจจัยของการเป็นผู้นำ ของ U.S. Army (1983)

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass (1990)

4. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพของ Lamb; & McKee (2004)

5. หลักการของการเป็นผู้นำ Be, Know และ Do และสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กรของ U.S. Army (1983)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำอธิบายแนวคิดของการเป็นผู้นำจาก (Power Point) ชุดแนวคิดของการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ

- แนวคิดและความหมายของผู้นำ

- ปัจจัยของการเป็นผู้นำ ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Bass

- ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพ

- หลักการของการเป็นผู้นำ และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

ผู้นำแจกใบงาน # 2.2 ให้ผู้เข้าร่วม

1. ยกตัวอย่างถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ

1. ท่านจะเป็นอะไร(Be)
2. ท่านรู้อะไร (Know)
3. ท่านทำอะไร(Do)

2. อธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง

1. เป้าประสงค์.....
2. วิสัยทัศน์
3. แนวคิด.....

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจถึงแนวคิดของการเป็นผู้นำได้อย่างถูกต้องจากใบงาน #2.2

เนื้อหา :

3. ศิลปะ (Art) และวิทยาศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำของ Donald Clark(2014) เกิดจากการพัฒนาทักษะและความรู้ การฝึกและดัดแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็นผู้นำ (Leader) ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำขั้นพื้นฐาน (Basics of Leadership)
2. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership)
3. ทักษะการเป็นผู้นำขั้นสูง (Advanced Leadership Skills)
4. ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจถึงวิทยาศาสตร์และศิลปะของการเป็นผู้นำได้

ถูกต้อง

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point เรื่อง ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำ

วิธีดำเนินการ

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules) ของกิจกรรม

ศิลปะ (Art) และวิทยาศาสตร์ (Science) ของการเป็นผู้นำในมุมมองของ Donald Clark

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำอธิบายศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำจาก Power Point ชูตศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ

- การเป็นผู้นำขั้นต้น (Basics Leadership)
- การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership)
- ทักษะผู้นำขั้นสูง (Advanced Leadership skills)
- ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills)

ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 10 คน

กลุ่มที่ 1 คำนึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำขั้นต้น

กลุ่มที่ 2 คำนึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำทีม

กลุ่มที่ 3 คำนึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำขั้นสูง

2. ผู้นำให้ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนขึ้นไปนำเสนอหน้าห้องกิจกรรม และผู้นำ

สรุปหลักการเป็นผู้นำ (Becoming a Leader)

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ประเมินผลจากการนำเสนอของตัวแทนแต่ละกลุ่มว่าเข้าใจถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำขั้นต้น การเป็นผู้นำทีม และทักษะการเป็นผู้นำขั้นสูงมากน้อยเพียงใด

เนื้อหา :

4. การนำไปสู่ความเป็นผู้นำ (Leading to Leadership)

1. การตั้งเป้าประสงค์ 6 ขั้นตอน (U.S. Army Handbook, 1973) จาก

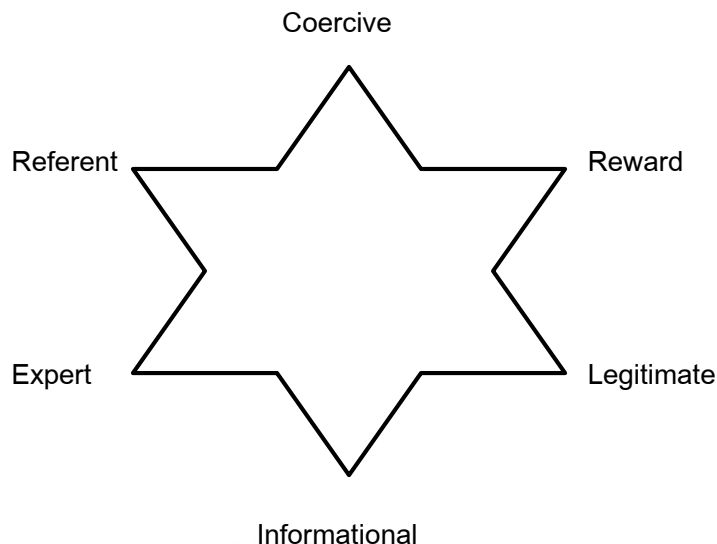
Vision → Goals → Objectives → Tasks → Timelines → Follow

2. การกำกับดูแลผู้นำ (Supervision for Leaders) กำกับแผนและนโยบายให้

สามารถนำไปใช้ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมได้ (U.S. Army Handbook, 1973)

3. อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ (The Six Points of Leadership Power)

ของ Raven (1965)



ภาพประกอบภาคผนวก 2 The Six Points of Leadership Power

ที่มา : Raven (1965)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจถึงการนำไปสู่การเป็นผู้นำได้ถูกต้อง

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point ชุด การนำไปสู่การเป็นผู้นำ

วิธีดำเนินการ :

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules) ของกิจกรรม

การนำไปสู่ความเป็นผู้นำ (Leading to Leadership) จากมุมมองของ U.S. Army Handbook (1973)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำอธิบายการนำไปสู่ความเป็นผู้นำประกอบ Power point เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ

- การตั้งเป้าประสงค์ 6 ขั้นตอน
- การกำกับดูแลนโยบายและการปฏิบัติสำหรับผู้นำ
- อำนาจความเป็นผู้นำ 6 ประการ

ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดความเข้าใจในการนำอย่างไรไปสู่การเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่ม กำหนดให้แต่ละกลุ่มตั้งเป้าประสงค์ในองค์การนั้นหนทางการของตนเองด้วยขั้นตอนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ งานตารางเวลา และการติดตามผล หลังจากนั้น ให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มขึ้นนำเสนอหน้าห้องกิจกรรม

2. ผู้นำสรุป และเสนอแนะจากการนำเสนอของผู้เข้าร่วม

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ประเมินจากการนำเสนอของตัวแทนแต่ละกลุ่มว่ามีความเข้าใจการนำไปสู่การเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

แหล่งอ้างอิง :

- สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. (2555ก). แนวทางการเขียนโครงการนั้นทนาการ. **เอกสารประกอบการเรียนวิชาการวางแผนโครงการนั้นทนาการและการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Bass, B. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. **Organizational Dynamics**, 18 (3): 19-31
- Clark, D. (2014). **The Art and Science of Leadership**. Retrieved May 10, 2014, from: <http://www.nwlink/~donclark/leader/leader.html>
- Eaton, S.E. (2014). **10 Characteristics of Community Leaders**. Retrieved May 31, 2015, from: <http://wi.me/pNAh=-1tl>
- French, J.; & Paven, B.H. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (Ed.) **Studies of Social Power**. (pp.150-167) MI : Institute for Social Research.
- Jago, A, G. (1982). Leadership: Perception in Theory and Research. **Management Science**, 28 (3), 315-336.
- Lamb, L, F.; & McKee, K, B. (2004). **Applied Public Relations: Cases in Stakeholder Management**, NJ: Lawrence Erlbaum Associates/Routledge.
- Raven, B.H. (1965). Social Tnfluence and Power.In I.D. Steiner, M. Fisyeology. (Eds.) **Current Studier in Social Psychology**. pp.3f1-382. NY: Holt Rinehert
- U.S. Army. (1983). **Military Leadership: Field Manua.l** 22-100. Washington, DC: US. Government Printing Office.
- U.S. Army Handbook. (1973). **Military Leadership**. Washington,D.C.: Government Printing Office.

ใบงาน 2.1

จงประเมินตัวเองว่ามีคุณลักษณะเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชนตามหลัก 10 ประการของ Eaton(2014) หรือไม่ (10 คะแนน)

คำชี้แจง : จงใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องที่ท่านประเมินให้ตรงตามคุณลักษณะของท่าน

ที่	คุณลักษณะ	ความคิดเห็น	
		มี	ไม่มี
1	ใช้จุดแข็งที่มีมากที่สุด		
2	ทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม		
3	ทำงานสมาชิกในกลุ่มทำงานเป็นทีม		
4	ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการเคลื่อนไหว/มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ		
5	ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมของโปรแกรม		
6	ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มในการปกป้องรักษา และดูแลสมาชิกในชุมชนให้มีสุขภาพดี		
7	สามารถอธิบายต่อชุมชน		
8	คิดล่วงหน้า		
9	การรับสมาชิกใหม่และเป็นผู้ฝึกสมาชิกใหม่		
10	เดินเคียงข้างสมาชิกในกลุ่ม อย่างน่าอยู่เบื้องบน		
รวม			

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

วันที่...../...../.....

ใบงาน 2.2

จงตอบคำถามต่อไปนี้ (20 คะแนน)

1. ยกตัวอย่างถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ

1. ท่านจะเป็นอะไร (Be)

.....

.....

.....

2. ท่านรู้อะไร (Know)

.....

.....

.....

3. ท่านทำอะไร (Do)

.....

.....

.....

2. อธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง

1. เป้าประสงค์

.....

.....

.....

2. วิสัยทัศน์

.....

.....

.....

3. แนวคิด

.....

.....

.....

สื่อการสอนชุดที่ 2

คุณลักษณะของผู้นำนักพัฒนาการในชุมชน 10 ประการ (10 Characteristics of Community Leaders)



(Eaton, 2014)

1

ใช้จุดแข็งที่มีมากที่สุด
(Maximizes Individuals' Strengths)



2

ทำให้เกิดความสมดุลในความ
ต้องการของสมาชิกในกลุ่ม
(Balance the Needs of You Leadership
Group)



3

ทำให้สมาชิกในกลุ่ม
ทำงานเป็นทีม
(Work as a Team)



4

ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการ
เคลื่อนไหว/มีส่วนร่วมในกิจกรรม
ต่าง ๆ
(Mobilize Others)



5

ลงมือปฏิบัติในกิจกรรม
ของโปรแกรม
(Pitch In)



6

ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มใน
การปกป้องรักษา และดูแลสมาชิก
ในชุมชนให้มีสุขภาพดี
(Practice Stewardship)



7

สามารถรับผิดชอบต่อชุมชน
(Be Accountable to the Community)



8

คิดล่วงหน้า

(Think forward)



9

การรับสมัครเด็กใหม่และเป็นผู้ พี่กล่มเด็กใหม่

(Recruit and Mentor New Leaders)



10

เดินเคียงข้างสมาชิกในกลุ่ม
อย่านำอยู่เบื้องบน
(Walk Beside, Don't Lead From Above)



(Eaton, 2014)

บทบาทของการให้บริการแก่ชุมชน มี 5 ประการ

1. ให้บริการแก่ชุมชน

2. พัฒนาทักษะและจัดหาแหล่งทรัพยากร
ให้กับชุมชน

3. รักษาชุมชนให้มีมาตรฐานในการ
บริการแก่สมาชิก

4. ทำให้ความต้องการของสมาชิกมีความ
สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

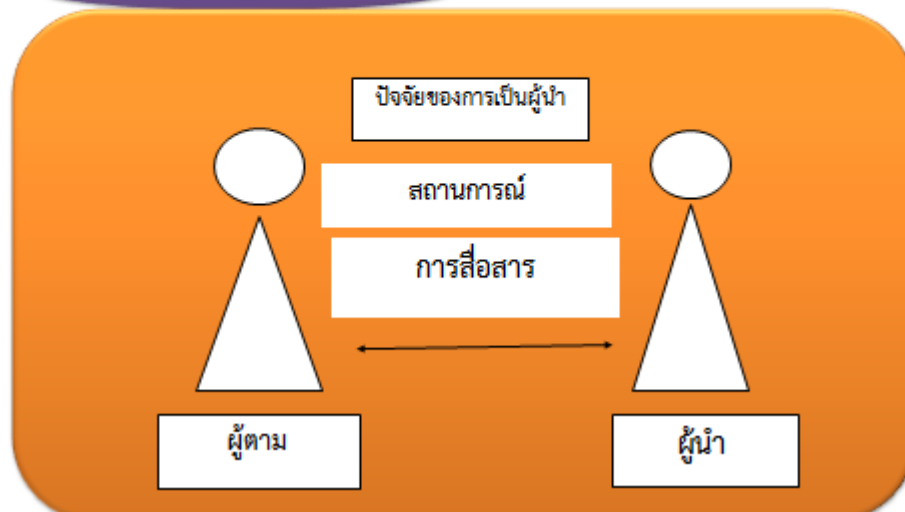
5. มีการแลกเปลี่ยน พัฒนาทักษะ และมีแหล่ง
ทรัพยากรที่สมาชิกในชุมชนต้องการ



แนวคิดของการเป็นผู้นำ(Leadership)

การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง
กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นให้เกิดความ
สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และทิศทางของ
องค์กร

ปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำมี 4 ประการ (U.S. Army, 1983)



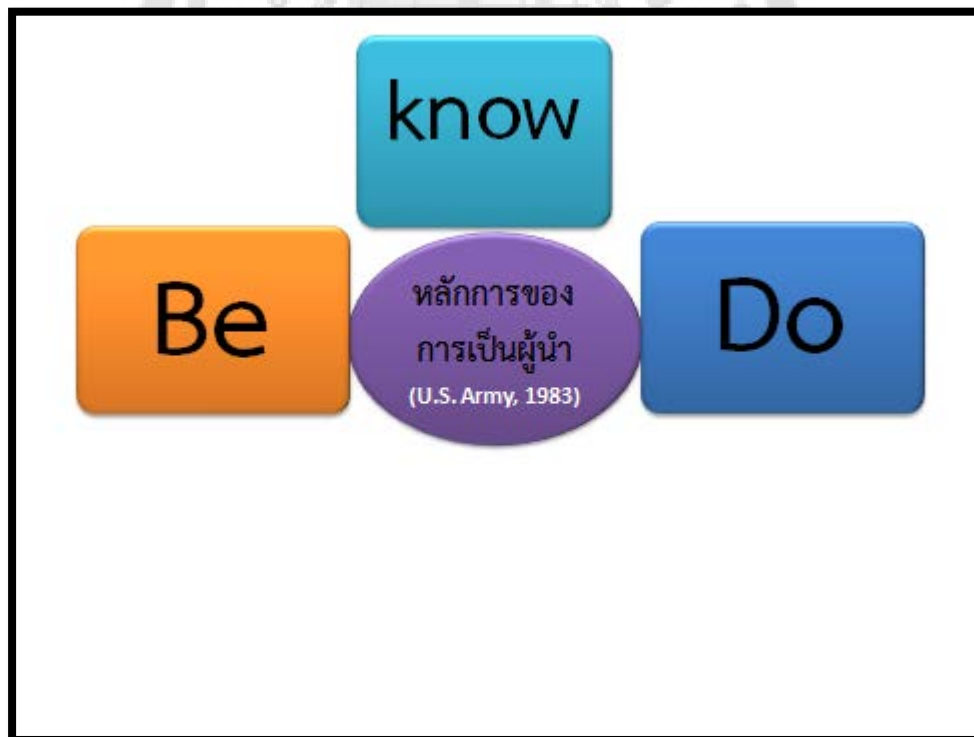
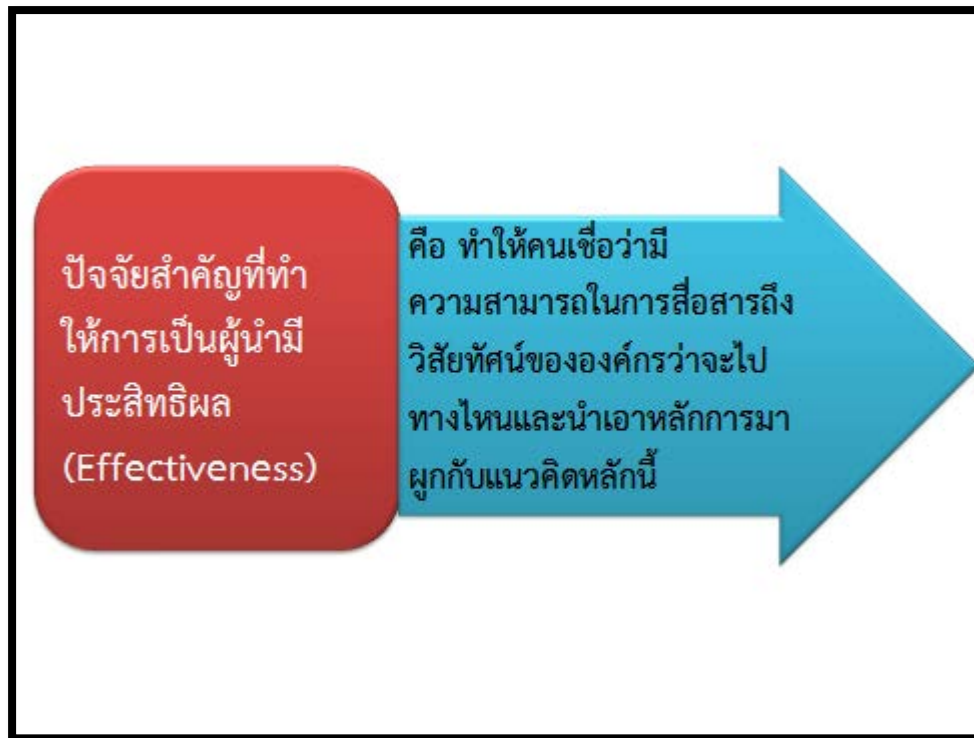
สรุปปัจจัยของการเป็นผู้นำ

ประกอบด้วย

- ผู้นำ
- ผู้ตาม
- การสื่อสาร
- และสถานการณ์

ทฤษฎีความเป็นผู้นำของเบส (Bass' Theory of Leadership)

- a • บุคลิกภาพที่นำไปสู่การมีบทบาทของผู้นำ เรียกว่า Trait Theory
- b • เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดโอกาสของการมีคุณสมบัติเป็นผู้นำ เรียกว่า Great Event Theory
- c • คนเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำ แล้วถ่ายโอนไปสู่การเป็นผู้นำ เรียกว่า Transformation Leadership Theory



a. ท่านเป็นอะไร(Be)

เช่นความเชื่อ

ลักษณะนิสัย

เป็นมืออาชีพ เช่นจงรักภักดีต่อองค์กร
ให้บริการโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน
มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล

เป็นมืออาชีพ ที่มีลักษณะนิสัยที่ดี เช่น ซื่อสัตย์
อดทน เปิดเผย มุ่งมั่น กล้าหาญ ตรงไปตรงมา

b. ท่านรู้อะไร(know)

เช่น งาน หน้าที่ และ
ธรรมชาติของมนุษย์

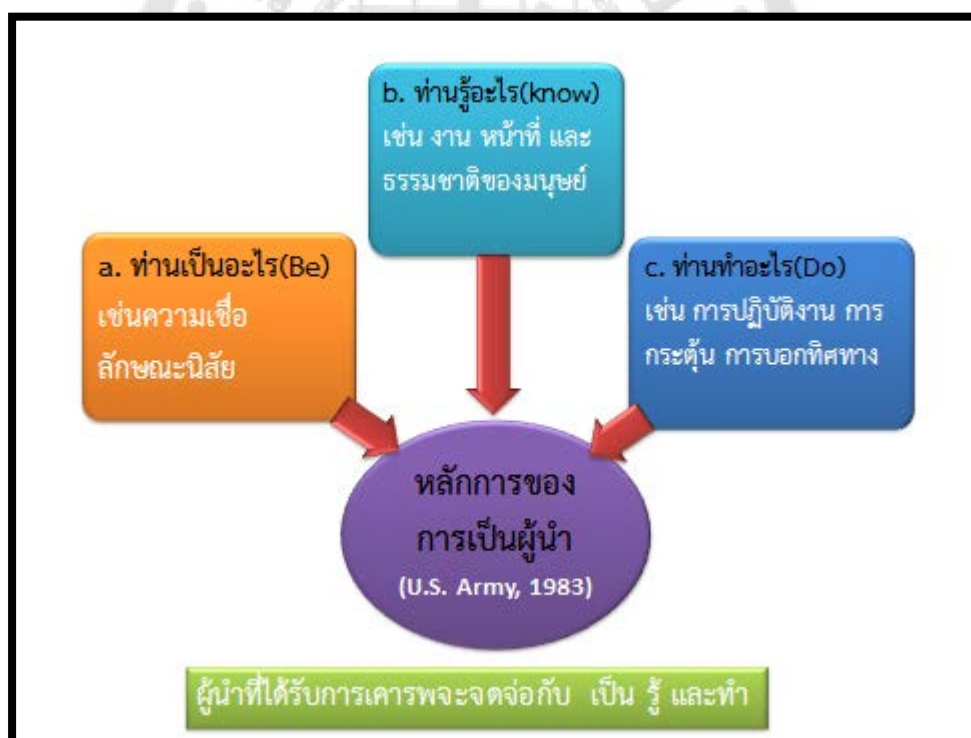
รู้ ปัจจัยการเป็นผู้นำ ผู้นำ ผู้ตาม การสื่อสาร
สถานการณ์

รู้ ตัวเอง เช่นจุดอ่อนจุดแข็งของนิสัยตัวเอง ความรู้และทักษะ

รู้ ธรรมชาติของมนุษย์

รู้ งานของตนเอง เช่นความชำนาญ ความสามารถฝึกฝนผู้อื่น
งานของเขาได้

รู้ องค์กร เช่นบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ





เกิดจากการพัฒนาทักษะและ
ความรู้ การฝึกและดัดแปลง
สถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็น
ผู้นำ(Leader)ประกอบด้วย:-

1. การเป็นผู้นำขั้นพื้นฐาน
(Basics of Leadership)
2. การเป็นผู้นำทีม(Team Leadership)
3. ทักษะการเป็นผู้นำขั้นสูง
(Advanced Leadership Skills)
4. ทักษะที่เกื้อหนุน (Supporting Skills)

การนำไปสู่ความเป็นผู้นำ (Leading to Leadership)



การตั้งเป้าประสงค์ 6 ขั้นตอน

Vision

Goals

Objectives

Tasks

Timelines

Follow

(U.S. Army Handbook, 1973)



การกำกับดูแลผู้นำ
(Supervision for
Leaders)

กำกับแผนและนโยบายให้
สามารถนำไปใช้ภายใต้
สถานการณ์ที่เหมาะสมได้

(U.S. Army Handbook, 1973)

อำนาจของผู้นำ 6 ประการ

การลงโทษ

อ้างอิง

รางวัล

เชี่ยวชาญ

กฎหมาย

ข้อมูลข่าวสาร

(French, Raven, 1959; Raven, 1965)



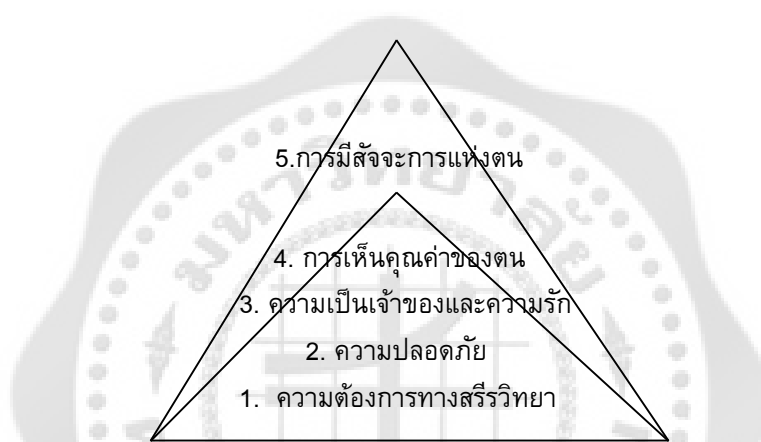
3. การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา :

1. ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ขึ้นอยู่กับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่คนได้สร้างสรรค์จากพรสวรรค์ (Talent) ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ (Potential) และศักยภาพ (Capacities) (Bootzin, Loftus, Zajonc; & Hall, 1983). Maslow (1943) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นรูป Pyramid ที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) อยู่ข้างล่าง และความต้องการที่สูงกว่า (Meta-needs) อยู่ข้างบน ดังภาพประกอบภาคผนวก 3



ภาพประกอบภาคผนวก 3 Maslow's Hierarchy of Needs (1943)

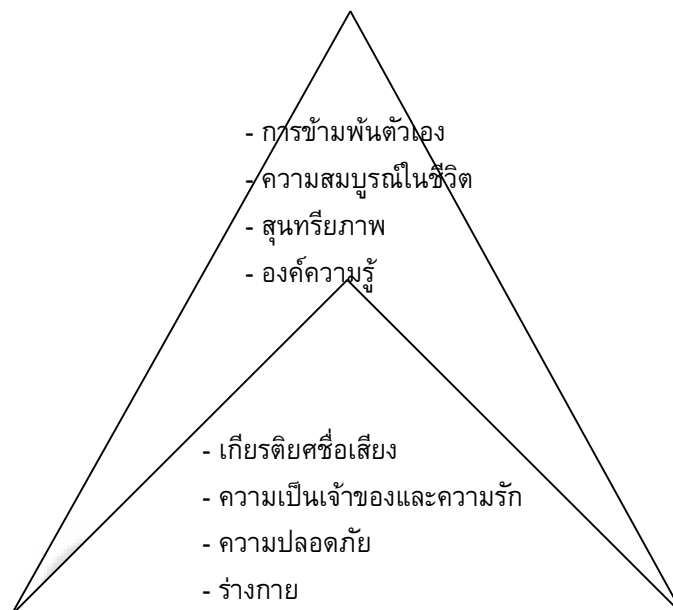
ในปีค.ศ. 1971 Maslow(1971) ได้ขยาย Meta-needs ที่อยู่เหนือ Pyramid ภายในสามเหลี่ยม ออกเป็นการรับรู้ (Cognitive), สุนทรียภาพ (Aesthetic), การมีสัจจะการแห่งตน (Self-Actualization) และสิ่งที่ยอดเยี่ยมของตน (Self-Transcendence)

บุคคลที่ไปถึง **สภาวะของการมีสัจจะการแห่งตน** จะแสดงออกถึงคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีการรับรู้ที่ดีต่อความจริง (Reality)
2. ยอมรับตนเองและธรรมชาติของตัวเอง
3. ยอมรับปัญหาที่เกิดจากภายนอกตัวเองและคำนึงถึงประเด็นพื้นฐานและคำถามที่ไม่รู้จักจบสิ้น
4. ชอบความเป็นส่วนตัวและมีแนวโน้มที่แยกออก ไม่ลำเอียง
5. ขึ้นอยู่กับพัฒนาการของตนและมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
6. มีความซาบซึ้งในความเปลี่ยวเหงาพื้นฐานของชีวิต
7. มีความรู้สึกเสมือนเป็นญาติมิตรกับคนอื่น
8. รู้จักประชาธิปไตยและไม่ตระหนักรู้ถึงความจริงในความแตกต่างกัน

9. มีรากฐานของจริยธรรมและศีลธรรมสูง

10. มีความจริงใจ คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ไม่จำกัดตัวเอง และมีความสดกว่าคนอื่น



ภาพประกอบภาพประกอบภาคผนวก 4 Maslow's Hierarchy of Needs (1971)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้และเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow ได้อย่าง

ถูกต้อง

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector
2. Power point ชุดทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow และ การขยาย Maslow's Hierarchy of Needs 8 ขั้น

วิธีดำเนินการ :

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)

ผู้นำให้ผู้เข้าร่วมจับคู่ และให้ตกลงกันว่าใครจะเป็นปลาตึก ใครจะเป็นปลาช่อน และอธิบายกติกาว่า ผู้นำจะเล่นแทน และให้ผู้เข้าร่วมยื่นฝ่ามือทั้งสองข้างออกมาด้านหน้าลักษณะฝ่ามือตั้งโดยให้ฝ่ามือสลับกัน(สลับพื้นปลา)กับคู่ ฝ่ามือห้ำกันพอที่จะปรบมือเข้าหากันเพื่อจับมืออีกฝ่ายให้ได้ เมื่อได้ยินชื่อปลาของตัวเอง ก็ให้ปรบมือเพื่อนที่ประกบอยู่ ส่วนเพื่อนสามารถดึงมือออกก่อนที่จะโดนปรบมือจับได้ ผู้นำต้องเล่นแทนโดยมีปลาอื่นๆ ปนไปด้วย เช่น ปลาหมอ ปลาสร้อย เป็นต้นให้เปลี่ยนคู่เล่นไปเรื่อยๆ ใครจับมือเพื่อนได้มากที่สุด

2. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

ใช้ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของ Maslow (1943) และการขยาย Maslow's Hierarchy of Needs ออกเป็น 8 ชั้น (Maslow. 1971)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำถามผู้เข้าร่วมใครรู้จักทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow บ้าง แต่ละชั้นประกอบด้วยอะไร เพื่อนำเข้าสู่การอธิบายเนื้อหาใน Power Point ว่าด้วยทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow และการขยาย Maslow's Hierarchy of Needs ออกเป็น 8 ชั้น

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำตั้งประเด็นคำถาม “กิจกรรมนั้นหนนาการ” ควรจัดอยู่ในชั้นใดของทฤษฎีความต้องการของ Maslow เพราะเหตุใด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็น
2. ผู้นำคอยให้ข้อเสนอแนะและสรุปให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงความต้องการตามลำดับชั้นของมนุษย์ในทฤษฎีของ Maslow ได้อย่างถูกต้อง
เนื้อหา :

2. แรงจูงใจ และแรงขับ ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg (1966) และ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor (1957)

แรงจูงใจ และแรงขับ

แรงจูงใจของคน เกิดจากการรวมกันของความปรารถนา (Desire) กับพลังงานที่กำกับไปสู่การบรรลุถึงเป้าประสงค์ และเป็นสาเหตุของการกระทำ (Action) แรงจูงใจขึ้นอยู่กับ 2 สิ่ง คือ

1. มีพลังทางจิตในความต้องการที่แน่นอน เช่น แม้ว่าท่านหิว แต่ท่านต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้
2. มีการรับรู้ว่าการกระทำที่แน่นอนจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ เช่น ปรารถนาที่จะทำงานให้เสร็จก่อนไปกินข้าวเที่ยง

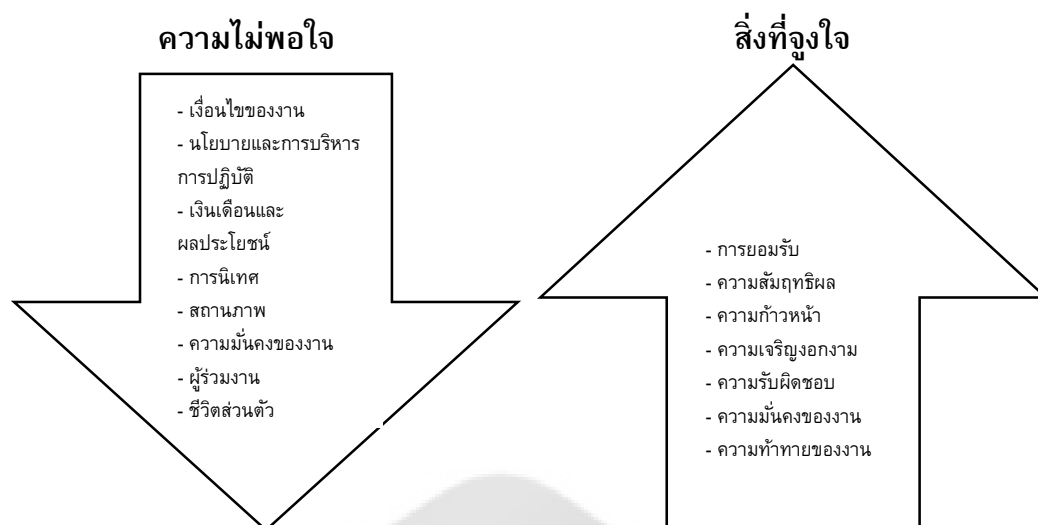
ผู้นำต้องมีพลัง (Power) ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ แนวทางที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และช่วยให้เกิดกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่

1. ทำให้ความต้องการของทีมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
2. ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี

แรงขับ (Drive) หมายถึงความจริงที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังสิ่งที่จูงใจเรามี 2 ประเภท คือ

1. บอกถึงความยินยอม/นิ่งเฉย (Informed Acquiescence)
2. ค่านิยมที่อิงการปกครองของตนเอง (Value-Based Self-Governance)

ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยา(ความไม่พึงพอใจ) ของ Herzberg



ภาพประกอบภาคผนวก 5 ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยา

ปัจจัยของสุขวิทยาต้องแสดงออกมาจากงานก่อนที่สิ่งจูงใจจะมากกระตุ้นคนงาน การใช้สิ่งกระตุ้นต่อเมื่อมีปัจจัยทางสุขวิทยา หากขาดปัจจัยสุขวิทยา จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

Herzberg Need เป็นงานเฉพาะที่เกี่ยวข้อง และสะท้อนถึงสิ่งที่คนต้องการจากงานที่ทำ ซึ่งตรงกับข้ามกับ **Maslow Needs** ที่สะท้อนถึงความต้องการในชีวิตของแต่ละคน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor (1957) พัฒนามุมมองปรัชญาของมนุษย์ด้วยทฤษฎี X และทฤษฎี Y การรับรู้พฤติกรรมของคนในการทำงานและชีวิตที่อยู่ในองค์กร 2 ประเภท ได้แก่

ทฤษฎี X

- คนที่ไม่ชอบทำงานตั้งแต่เกิด และหลีกเลี่ยงเท่าที่เป็นไปได้
- คนต้องถูกบีบบังคับ ควบคุม กำกับ และขู่เข็ญด้วยการลงโทษเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- คนชอบที่จะถูกกำกับ ไม่ต้องการรับผิดชอบงาน และไม่คอยมีความทะเยอทะยาน

- คนแสวงหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่น

ทฤษฎี Y

- การทำงานเป็นธรรมชาติของการเล่นและการพักผ่อน
- คนจะกำกับตัวเองได้ถ้าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตน (ไม่ใช่เกียจ)
- การบรรลุวัตถุประสงค์คือรางวัลที่เกี่ยวกับความสำเร็จ
- คนเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ

- ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นช่างประดิษฐ์ และมีจินตนาการให้กับคนอย่างกว้างขวาง

- คนมีความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละคน

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจถึงแรงจูงใจและแรงขับ ปัจจัยแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ถูกต้อง

2. ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึง Herzberg Needs สะท้อนถึงสิ่งที่คนต้องการจากการทำงาน ที่ตรงข้ามกับ Maslow Needs ที่สะท้อนถึงความต้องการในชีวิตของแต่ละคน

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

อุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์ LCD และ Projector

2. Power point ชุดแรงจูงใจและแรงขับ ปัจจัยแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg และทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของ McGregor

วิธีดำเนินการ :

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

1. แรงจูงใจและแรงขับรวมทั้งปัจจัยแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg (1966)

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1957)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

- ผู้นำอธิบายเนื้อหาใน Power point ชุดแรงจูงใจและแรงขับ ปัจจัยแรงจูงใจ และสุขวิทยาของ Herzberg รวมทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

- ผู้นำชี้ให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความแตกต่างระหว่าง Herzberg Needs กับ Maslow Needs

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้นำแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 15 คน

กลุ่มที่ 1 วิเคราะห์การใช้ Herzberg Needs ในหน่วยงานของตน

กลุ่มที่ 2 วิเคราะห์การใช้ Maslow Needs ในหน่วยงานของตน

2. เมื่อครบเวลา 15 นาที ให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มนำเสนอหน้าห้องฝึกอบรม

3. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถาม และสรุปเนื้อหา

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ใช้ใบงานที่ 3 ประเมินตัวเองว่ามีพฤติกรรมจัดอยู่ในทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y และจะประยุกต์พฤติกรรมของตนเองอย่างไรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมที่สุด

เนื้อหา:

3. Alderfer's Existence / Relatedness / Growth (ERG) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Clayton Alderfer (1969) สร้างทฤษฎี ERG จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow 5 ขั้น เป็นความต้องการที่เป็นอนุกรม / ต่อเนื่องออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่



1. Existence ความต้องการที่ค้ำึงความต้องการวัสดุพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการทางสรีรวิทยาและความต้องการความปลอดภัย

2. Relatedness ความต้องการที่เน้นถึงความปรารถนาในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. Growth ความต้องการที่จะบรรลุถึงพัฒนาการของบุคคลในงาน อาชีพ หรือ วิชาชีพที่ให้ความพึงพอใจในความต้องการความเจริญงอกงาม

Vroom's Expectancy Theory (1964) กล่าวถึงแต่ละบุคคลจะแสดงในวิถีทางที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (ความเชื่อ) ที่แสดงออกจากสิ่งดึงดูดใจในผลที่จะได้รับ รูปแบบแรงจูงใจนี้ได้ดัดแปลงมาจาก Peter and Lawler (1966) สตรีของทฤษฎีความคาดหวัง

Valence X Expectancy X Instrumentality = Motivation

Valence (Reward) = จำนวนที่ปรารถนาของเป้าประสงค์

Expectancy (Performance) = จุดแข็งของความเชื่อว่างานที่เกี่ยวข้องกับความพยายาม
ที่จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน (ยากขนาดไหนที่จะทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์)

Instrumentality (Belief) = มีความเชื่อว่าจะได้รับรางวัลต่อเมื่องานที่ทำได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้อย่างถูกต้อง
2. ซึ่ให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความแตกต่างระหว่าง Alderfer's ERG Theory (ความต้องการเป็นอนกรม/ต่อเนื่อง) กับ Maslow Needs (ความต้องการตามลำดับจากน้อยไปหามาก)

2. ชี้ให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความแตกต่างระหว่าง Alderfer's ERG Theory (ความต้องการเป็นอนกรม/ต่อเนื่อง) กับ Maslow Needs (ความต้องการตามลำดับจากน้อยไปหามาก)

สถานที่ : ห้องฝึกอบรม

วัสดุอุปกรณ์ :

1. คอมพิวเตอร์
2. สื่อการสอน Power Point ชุดทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

2. สื่อการสอน Power Point ชดทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎี

วิธีดำเนินการ :

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

1. ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (1969)
2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory, 1964)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

- ผู้นำอธิบายถึงทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom จาก Power Point

- อธิบายสูตรทฤษฎีความคาดหวังซึ่งประกอบไปด้วย ระดับความพึงพอใจในผลลัพธ์ x ความคาดหวัง x ความเป็นเครื่องมือ = แรงจูงใจ

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. จัดเก้าอี้ในห้องฝึกอบรมเป็นวงกลม ผู้นำตั้งประเด็นคำถาม “เราจะสามารถสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเราได้อย่างไร” แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทุกคนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. ผู้นำสรุปเนื้อหา

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมเข้าใจความแตกต่างระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow, Herzberg และ Alderfer ได้อย่างถูกต้อง

แหล่งอ้างอิง:

Alderfer, C. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. **Organizational Behaviour and Human Performance**. 4, 142-175.

Bootzin, R.; Loftus, E.; Zajonc, R.; & Hall, E. (1983). **Psychology Today: An Introduction**. NY: Random House.

French J.; & Paven, B.H. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (Ed.) **Studies of Social Power**. (pp.150-167) MI : Institute for Social Research.

Herzberg, F. (1966). **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing, Co.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, 50, 370-396.

_____. (1971). **The Farther Reaches of Human Nature**. NY: McGraw – Hill.

McGragor, D. (1957). **Proceedings of the Fifth Anniversary Convocation of the School of Industrial Management**. MA: Massachusetts Institute of Technology.

U.S. Army Handbook.(1973). **Military Leadership**. Washington,D.C.: Government Printing Office.

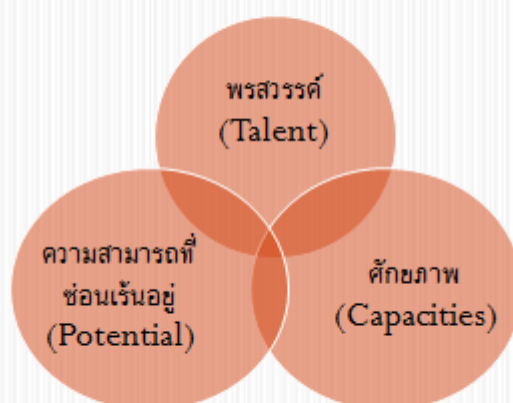
Vroom, V. (1964). **Work and Motivation**. NY: John Wiley & Sons.

สื่อการสอนชุดที่ 3

การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์



ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ขัดตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่สร้างสรรค์ขึ้นจาก...



(Bootzin, Loftus, Zajonc, & Hall, 1983)

Maslow (1943) จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นรูปพีระมิดที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) อยู่ข้างล่าง และความต้องการที่สูงกว่า (Meta-needs) อยู่ข้างบน



ภาพที่ 1 Maslow's Hierarchy of Needs (1943)

ในปี ค.ศ. 1971 Maslow ได้ขยาย Meta-needs ที่อยู่เหนือ Pyramid ภายในสามเหลี่ยมได้แก่ การรับรู้ (Cognitive) สุนทรียภาพ (Aesthetic) การมีสัจจะการแห่งตน (Self-Actualization) และสิ่งที่ทอดเชื่อมของตน (Self-Transcendence)



ภาพที่ 1 Maslow's Hierarchy of Needs (1971)

บุคคลที่ไปถึงขั้นสถานะของการมีสัจจะการแห่งตน
จะแสดงออกถึงคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการรับรู้ที่ตีต่อความจริง(Reality)
2. ยอมรับตนเองและธรรมชาติของตัวเอง
3. ยอมรับปัญหาที่เกิดจากภายนอกตัวเองและคำนึงถึงประเด็นพื้นฐานและคำถามที่ไม่รู้จักจบสิ้น
4. ชอบความเป็นส่วนตัวและมีแนวโน้มที่แยกออก ไม่ลำเอียง
5. ขึ้นอยู่กับพัฒนาการของตนและมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

บุคคลที่ไปถึงขั้นสถานะของการมีสัจจะการแห่งตน
จะแสดงออกถึงคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

6. มีความซาบซึ้งในความเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของชีวิต
7. มีความรู้สึกเหมือนเป็นญาติมิตรกับคนอื่น
8. รู้จักปะชาธิปไตยและไม่ตระหนักรู้ถึงความจริงในความแตกต่างกัน
9. มีรากฐานของจริยธรรมและศีลธรรมสูง
10. มีความจริงใจ คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ไม่จำกัดตัวเอง และมีความสดกว่าคนอื่น

แรงจูงใจ และแรงขับ ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยาของ Herzberg และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor



แรงจูงใจ

แรงจูงใจของคน เกิดจากการรวมกันของความปรารถนา (Desire) กับพลังงานที่กำกับไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมาย และเป็นสาเหตุของการกระทำ (Action)
แรงจูงใจขึ้นอยู่กับ 2 สิ่งคือ

1. มีพลังทางจิตในความต้องการที่แน่นอน เช่น แม้ว่าทันท่วงที แต่ท่านต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้

2. มีการรับรู้ว่าการกระทำที่แน่นอน จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ เช่น ปรารถนาที่จะทำงานให้เสร็จก่อนไปกินข้าวเที่ยง

ผู้นำต้องมีพลัง (Power) ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ แนวทางที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และช่วยให้เกิดกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่



แรงขับ

แรงขับ (Drive) หมายถึงความจริงที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังสิ่งที่ใจเรามี 2 ประเภท คือ

1. บอกถึงความยินยอม / นิ่งเฉย (Informed Acquiescence)

2. ค่านิยมที่อิงการปกครองของตนเอง (Value-Based Self-Governance)

ปัจจัยของแรงจูงใจและสุขวิทยา (ความไม่พึงพอใจ) ของ Herzberg (1966)

สิ่งที่จูงใจ	ความไม่พอใจ
- การยอมรับ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า - ความเจริญงอกงาม - ความรับผิดชอบ - ความท้าทายของงาน	- เงื่อนไขของงาน - นโยบายและการบริหารการปฏิบัติ - เงินเดือนและผลประโยชน์ - การมีเพศ - สถานภาพ - ความมั่นคงของงาน - ผู้ร่วมงาน - ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยของสุขวิทยาต้องแสดงออกมาจากงานก่อนที่สิ่งจูงใจจะมากระตุ้นคนงาน จะมีการใช้สิ่งกระตุ้นต่อเมื่อมีปัจจัยทางสุขวิทยา หากขาดปัจจัยสุขวิทยา จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

Herzberg Need สะท้อนถึงสิ่งที่คนต้องการจากงานที่ทำ ซึ่งตรงกับ **Maslow Needs** ที่สะท้อนถึงความต้องการในชีวิตของแต่ละคน

ทฤษฎี Xและทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor (1957) พัฒนามุมมอง
ปรัชญาของมนุษย์ด้วยทฤษฎี X และทฤษฎี Y: การรับรู้
พฤติกรรมของคนในการทำงานและชีวิตที่อยู่ในองค์กร
2 ประเภท ได้แก่

ทฤษฎี Y

การทำงานเป็นธรรมชาติของการเล่นและการ
พักผ่อน

คนจะกำกับตัวเองได้ตามบรรทัดวัดวัตถุประสงค์
ของตน (ไม่ใช่เคื่อง)

การบรรลุวัตถุประสงค์คือการรางวัลที่เกี่ยวพัน
ความจำเป็น

คนเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความ
รับผิดชอบ

ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นช่างประดิษฐ์
และมีจินตนาการให้กันคนอย่างกว้างขวาง

แต่ละคนมีความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายใน

ทฤษฎี X

คนที่ไม่ชอบทำงานตั้งแต่เกิด และหลีกเลี่ยง
เท่าที่เป็นไปได้

คนต้องถูกบีบบังคับ ควบคุม กำกับ และอยู่ใต้อาณัติ
ด้วยการลงโทษเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
องค์กร

คนชอบที่จะถูกกำกับ ไม่ต้องการรับผิดชอบ
งาน และไม่มีความทะเยอทะยาน

คนแสวงหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่น

Alderfer's Existence / Relatedness / Growth (ERG) และ ทฤษฎีความคาดหวังของVroom (1964)



Clayton Alderfer(1969)สร้างทฤษฎีERGจากแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow 5 ขั้น เป็นความต้องการที่เป็นอนุกรมต่อเนื่องออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่



Existence

- ความต้องการที่เน้นความต้องการวัสดุพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจและความต้องการความปลอดภัย

Relatedness

- ความต้องการที่เน้นถึงความปรารถนาในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Growth

- ความต้องการที่จะบรรลุถึงพัฒนาการของบุคคลในงาน อาชีพ หรือ วิชาชีพที่ให้ความพึงพอใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้า

Vroom's Expectancy Theory (1964) กล่าวถึงแต่ละบุคคลจะแสดงในวิถีทางที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (ความเชื่อ) ที่แสดงออกจากสิ่งดึงดูดใจในผลที่จะได้รับ รูปแบบแรงจูงใจนี้ได้ดัดแปลงมาจาก Peter and Lawler (1966) สูตรของทฤษฎีความคาดหวัง:



Valence (Reward)

- จำนวนที่ปรารถนาของเป้าประสงค์

Valence (Performance)

- จุดแข็งของความเชื่อที่ว่างานที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน (ขนาดไหนที่จะทำได้งานบรรลุเป้าประสงค์)

Instrumentality (Belief)

- มีความเชื่อว่าจะได้รับรางวัลต่อเมื่องานที่ทำได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว



4. กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic)

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา

1. พลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) และกระบวนการ (Process)

1.1 การพัฒนาของกลุ่ม (Group Development) เริ่มมีการใช้ครั้งแรกเมื่อ 60 ปีที่แล้ว โดย Bales; & Strodbeck (1951) กระบวนการกลุ่มคำนึงถึงพื้นฐาน 2 สิ่ง ได้แก่

ก. งาน (task) จากการกำหนดเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ และการทำให้บรรลุผล

ข. ปัจจัยทางสังคม ให้โอกาสสมาชิกของกลุ่มเกิดความพึงพอใจในการเป็นเจ้าของกลุ่มและมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มอย่างมีความหมาย

ขั้นตอนในการพัฒนากลุ่ม (Tuckman; & Jenson, 1977) มี 5 ขั้น คือ

1. Forming แต่ละคนเริ่มเกิดความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน จนกระทั่งเกิดการพัฒนาเป็นกลุ่ม

2. Storming เกิดความตึงเครียดและความขัดข้องใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มกับผู้นำ (Leader)

3. Norming เกิดการพัฒนาการเกาะกลุ่มและการกลมกลืนกันในกลุ่ม และกำหนดบทบาทของกลุ่ม

4. Performing เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม

5. Adjourning สมาชิกในกลุ่มมีการติดต่อกันลดน้อยลง

1.2 ขนาดของกลุ่ม (Group Size) มีการศึกษาครั้งแรกเมื่อ 100 กว่าปีที่แล้ว (Triplet, 1897) ผลจากการศึกษา พบว่า ขนาดของที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดของกลุ่มทางสังคม (Social Group) กลุ่มทำงาน (Work Group) และครอบครัว (Families) คือ จำนวน 5 คน เนื่องจาก

- 1) เป็นเลขที่ง่ายต่อการตัดสินใจของกลุ่มว่าจะไปทิศทางไหน
- 2) เมื่อมีการแบ่งครั้ง สมาชิกในแต่ละกลุ่มย่อมนี้มีเพื่อนอย่างน้อย 1-2 คน ทำให้การทำงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว หรือทำงานโดยลำพังเพียงคนเดียว
- 3) จำนวน 5 คน จัดเป็นจำนวนที่ใหญ่พอที่จะทำงานให้เกิดบทบาทต่าง ๆ ได้ง่าย และไม่ทำให้การทำงานยุ่งวุ่นวาย หรือเชื่องช้า

1.3 องค์ประกอบของโครงสร้างกลุ่ม

โครงสร้างกลุ่มหมายถึง การสร้างกลุ่มในองค์กรต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดความมั่นคงของกลุ่ม โครงสร้างกลุ่ม มีองค์ประกอบ ต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้างทางกายภาพของกลุ่ม ได้แก่ จำนวนสมาชิก มีการรายงานจากเครือข่าย และเสนอไปให้ผู้นำในระดับสูงของกลุ่ม

2. โครงสร้างทางจิตวิทยาของกลุ่ม ทันทีที่มีการรวมกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม จะมีการปฏิสัมพันธ์ และสื่อสารกัน เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละคนใน 4 ประการ ได้แก่

2.1 ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position)

2.2 สถานภาพ (Status)

2.3 ปกติวิสัย (Norm)

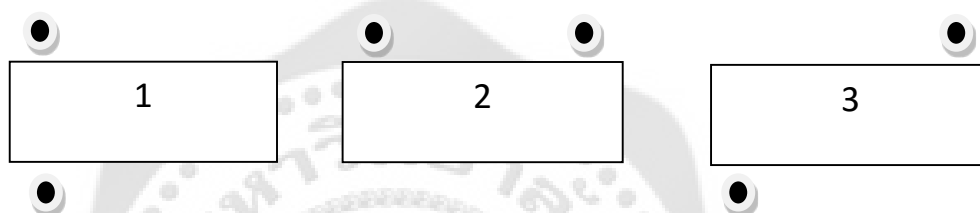
2.4 บทบาท (Roles)

1.4 ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position) หมายถึง ตำแหน่งของแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (Carron; & Eys. 2012) ตำแหน่งนี้เกิดการแบ่งแยกจาก

1) เชื้อชาติ (Race) และ

2) ชาติพันธุ์ (Ethnicity)

ตำแหน่งของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น และมีอิทธิพลต่อธรรมชาติและจำนวนคนที่มีปฏิสัมพันธ์ และสื่อสารกัน (Sommer. 1969) ได้แก่



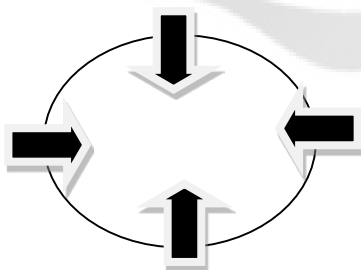
ภาพประกอบภาคผนวก 6 ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น

1) เผชิญหน้ากัน (Face to face) อยู่ตรงข้ามกัน

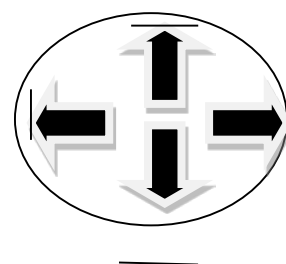
2) ให้ความร่วมมือในกิจกรรม (Cooperation activities) โดย Side by Side (อยู่ด้านข้างกัน)

3) ต่างคนต่างแสดงบทบาท (Co-acting Individuals) ทำงานเดียวกัน/เหมือนกัน แต่ไม่ขึ้นต่อกัน

1.5 การเกาะกลุ่ม (Group Cohesiveness) Carron (1980) แบ่งการเกาะกลุ่มออกเป็น 2 ลักษณะ คือ



1) แรงดึงดูดของสมาชิกในกลุ่ม



2) แรงต้านจากสมาชิก ทำให้เกิดความแตกแยก

ภาพประกอบภาคผนวก 7 การเกาะกลุ่ม

เนื้อหา :

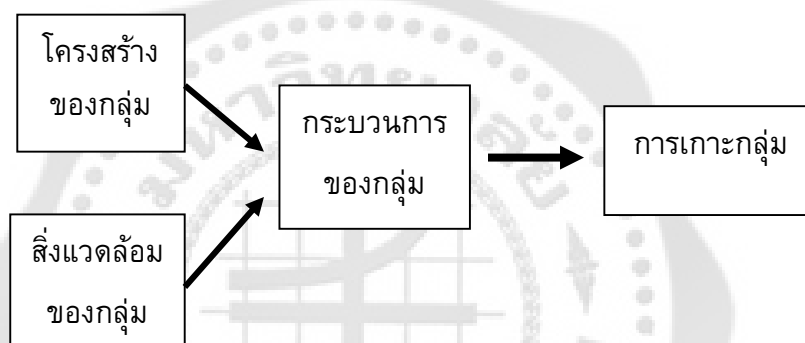
2. การสร้างทีม(Team Building)

การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่แต่ละคนในกลุ่มให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดความท้าทายจากทางกายภาพ และจิตใจ (Hardy; & Crace, 1997)

2.1 กระบวนการสร้างทีม

ในการทำงาน กลุ่มที่เล็กจะมี 7 คน และกลุ่มที่ใหญ่ไม่ควรเกิน 150 คน ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มในห้องเรียนอยู่ที่ 24 ถึง 32 คน กลุ่มนักเรียนในทีมที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างทีมอยู่ที่ 7 – 9 คน กลุ่มที่น้อยกว่า 7 คนจะเกิดความท้าทายในการต่อสู้เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล

โครงสร้างของกลุ่ม(บทบาทที่ชัดเจน และการยอมรับ) และสิ่งแวดล้อมของกลุ่ม(การทำงานร่วมกัน) ผ่านกระบวนการของกลุ่ม (การให้ความร่วมมือตามเป้าประสงค์) และก่อให้เกิดการรวมกลุ่ม (Prapavessis, Carron; & Spink, 1997) ดูภาพที่ 1



ภาพประกอบภาคผนวก 8 กรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการสร้างทีม
ที่มา: Prapavessis, Carron; & Spink (1997).

2.2 เครื่องมือประเมินการสร้างทีม

การพัฒนาโปรแกรมการประเมินการสร้างทีมให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล (Midura; & Glover. 2005) ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบการทำงานที่คงเส้นคงวา
2. การให้เกรด และการทดสอบการปฏิบัติของทีม
3. เรียงลำดับทักษะการติดตามลำดับจากน้อย ไปมาก
4. สังเคราะห์และประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการสร้างทีม ได้แก่

- Portfolio การเก็บรวบรวมงาน หรือข้อมูลการปฏิบัติที่บ่งบอกถึงความพยายาม ความเจริญงอกงาม และความสำเร็จ
- Questionnaire ให้ผู้ร่วมงานประเมินประสบการณ์การสร้างทีมจากการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้วยแบบสอบถาม
- Peer Evaluation เป็นเครื่องมือที่บังคับให้เกิดการเรียนรู้จาก Partner

กำหนดให้คนหนึ่งเป็นคนทำ (Doer) อีกคนหนึ่งเป็นผู้สังเกตและให้คะแนนหลังจากนั้นสลับบทบาทกัน กล่าวคือ คนที่ทำแล้ว เปลี่ยนมาเป็นคนสังเกต คนที่สังเกตแล้วเปลี่ยนบทบาทเป็นคนทำ

- เก็บข้อมูลของทีม (Record Keeping for Team) ใช้เป็นพื้นฐานในการอภิปรายถึงความสำเร็จ และอุปสรรคที่มาขัดขวางความสัมฤทธิ์ผลของทีม

- บัตรรายงานของทีม (Team Report Card) เป็นวิธีการใช้ในการแก้ปัญหาจากทำท่าย หรือสมาชิกในทีมสร้างปัญหาให้แก่ทีม ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มหวนมาคิดว่าปัญหาของทีมคืออะไร

2.3 การละลายพฤติกรรม(Icebreaking) และสื่อสารด้วยกิจกรรม

การละลายพฤติกรรมและสื่อสารด้วยกิจกรรมมีความเหมือนกัน เนื่องจากทั้งสองกิจกรรมต้องการให้ผู้เข้าร่วมมีการสื่อสาร การเริ่มจากกิจกรรมที่ง่าย และสนุกจะเป็นวิถีทางที่ทำให้ลดความเครียดจากการเป็นสมาชิกใหม่ของทีม และเตรียมความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของทีม ปกติมักจะมีการใช้ 3 - 4 กิจกรรมในการละลายพฤติกรรมผล(Midura; & Glover. 2005) ได้แก่

1. การเป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ (The Great Communicator)
 2. เกมตอบมือตามจังหวะ
 3. เกมที่ใช้ความจำ (Memory Game) และ
 4. เกม “ฉันจะไปไหน” ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมคลายเครียด หรือมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม ก่อนที่สมาชิกในทีมพร้อมที่เคลื่อนย้ายไปสู่สิ่งที่ท้าทายขั้นต่อไป
- หนึ่ง ฟังระลึกถึงความปลอดภัยในการเล่นทุกครั้ง

2.4 ความท้าทายขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง(Midura; & Glover. 2005)

ความท้าทายขั้นต้น (Introductory Challenges) เป็นการทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความท้าทายในการสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และเห็นถึงคุณค่าของตัวเองในความพยายาม การยืนกราน และกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ละเล็กทีละน้อย ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ในกระบวนการสร้างทีมต้องให้ทุกคนในทีมตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ

ความท้าทายขั้นกลาง (Intermediate Challenges) เพิ่มความยากกว่าความท้าทายขั้นต้นเล็กน้อย มีการใช้วัสดุอุปกรณ์มากขึ้น ต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม ใช้เวลา และการทำงานเป็นทีม มากกว่าความท้าทายขั้นต้น จึงจะเกิดความสำเร็จของทีม

ความท้าทายขั้นสูง (Advanced Challenges) มีความยากในการใช้ร่างกาย และสติปัญญา มากกว่าความท้าทายขั้นต้นและขั้นกลาง และต้องใช้กับผู้เข้าร่วมที่สำเร็จการศึกษามากกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไปทุกกลุ่มอายุ สำหรับความท้าทายขั้นสูงต้องมีการ

วางแผน อาศัยร่างกายช่วย และมีการกระตุ้นให้เข้าร่วม มากกว่าความท้าทายขั้นต้นและขั้นกลาง นอกจากนี้ยังสอนให้ผู้เข้าร่วมมีความอดสาหะพากเพียรเมื่อประสบความล้มเหลว

2.5 การพัฒนาคุณลักษณะ และสร้างความท้าทายในชุมชน

การให้ผู้เข้าร่วมฝึกพฤติกรรมที่อยู่ในศีลธรรม และการดูแลเอาใจใส่คนอื่นในทีม โดยที่ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่คนอื่น ในขณะเดียวกัน การสร้างทีมต้องให้ผู้เข้าร่วมฝึกการเอาใจใส่ในการสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมในระหว่างที่เกิดความท้าทายการใช้ร่างกาย ขบวนการนั้น และเพิ่มความอดทนและเคารพเพื่อนในทีมทั้งก่อนและระหว่างที่มีความท้าทาย ตลอดจนฝึกให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในการฟังความคิด การกระตุ้น และการชมจากเพื่อนร่วมทีม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงพลวัตของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการสร้างทีมงาน

สถานที่ (Physical Setting)

ห้องฝึกอบรม

วัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)

1. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายOverhead
2. Power Point เรื่องพลวัตและกระบวนการกลุ่ม
3. กระดาษ ปากกา
4. นกหวีด

วิธีดำเนินการ

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)

1. ผู้นำกล่าวทักทายและให้ผู้เข้าร่วมจัดแถวเป็นรูปวงกลมล้อมรอบวิทยากร
2. ผู้นำนำเล่นเกมนับเลข โดยผู้นำจะกำหนดหมายเลขโชคดีให้ ให้ผู้เข้าร่วมอบรม ผลัดกันนับเลขแบบเรียงต่อกัน ผู้เข้าร่วมอบรมคนไหนตกเลขโชคดีต้องลุกขึ้นยืน ผู้นำจะให้แนะนำตัวหรือแสดงความรู้สึกต่างๆ ไปหรือแสดงความสามารถให้เพื่อนๆ ดู หลังจากนั้นผู้นำเชิญผู้เข้าร่วมเข้าที่นั่งของตน

2. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ในการประกอบกิจกรรม (Structure and Rules)

1. ผู้นำอธิบายชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. ผู้นำแจกเอกสารประกอบการบรรยาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

1. ผู้นำบรรยายเนื้อหาตามหน่วยการเรียนรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic) เนื้อหาประกอบไปด้วย หัวข้อที่หนึ่ง พลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) กระบวนการ (Process) การพัฒนาของกลุ่มขนาดของกลุ่มโครงสร้างของกลุ่ม 5 แบบ Group Cohesiveness หัวข้อที่สอง การสร้างทีม (Team Building) ประกอบไปด้วยกระบวนการสร้างทีมเครื่องมือ

ประเมินการละลายพฤติกรรม (Icebreaking) และสื่อสารด้วยกิจกรรมความท้าทายขั้นตอน ขั้นกลาง และขั้นสูงและการพัฒนาการสร้างทีมสลับการซักถามจากผู้เข้าร่วม

2. ผู้นำแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน วิทยากรให้โจทย์ปัญหากลุ่มละ 1 ปัญหา แล้วให้แต่ละกลุ่มหาวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการทำงานเป็นทีม
3. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีม
4. ผู้นำและผู้เข้าร่วมร่วมกันอภิปรายถึงการนำเสนอแนวคิดของแต่ละกลุ่ม และร่วมกันสรุปเนื้อหา

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

1. ผู้เข้าร่วมได้มีการพูดคุย ประเมิน และระดมความคิดร่วมกันในกลุ่ม
2. ผู้เข้าร่วมได้ออกไปร่วมนำเสนองานของกลุ่ม
3. เข้าผู้เข้าได้เคลื่อนไหวสนุกสนานจากเล่นเกมร่วม

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

1. สังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมระหว่างร่วมขบวนการของกลุ่ม
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละกลุ่มในการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการทำงานเป็นทีม
3. ประเมินจากบัตรรายงานของทีม (team report card)

แหล่งอ้างอิง:

- Bales, R. E.; & Strodtbeck, F. L. (1951). Phrase in group problem solving. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 46, 485-495.
- Carron, A. V. (1980). *Social Psychology of Sport*. NY: Movement.
- Carron, A. V.; & Eys, M.A. (2012). *Group Dynamics in Sport*. WV: Fitness Information Technology.
- Hardy, C. J.; & Crace, R.K. (1997). Foundation of team building: Introduction to the Team Building primer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 1- 10.
- Midura, D. W.; & Glover, D. R. (2005). *Essentials of Team Building: Principles and Practice*. IL: Human Kinetics.
- Prapavessis, H.; Carron, A. V.; & Spink, K. S. (1997). Team building in sport. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 269-285.
- Sommer, R. (1969). Personal Space. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 704-714.
- Tuckman, B. W.; & Jenson, M. A. C. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419-427.
- Triplet, N. (1897). The Demogenic Factors in Pacemaking and Competition. *American Journal of Psychology*, 9, 501-531.

ใบงานที่ 4

บัตรรายงานของทีม (Team Report Card)

1. ทำอย่างไรจึงจะทำให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีม

.....

.....

.....

.....

2. ทีมของเราใช้แรงกดดันทางลบ หรือยอมแพ้ในระหว่างมีสิ่งท้าทาย

.....

.....

.....

.....

3. เรารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และใช้ความคิดเห็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันในการแก้ปัญหาหรือไม่

.....

.....

.....

.....

4. มีสมาชิกในกลุ่มกี่คนที่ใช้คำพูดในการชม หรือการกระตุ้นในแง่บวก

.....

.....

.....

.....

5. คำพูด และกลุ่มคำที่ใช้ในการชม มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

สื่อการสอนชุดที่ 4

กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic)



พลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) และกระบวนการ (Process)

1.การพัฒนาของกลุ่ม (Group Development) เริ่มมีการใช้ครั้งแรกเมื่อ 60 ปีที่แล้ว โดย Bales & Strodtbeck (1951) กระบวนการกลุ่มดำเนินถึงพื้นฐาน 2 สิ่ง ได้แก่

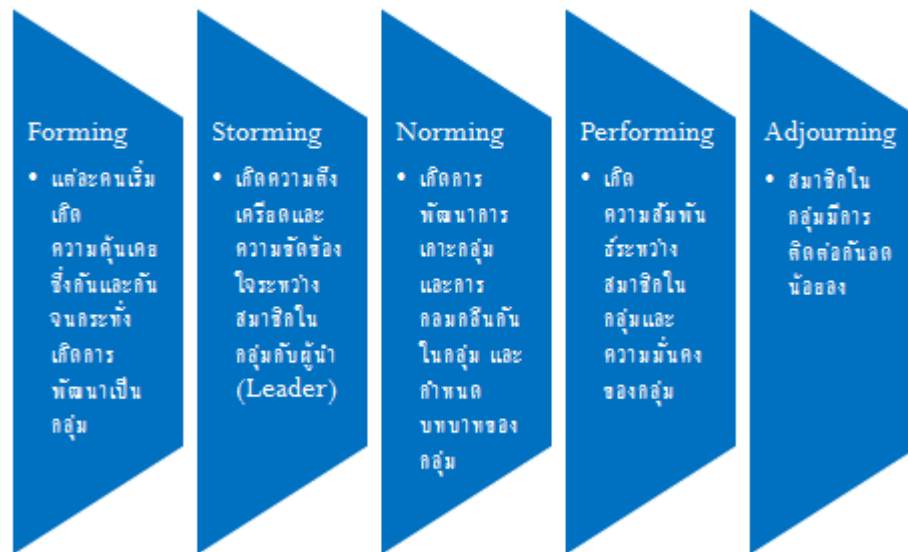
งาน (task)

- จากการศึกษาพบเป้าประสงค์วัตถุประสงค์และการทำให้บรรลุผล

ปัจจัยทางสังคม

- ให้อิทธิพลทางสังคมของกลุ่มเกิดความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มอย่างมีความหมาย

ขั้นตอนในการพัฒนากลุ่ม (Tuckman & Jenson, 1977) มี 5 ขั้นตอน คือ



2. ขนาดของกลุ่ม (Group Size) มีการศึกษาครั้งแรกเมื่อ 100 กว่าปีมาแล้ว (Triplett, 1897) ผลจากการศึกษาพบว่า ขนาดของที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดของกลุ่มทางสังคม (Social Group) กลุ่มทำงาน (Work Group) และครอบครัว (Families) คือ จำนวน 5 คน เนื่องจาก

เป็นเลขที่ง่ายต่อการตัดสินใจของกลุ่มว่าจะไปทิศทางไหน

เมื่อมีการแบ่งครึ่ง สมาชิกในกลุ่มย่อมมีเพื่อนอย่างน้อย 1-2 คน ทำให้การทำงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว หรือทำงานโดยลำพังเพียงคนเดียว

จำนวน 5 คน จัดเป็นจำนวนที่ใหญ่พอที่จะทำงานให้เกิดบทบาทต่าง ๆ ได้ง่าย และไม่ทำให้การทำงานจู้จี้จก หรือเสียใจ

3. องค์ประกอบของโครงสร้างกลุ่ม

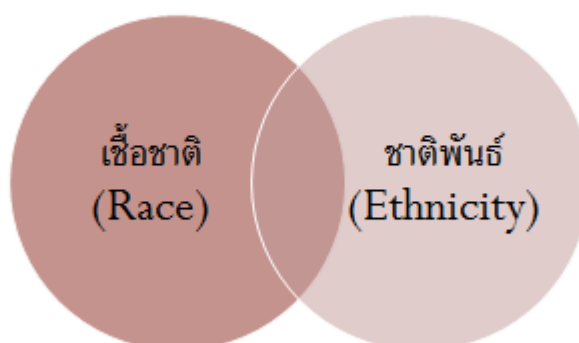
โครงสร้างกลุ่มหมายถึง การสร้างกลุ่มในองค์กรต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดความมั่นคงของกลุ่ม โครงสร้างกลุ่มมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

โครงสร้างทางกายภาพของกลุ่ม ได้แก่ จำนวนสมาชิก มีการรายงานจากเครือข่าย และเสนอไปให้ผู้ผู้นำในระดับสูงของกลุ่ม

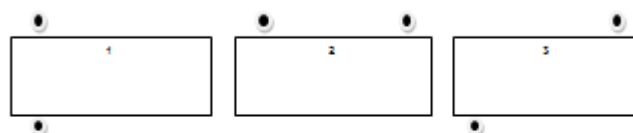
โครงสร้างทางจิตวิทยาของกลุ่ม ท้นที่มีการรวมกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีการปฏิสัมพันธ์ และสื่อสารกัน เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละคนใน 4 ประการ ได้แก่

- 2.1 ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position)
- 2.2 สถานภาพ (Status)
- 2.3 ปกติวิธี (Norm)
- 2.4 บทบาท (Roles)

4. ตำแหน่งของกลุ่ม (Group Position) หมายถึง ตำแหน่งของแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (Geographical Location) ตำแหน่งนี้เกิดการแบ่งแยกจาก



ตำแหน่งของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ตำแหน่งของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคนอื่น และมีอิทธิพลต่อธรรมชาติและจำนวนคนที่ปฏิบัติสัมพันธ์ และสื่อสารกัน (Sommer, 1969) ได้แก่



เผชิญหน้ากัน (Face-to-face)

• อยู่ตรงข้ามกัน

ให้ความร่วมมือในกิจกรรม
(Cooperation activities)

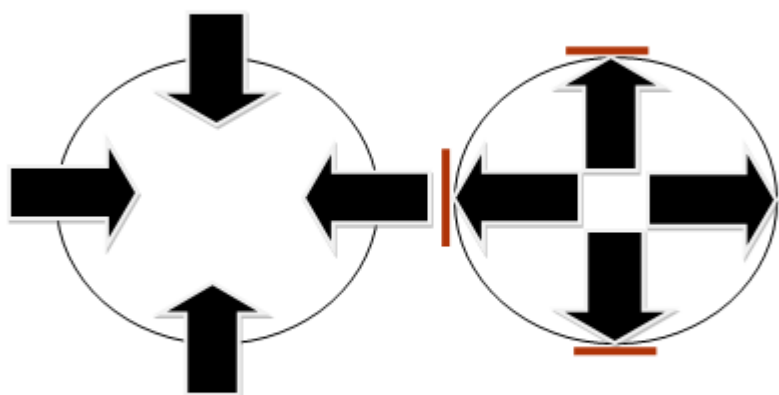
• โดย Side-by-Side (อยู่ด้านข้างกัน)

ทำคนต่างแสดงบทบาท
(Co-acting Individuals)

• ทำงานเดียวกัน/เหมือนกัน แต่ไม่ขึ้นต่อกัน

5. การเกาะกลุ่ม (Group Cohesiveness) Carron (1980)

แบ่งการเกาะกลุ่ม ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ



1) แรงดึงดูดของสมาชิกในกลุ่ม

2) แรงต้านจากสมาชิก
ทำให้เกิดความแตกแยก

การสร้างทีม (Team Building)

การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่แต่ละคนในกลุ่มให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดความท้าทายจากทางกายภาพ และจิตใจ

1. กระบวนการสร้างทีม

ในการทำงาน กลุ่มที่เล็กจะมี 7 คน และกลุ่มที่ใหญ่ ไม่ควรเกิน 150 คน ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มในห้องเรียนอยู่ที่ 24 ถึง 32 คน กลุ่มนักเรียนในทีมที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างทีม อยู่ที่ 7 – 9 คน กลุ่มที่น้อยกว่า 7 คนจะเกิดความท้าทายในการต่อสู้เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล

2. เครื่องมือประเมิน

การพัฒนาโปรแกรมการประเมิน

- พัฒนาระบบการทำงานที่คงเส้นคงวา
- การเกรด และการทดสอบการปฏิบัติของทีม
- เรียงลำดับทักษะการติดตามลำดับจากน้อยไปมาก
- สังเคราะห์และประเมินผล

เครื่องมือประเมินประกอบด้วย

- Portfolio
- Questionnaire
- Peer Evaluation
- เก็บข้อมูลของทีม (Record keeping for team)
- บัตรรายงานของทีม (Team Report Card)

3. การละลายพฤติกรรม(Icebreaking) และสื่อสารด้วยกิจกรรม

4. ความท้าทายขั้นตอน ขั้นกลาง และขั้นสูง

5. การพัฒนาการสร้างทีม

5. ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา:

1. ความหมายของยุทธศาสตร์(Strategic)ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision)

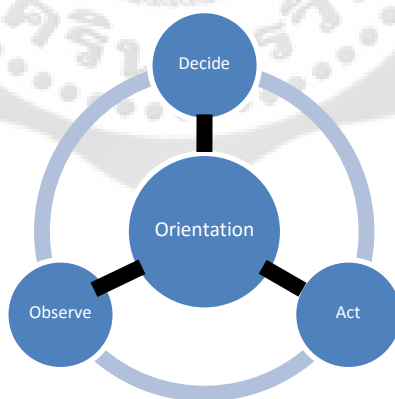
ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นการมองไปข้างหน้าเฉลี่ย 5 ปีซึ่งเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทำอย่างไรจึงจะทำให้แผนบรรลุผลได้ แต่ยุทธวิธี (Tactics) บ่งบอกถึง ณ ขณะนี้จะอุดช่องว่างอย่างไร จึงจะทำให้แผนยุทธศาสตร์เกิดความสัมฤทธิ์ผลได้ ซึ่งเป็นการมองไปถึงการตั้งวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ ฉะนั้น ยุทธวิธีต้องมีคุณลักษณะที่เกิดจากความชำนาญ ความฉลาด และทักษะ

วิสัยทัศน์ (Vision) เริ่มจากแผนยุทธศาสตร์ เมื่อผู้นำในองค์กรกำหนดยุทธศาสตร์แล้ว จะต้องกำหนดว่าหน่วยงานไหนสามารถที่จะสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ ทุกคนต้องคิดในแนวทางเดียวกัน

อนึ่ง การใช้คำสั่ง (Command) และการควบคุม (Control) เป็นสองในสี่ปัจจัยของกระบวนการ (อีกสองปัจจัยได้แก่ ความเป็นผู้นำและการจัดการ) ที่จะทำให้อุทธศาสตร์และยุทธวิธีสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

2. OODR Loop Model

John Boyd ได้พัฒนารูปแบบวงแหวน OODA บนสมมติฐานว่าการตัดสินใจเกิดจากผลของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา จากวงจรของตำแหน่งที่ตั้งของปัญหา (Orient) เริ่มต้นจากการสังเกต (Observe) ก่อนการตัดสินใจ (Decide) และลงมือปฏิบัติ (Act) ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบภาคผนวก 9 รูปแบบของวงแหวน OODA
ที่มา: Boyd (2010)

3. การวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมค้นหาการด้วย SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่คิดขึ้นโดย Albert Humphrey เพื่อประเมินผลถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities)

และอุปสรรค /สิ่งคุกคาม (Threats) ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT (Hampfrey. 2014) มีปัจจัย 4 สิ่ง ได้แก่

1. สิ่งที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล - จุดแข็งและโอกาส
2. สิ่งที่เป็นอันตรายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ - จุดอ่อน และอุปสรรค
3. ปัจจัยภายในองค์กร - จุดแข็งและจุดอ่อน
4. ปัจจัยภายนอกองค์กร - โอกาสและอุปสรรค

นอกจากนี้การวิเคราะห์ SWOT จะจับคู่จุดแข็งกับโอกาส

SWOT Matrix

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	สามารถหาโอกาสได้อย่างรวดเร็ว	จุดแข็งชนะจุดอ่อน เพื่อแสวงหาโอกาส
อุปสรรค	แสวงหาโอกาสเป็นสะพานเชื่อม	สร้างภูมิป้องกัน

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่าง Strategy กับ Tactics ของการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน
2. ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงกระบวนการของรูปแบบวงแหวน OODR ที่ทำให้กิจกรรมในโปรแกรมนันทนาการมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้เข้าร่วมสามารถวิเคราะห์โปรแกรมนันทนาการด้วย SWOT ได้อย่างถูกต้อง

สถานที่ (Physical Setting)

ห้องฝึกอบรม

วัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)

1. คอมพิวเตอร์
2. สื่อการสอน Power Point
 - 1.1 ชุดที่หนึ่ง “ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำนันทนาการในชุมชน”
 - 1.2 ชุดที่สอง “รูปแบบของวงแหวน OODR” และ
 - 1.3 ชุดที่สาม “การวิเคราะห์ SWOT”

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่หนึ่ง

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(Interacting People)

ผู้นำอธิบายและนำเล่นเกมผู้ชนะสิบทิศเริ่มเล่นโดยให้ผู้เข้าร่วมหาที่ยืนจับคู่หันหน้าเข้าหากัน ผู้นำให้สัญญาณ“เริ่ม” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเป่ายังจุกกับคูใครแพ้ให้มาต่อหลังผู้ชนะเป่ายังจุกกับคูอื่นๆ ไปเรื่อยๆ จนได้ผู้ชนะเพียงคนเดียว ผู้นำกล่าวชมเชยผู้เข้าร่วมและปรบมือให้ผู้ชนะสิบทิศ

2. กฎเกณฑ์ในการประกอบกิจกรรม (Rules)

ใช้ยุทธศาสตร์และยุทธวิธี ในมุมมองของ Porter (1980)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

ผู้นำอธิบายถึงความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy) และยุทธวิธี(Tactics) ของการเป็นผู้นำ จาก Power Point เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึง

- ความหมายของยุทธศาสตร์กับวิสัยทัศน์ (Visioning)
- ความหมายของยุทธวิธี
- ความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์กับยุทธวิธี

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

4.1 ผู้นำแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน กำหนดให้แต่ละกลุ่มได้ช่วยกันเขียนยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และกำหนดวิสัยทัศน์ในกลุ่มของตน พร้อมกับช่วยกันวิเคราะห์ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร เมื่อครบเวลา 15 ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมานำเสนอหน้าห้องฝึกอบรม

4.2 ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ซักถาม และให้ข้อเสนอแนะ

5. การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และยุทธวิธีได้อย่างถูกต้อง

กิจกรรมที่สอง

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

ใช้รูปแบบของวงแหวน OODA ที่พัฒนาขึ้นโดย Boyd (2010)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

- ผู้นำอธิบายถึงวงจรของ OODA loop ตามเอกสารใน Power Point เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ
- กระบวนการในวงจร OODA ซึ่งมีการกระทำอยู่ 4 แบบ ได้แก่ การสังเกต (Observe) การกำหนดตำแหน่งของปัญหา (Orient) เกิดการตัดสินใจ (Decide) และลงมือปฏิบัติ (Act)
- โครงข่ายเชิงตอบโต้

- ผู้นำอธิบายและยกตัวอย่างให้เห็นถึงวงจรวงแหวน OODA ในแต่ละชั้น เพื่อให้ผู้เข้า ร่วมเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

ผู้นำแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน กำหนด 3 สถานการณ์ เป็นโจทย์ให้แต่ละกลุ่มได้ระดมความคิดในสถานการณ์ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการตัดสินใจลงมือปฏิบัติการตามวงจรของรูปแบบวงแหวน OODA เมื่อครบเวลา 15 ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมานำเสนอหน้าห้องฝึกอบรม

4. การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบ OODA loop ได้อย่างถูกต้อง

กิจกรรมที่สาม

1. โครงสร้างและกฎเกณฑ์ (Structure & Rules)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่มีปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคตามแนวคิดของ Albert Humphrey

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

- ผู้นำอธิบายถึงกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ประกอบ Power Point เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ

- การวิเคราะห์กิจกรรมด้วย SWOT เป็นเครื่องมือของยุทธศาสตร์การวางแผน ที่ประเมินถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ที่เป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เฉพาะและจำแนกปัจจัยภายในและภายนอก ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

- การวิเคราะห์ SWOT Matrix

- ผู้นำอธิบายและยกตัวอย่างให้เห็นถึง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ในแต่ละชั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

3. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

- ผู้นำกำหนดโจทย์การวางแผนกิจกรรมนั้นสถานการณ์ในชุมชนของท่านด้วยการวิเคราะห์ SWOT แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน กำหนดให้แต่ละกลุ่มได้ระดมความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ ด้วย SWOT ในด้านการวางแผนกิจกรรมนั้นสถานการณ์ในชุมชนของตนเอง เมื่อครบเวลา 25 นาที ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมานำเสนอ

- ผู้นำให้ข้อเสนอเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่มที่ออกไปนำเสนอและเปิดโอกาสให้ซักถามสุดท้ายผู้นำสรุป

4. การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ประเมินจากใบงานที่ 5.1 การวิเคราะห์กิจกรรมในหน่วยงานของท่านด้วย SWOT Analysis และนำมาส่งในการอบรมครั้งต่อไป

แหล่งอ้างอิง:

Boyd, J. (2010). **OODA Loop**. Retrieved August 7, 2010. from: <http://.nwlink.com/-donclark/leadership/ooda.html>

Humphrey, A. (2014). **SWOT Analysis Activity**. Retrieved August 5, 2014. from: <http://www.nwlink.com/-Donclark/leader/SWOT.html> on

Porter, M.E. (1980). *Competitive Strategy, Techniques for Analyzing Industries and Competitions*. NY: The Free Press.



ใบงานที่ 5

ให้กลุ่มของท่านทำการวิเคราะห์การให้บริการด้านนั้นหน้าการในหน่วยงานของท่านด้วย SWOT Analysis เพื่อการวางแผนพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ประเมินถึงจุดแข็ง (Strengths) S1..... S2..... S3..... S4..... S5..... 	จุดอ่อน (Weakness) W1..... W2..... W3..... W4..... W5.....
โอกาส (Opportunity) O1..... O2..... O3..... O4..... O5..... 	อุปสรรค (Threats) T1..... T2..... T3..... T4..... T5.....

การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสของภายนอกมาใช้(SO)

SO1.....

SO2.....

SO3.....

SO4.....

การแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้(ST)

ST1.....

ST2.....

ST3.....

ST4.....

การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์กร(WO)

WO1.....

WO2.....

WO3.....

WO4.....

การแก้ไขหรือลดความเสียหายของธุรกิจอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอก
(WT)

WT1.....

WT2.....

WT3.....

WT4.....



สื่อการสอนชุดที่ 5

ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีองค์กรเป็นผู้นำ



ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy)
ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision)

ยุทธศาสตร์
(Strategy)

- เป็นการมองไปข้างหน้าเฉลี่ย 5 ปี
ซึ่งเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิด
ความก้าวหน้าทำอะไรจึงจะทำให้
แผนบรรลุผลได้

ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy)
ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision)

ยุทธวิธี
(Tactics)

- บ่งบอกถึง ณ ขณะนี้จะอุปช่องว่างอย่างไรจึงจะทำให้แผนยุทธศาสตร์เกิดความสัมฤทธิ์ผลได้ ซึ่งเป็นการมองไปถึงการตั้งวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ ฉะนั้น ยุทธวิธีต้องมีคุณลักษณะที่เกิดจากความชำนาญ ความฉลาด และทักษะ

ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy)
ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์
(Vision)

- เริ่มจากแผนยุทธศาสตร์ เมื่อผู้นำในองค์กรกำหนดยุทธศาสตร์แล้ว จะต้องกำหนดว่าหน่วยงานไหนสามารถที่จะสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ ทุกคนต้องคิดในแนวทางเดียวกัน

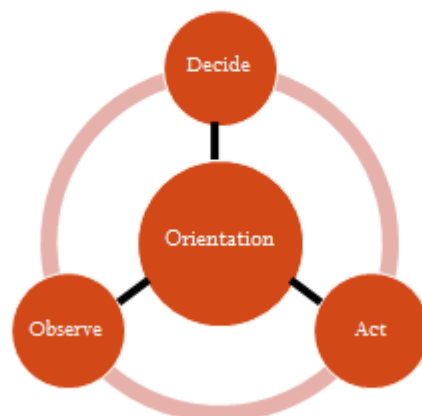
ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธวิธี (Tactics) และวิสัยทัศน์ (Vision)

อนึ่ง การใช้คำสั่ง (Command) และการควบคุม (Control) เป็นสองในสี่ปัจจัยของกระบวนการ (อีกสองปัจจัยได้แก่ความเป็นผู้นำและการจัดการ) ที่จะทำให้ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

OODR Loop Model

John Boyd ได้พัฒนารูปแบบวงแหวน OODA บนสมมติฐานว่าการตัดสินใจเกิดจากผลของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาจากวงจรของตำแหน่งที่ตั้งของปัญหา(Orient)เริ่มต้นจากการสังเกต (Observe) ก่อนการตัดสินใจ (Decide) และลงมือปฏิบัติ (Act) ดังภาพที่ 1

OODR Loop Model



ภาพที่ 1 รูปแบบของวงแหวน OODA
ที่มา: John Boyd (2010)

การวิเคราะห์กิจกรรมในโปรแกรมค้นหาการด้วย SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่คิดขึ้นโดย Albert Humphrey เพื่อประเมินผลถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค/สิ่งคุกคาม (Threats) ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT ปัจจุบัน 4 สิ่ง ได้แก่

สิ่งที่ช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุ	• จุดแข็งและโอกาส
สิ่งที่เป็นการต่อต้านบรรลุวัตถุประสงค์	• จุดอ่อน และอุปสรรค
ปัจจัยภายในองค์กร	• จุดแข็งและจุดอ่อน
ปัจจัยภายนอกองค์กร	• โอกาสและอุปสรรค

นอกจากนี้การวิเคราะห์ SWOT จะจับคู่จุดแข็งกับโอกาส ดูตารางที่ 1

ตารางที่ 1 SWOT Matrix

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	สามารถหาโอกาสได้อย่างรวดเร็ว	จุดแข็งชนะจุดอ่อน เพื่อแสวงหาโอกาส
อุปสรรค	แสวงหาโอกาสเป็นสะพานเชื่อม	สร้างภูมิป้องกัน



6. การเป็นผู้นำหน้าหนทางการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคล พิเศษ

เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

เนื้อหา:

1. โครงการหลังโรงเรียนเล็ก (After School Program) Department of Education, California ระหว่างเวลา 15.00-18.00 น. (After School Program Office. 2009)

ก. กลยุทธ์ในการวางแผน

วิสัยทัศน์ ขยายโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการการศึกษาของเด็ก จัดหาโอกาสการเรียนรู้ตลอดปีในการเตรียมตัวเด็กเข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือการมีอาชีพในการทำงาน

จุดมุ่งหมาย ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหน่วยงานที่กำกับหลังโรงเรียนเล็กในการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืน และมีคุณภาพ

ข. คุณค่าร่วม (Core Value) ได้แก่ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) การให้บริการ (Service) ความกล้าหาญ (Courage) มีคุณธรรม (Integrity) และเคารพความคิดเห็นคนอื่น (Respect)

1. มีระบบสนับสนุน (System of Support) และตรวจสอบ (Accountability) ในการสร้าง และปรับปรุงคุณภาพของโครงการด้วยการกระตุ้น (Encourage) ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ

2. พัฒนาและคงไว้ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจน ความต้องการในโครงการ(Service) ตลอดจนกระบวนการในการสนับสนุนให้เกิดการบริหารโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการสื่อสาร (Communication) ที่ชัดเจน ใช้เวลาอย่างคุ้มค่ามีการทำงานที่โปร่งใส

4. ขยายการเรียนรู้ที่ดีเลิศมีความจำเป็น และจัดเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการระบบการศึกษา

ค. สี่กลยุทธ์ในการริเริ่ม (Four Strategic Initiatives)

1. ระบบของการสนับสนุน (System of Support) ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค

2. พัฒนานโยบายและแนวทางในการขยายโปรแกรมการเรียนรู้ของโปรแกรม

3. ขยายการเรียนรู้/บูรณาการเรียนรู้จากอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. การสื่อสาร (Communication) /ข้อมูลสารสนเทศ (Information System) ทาง

Website, Social Media

หลักการจัดโครงการหลังโรงเรียนเล็ก (www.sedl.org)

1. การจัดโปรแกรมตอบสนองความต้องการ (Needs) ของเด็กและเยาวชน

2. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Standards-Based Learning Activities)

3. กิจกรรมที่จัดต้องอิงกับเป้าประสงค์ของโปรแกรม (Goal-Oriented Programs)

4. สร้างความสัมพันธ์หลังโรงเรียนเล็ก (Support Relationships Afterschool) เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่เด็ก

5. การประสมประสานกับ Peer และการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Peer Collaboration and Cooperative Learning)

1. เข้าร่วมด้วยรอยยิ้ม (Smile Engagement)
2. ให้ครอบครัวเข้าร่วม (Family Engagement)
3. เชื่อมกับชุมชน (Community Connection)

6. การบรรลุผลที่ได้รับของโปรแกรม (Achieving Program Outcome)

1. สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
2. การประเมินภายใน (internal Evaluation)
3. การประเมินภายนอก (External Evaluation)
4. การประเมินความท้าทาย (Evaluation Challenges)

2. การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ

การจัดโปรแกรมนันทนาการให้ผู้สูงอายุ เป็นกระบวนการการวางแผนที่สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุแต่ละคนได้เข้าร่วมในประสบการณ์ทางนันทนาการ องค์ประกอบหลักในการจัดโปรแกรม นันทนาการ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2555ข) ต้องคำนึงถึง

1. ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน
2. ศักยภาพของผู้เข้าร่วม
3. กิจกรรมและการให้บริการ
4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ภาวะการณ์เป็นผู้นำ

ความสำเร็จของโปรแกรมนันทนาการ เป็นการวัดถึงคุณภาพของการเป็นผู้นำ การที่จะทำ ให้โปรแกรมนันทนาการเกิดความสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องจัดโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุในประเด็นต่อไปนี้

1. เกิดความตื่นตัว
2. เกิดความท้าทาย
3. เกิดความสนุกสนานในเวลาที่ใช้ร่วมกัน
4. สามารถจัดการขอบข่ายงานของการใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สหประชาชาติ (United Nation) กำหนดหลักการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ
(สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2555ข) ต้องคำนึงถึง

1. การมีอิสระภาพตามสิทธิของผู้สูงอายุ (Independence)
2. การสิทธิเข้าร่วมทุกอย่างของสังคม (Participation)
3. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดความจำเป็น (Care)

4. เกิดการเติมเต็มการบรรลุผลของตนเอง (Self-Fulfillment)

5. การรับรู้ในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ (Dignity)

**แนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ (สุมล ตั้ง
สัจพจน์. 2555ข)**

1. ตระหนักรู้ในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุแต่ละคนจะเรียนรู้ใน
เอกลักษณ์ของตน ไม่สามารถเรียนในอัตราความเร็วที่เหมือนกัน

2. การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing)

3. ใช้แรงเสริม (Reinforcement) กับผู้สูงอายุให้ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาปรารถนา และ
ให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า หรือสิ่งที่ควรแก้ไข

การนำกิจกรรมผู้สูงอายุ

1. พยายามทำในสิ่งที่ย่างๆ มองโลกในแง่ดี (Optimistic) และสิ่งที่เป็นบวก
(Positive)

2. แดกกิจกรรมออกเป็นส่วน ๆ

3. จำแนกจุดมุ่งหมายพื้นฐานของกิจกรรมและเหตุผล

4. ไม่ควรให้คำมั่นสัญญาในสิ่งที่ไม่เคยทำให้เกิดความสำเร็จ

5. กิจกรรมที่น่าต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ และก่อให้เกิดความกระตือรือร้นใน
การเล่น

6. พยายามมองการณ์ไกล และกำจัดอุปสรรคที่ไม่ได้คาดหวัง

7. เชื่อว่าผู้สูงอายุมีความเป็นปัจเจกชน ยอมรับในความสนใจและความสามารถ
ของผู้สูงอายุ

8. ไม่ควรผิดหวังกับสิ่งที่ครอบครัวไม่ยอมรับ และควรเชื่อและจริงใจกับสิ่งที่
ยอมรับ

ขั้นตอนในการนำกิจกรรมแต่ละช่วง

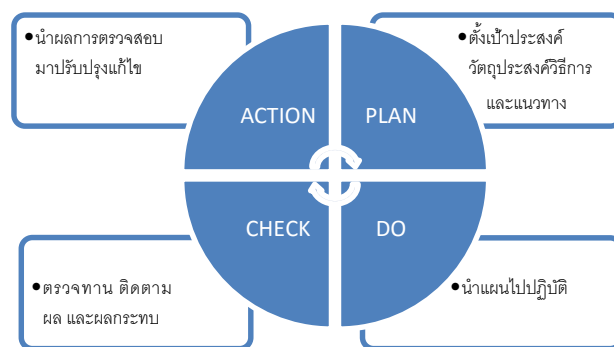
1. มีการเตรียมกิจกรรม จัดอุปกรณ์ และสถานที่ล่วงหน้า

2. การอธิบายและสาธิต ยืนอยู่ในตำแหน่งที่ผู้สูงอายุมองเห็นและได้ยินชัดเจน
สาธิตให้ดูทีละอย่าง เปิดโอกาสให้ซักถาม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

3. มีการกระตุ้นและสนับสนุนในการเข้าร่วมทุกขั้นตอน ใช้การเรียนรู้แบบ
แลกเปลี่ยน สร้างการมีปฏิสัมพันธ์ ดีกว่าการกำกับและควบคุม

4. มีการฝึกปฏิบัติ

5. มีการประเมินผล



ภาพประกอบภาคผนวก 10 วงจรในการจัดการคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ
ใช้ขบวนการ PDCA(Ronald; & Clifford; 2011)

3. การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ

ผู้นำต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่าง Impairment, Disability และ Handicap

(Hutchison, 2013) กล่าวคือ

1. Impairment หมายถึง ความผิดปกติทางสรีรวิทยา
2. Disability หมายถึง ความจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากความผิดปกติทางสรีรวิทยา
3. Handicap หมายถึง ผลจากความเสียเปรียบในรูปแบบของอุปสรรคต่างๆ ทั้งจากจิตใต้สำนึก จิตไร้สำนึก และสังคม

การจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลพิเศษ และช่วยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ร่วมกับบุคคลปกติได้ ซึ่งกิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะนี้ เรียกว่า นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation)

นันทนาการบำบัดเป็นลักษณะการให้บริการกิจกรรม และใช้เวลาว่างสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาทางร่างกาย หรือจิตใจที่ต่างจากบุคคลทั่วไปในสังคม เช่น คนพิการ ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ ที่มีอุปสรรคด้านใดด้านหนึ่งต่อการดำเนินชีวิต นันทนาการบำบัดเป็นการมุ่งให้บริการที่เสนอโอกาสในการใช้เวลาว่างและเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยนำไปสู่การมีสุขภาวะทั้งทางร่างกายแ่งจิตใจที่ใกล้เคียงกับบุคคลปกติ

ผู้นำนันทนาการในชุมชนมีบทบาทในการให้บริการนันทนาการบำบัดที่ช่วยให้บุคคลพิเศษสามารถพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งของตนที่มีความบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองต้องการตอบสนองความคาดหวังที่จะก่อให้เกิดพัฒนาการตนเองโดยผ่านการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้เข้ารับบริการสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้อยู่ในระดับปกติ จนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. 2556)

กิจกรรมที่ใช้ในนันทนาการบำบัด มีมากมาย ได้แก่

1. ศิลปะบำบัด

2. ดนตรีบำบัด
3. การควบคุมโภชนาการ (Dietetics)
4. การบำบัดด้วยการออกกำลังกาย (Kinesiotherapy)
5. การบำบัดโดยใช้คำสอนทางศาสนา (Bibletherapy)
6. การบำบัดทางน้ำ (Hydrotherapy)
7. การบำบัดด้วยการกอด
8. การบำบัดด้วยการปลูกต้นไม้

ทั้งนี้ขั้นตอนการนันทนาการบำบัดด้วย AAPIE หมายถึง

A = Assessment

A = Analyze

P = Planning

I = Implementation

E = Evaluation

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการสร้างและจัดโปรแกรมหลังเลิกเรียนที่มีคุณภาพ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจสามารถใช้เทคนิค Re-motivation กับผู้สูงอายุเพื่อให้เข้าร่วมกิจกรรมได้
3. ผู้เข้าร่วมสามารถกำจัดอุปสรรคและเงื่อนไขที่ขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลพิเศษได้

สถานที่ (Physical Setting)

ห้องฝึกอบรม

วัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบการบรรยาย (Power Point) เรื่อง
 1. การเป็นผู้นำนันทนาการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก
 2. การเป็นผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุ
 3. การเป็นผู้นำนันทนาการกลุ่มบุคคลพิเศษ
3. กระดาษ ปากกา และนกหวีด

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่หนึ่ง โปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก

1) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)

- 1.1 ผู้นำทักทายผู้เข้าร่วมและจัดแถววงกลมนั่งลง
- 1.2 ผู้นำ นำเล่นเกมระเบิดเวลา

1.3 วิธีเล่นให้ผู้เล่นในวงกลมและร้องเพลงปรบมือ

1.4 ผู้นำเกมจะส่งลูกกระเบิดให้กับผู้เล่นคนแรก แล้วส่งต่อไปให้กับผู้เล่นคนอื่น เมื่อได้ยินเสียงสัญญาณให้หยุด กระเบิดอยู่ที่ผู้เล่นคนใด ให้ผู้เล่นคนนั้นแกะกระเบิดออกและปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้จนผู้เข้าร่วมสนุกสนานตื่นตัวพร้อมในการเรียน

2) โครงสร้างและกฎเกณฑ์ในการประกอบกิจกรรม (Structure and Rules)

2.1 โครงการหลังเลิกเรียน (After School Program) ใช้หลักการของ (CDE, 2009)

2.2 หลักการจัดโครงการหลังโรงเรียนเลิก ใช้หลักการของ www.sedl.org

3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

3.1 ผู้นำบรรยายถึง โครงการหลังเลิกเรียน(Afterschool Program) จาก Power Point ชุด การเป็นผู้นำนันทนาการโปรแกรมหลังโรงเรียนเลิกเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจถึง

- กลยุทธ์ในการวางแผน
- คุณค่าร่วม
- กลยุทธ์ในการริเริ่ม
- หลักการจัดโครงการหลังเลิกเรียน

3.2 ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่างๆในการจัดดำเนินงานโครงการหลังเลิกเรียน

4) การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

4.1 ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มละ 10 คน โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มเขียนโครงการหลังเลิกเรียนในชุมชนของตนเอง

4.2 ผู้นำให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนไปนำเสนอหน้าเวที และผู้นำสรุปถึงการเขียนโครงการหลังเลิกเรียน (Afterschool Program)

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

1. ผู้นำสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมขณะร่วมกิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมเขียนโปรแกรมนันทนาการสำหรับนักเรียนหลังโรงเรียนเลิกได้

กิจกรรมที่สอง การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ

1) โครงสร้างและกฎเกณฑ์ในการประกอบกิจกรรม (Structure and Rules)

1.1 องค์ประกอบหลักของการจัดโปรแกรมนันทนาการ ใช้ของรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2555ก: 4)

1.2 หลักการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์การสหประชาชาติ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

2.1 ผู้นำบรรยายถึง การเป็นผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุ จาก Power Point ชุดการเป็นผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจถึง

- องค์ประกอบหลักในการจัดโปรแกรมนันทนาการ
- การจัดโปรแกรมนันทนาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ
- การกำหนดหลักการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุของUnited Nation
- การนำและขั้นตอนในการนำแต่ละช่วง

2.2 ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุ

3.) การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

3.1 ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มละ 10 คน โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มเขียนหลักการเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการผู้สูงอายุในชุมชนของตนเอง

3.2 ผู้นำให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนไปนำเสนอหน้าเวที และผู้นำสรุปถึงการเป็นผู้นำนันทนาการผู้สูงอายุ

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมเข้าใจในกระบวนการจัดกิจกรรมนันทนาการผู้สูงอายุ

กิจกรรมที่สาม การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ

1) โครงสร้างและกฎเกณฑ์ในการประกอบกิจกรรม (Structure and Rules)

1.1 ความแตกต่างระหว่าง Impairment, Disability และ Handicap ใช้มุมมองของ (Hutchison, 2013)

1.2 กิจกรรมนันทนาการเพื่อตอบสนองบุคคลพิเศษ เรียกว่า นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation)

1.3 ขบวนการนันทนาการบำบัด ด้วยหลักการAAPIE

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

2.1 ผู้นำบรรยายถึง การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ จากPower Pointชุดการเป็นผู้นำนันทนาการบุคคลพิเศษเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจถึง

- ความแตกต่างระหว่าง Impairment, Disability และ Handicap
- นันทนาการบำบัด(Therapeutic Recreation)
- กิจกรรมที่ใช้ในนันทนาการบำบัด
- ขบวนการนันทนาการบำบัด ด้วยหลักการ AAPIE

2.2 ผู้นำสรุปถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำนันทนาการบุคคลพิเศษ

3.) การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

3.1 ผู้นำแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มละ 10 คน โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มคิดแนวทางการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลพิเศษในชุมชน

3.2 ผู้นำให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนไปนำเสนอหน้าเวที และผู้นำสรุปถึงแนวทางการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลพิเศษ

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในแนวทางการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ

แหล่งอ้างอิง:

- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2555ก). แนวทางการเขียนโครงการนันทนาการ. **เอกสารประกอบการเรียนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2555ข). **Proceedings การประชุมวิชาการนันทนาการครั้งที่ 9 เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2556). **การอบรมผู้นำนันทนาการต้นแบบ: ผู้นำนันทนาการสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ และบุคคลพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและกีฬากรมพลศึกษา
- After School Program, Office. (2009). **California Afterschool Physical Activity Guidelines**. CA: CDE Press.
- Hutchison,S. (2013). **Differences among Impairment, Disability and Handicap**. Retrieved May 10, 2014, from: www.sedl.org

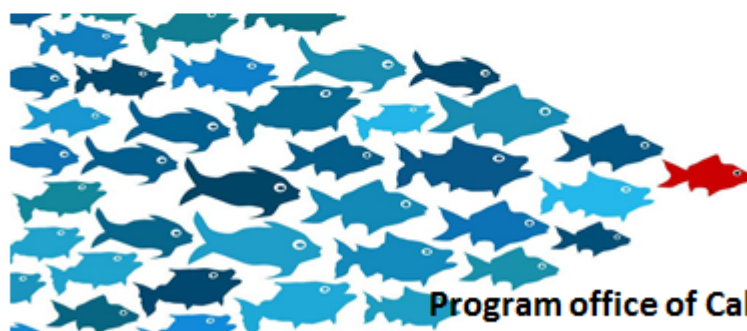
สื่อการสอนที่ 6

การเป็นผู้นำนั้นหนทางการโปรแกรมหลัง
โรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ
และกลุ่มบุคคลพิเศษ



โครงการหลังโรงเรียนเล็ก
(After School Program)

ระหว่างเวลา 15.00-18.00 น.



Program office of California

(After School Program Office of California, 2009)

ก. กลยุทธ์ในการวางแผน

วิสัยทัศน์: ขยายโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการ การศึกษาของเด็ก จัดหาโอกาสการเรียนรู้ตลอดปีในการ เตรียมตัวเด็กเข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือการมีอาชีพในการ ทำงาน

จุดมุ่งหมาย: ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหน่วยงานที่กำกับหลังโรงเรียนเล็ก ในการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืน และมีคุณภาพ

ข. คุณค่าร่วม (Core Value) ได้แก่

- สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
- การให้บริการ (Service)
- ความกล้าหาญ (Courage)
- มีคุณธรรม (Integrity)
- และเคารพความคิดเห็นคนอื่น (Respect)

1.มีระบบสนับสนุน (System of Support) และตรวจสอบ (Accountability) ในการธำรง และปรับปรุงคุณภาพของโครงการด้วยการกระตุ้น (Encourage) ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. พัฒนาและคงไว้ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจน ความต้องการในโครงการ (Service) ตลอดจนกระบวนการในการสนับสนุนให้เกิดการบริหารโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. คุณค่าร่วม (Core Value)

3. มีการสื่อสาร (C**o**munication)
ที่ชัดเจน ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า มีการทำงานที่
โปร่งใส

4. ขยายการเรียนรู้ที่ดีเลิศมีความจำเป็น และ
จัดเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการ
ระบบการศึกษา

ค. สี่กลยุทธ์ในการริเริ่ม (Four Strategic Initiatives)

1. ระบบของการสนับสนุน (System of Support)

—ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค

2. พัฒนานโยบายและแนวทางในการขยายโปรแกรมการเรียนรู้
ของโปรแกรม

3. ขยายการเรียนรู้ / บูรณาการเรียนรู้จากอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปี
ที่ 6

4. การสื่อสาร (Communication) / ข้อมูลสารสนเทศ
(Information System) ทาง Website, Social Media

หลักการจัดโครงการ

หลังโรงเรียนเลิก



(www.sedl.org)

1 . การจัดโปรแกรมตอบสนองความต้องการ(**Needs**) ของเด็กและเยาวชน



2. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Standards-Based learning Activities)



3. กิจกรรมที่จัดต้องอิงกับเป้าประสงค์ของ โปรแกรม (Goal-Oriented Programs)



4.สร้างความสัมพันธ์หลังโรงเรียนเลิก เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่เด็ก (Support Relationships Afterschool)



5. การประสมประสานกับ **Peer** และการ เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (**Peer Collaboration and Cooperative Learning**)

- a. เข้าร่วมด้วยรอยยิ้ม (**Smile Engagement**)
- b. ให้ครอบครัวเข้าร่วม (**Family Engagement**)
- c. เชื่อมกับชุมชน (**Community Connection**)



6. การบรรลุผลที่ได้รับของโปรแกรม

(Achieving Program Outcome)

- a. สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
- b. การประเมินภายใน (internal Evaluation)
- c. การประเมินภายนอก (External Evaluation)
- d. การประเมินความท้าทาย (Evaluation Challenges)



การเป็นผู้สนับสนุนทางการสำหรับผู้สูงอายุ



การจัดโปรแกรมนันทนาการให้
ผู้สูงอายุ เป็นกระบวนการการวางแผนที่
สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุแต่ละคนได้เข้า
ร่วมในประสบการณ์ทางนันทนาการ



องค์ประกอบหลักในการจัดโปรแกรม
นันทนาการ ต้องคำนึงถึง: -

1. ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน
2. ศักยภาพของผู้เข้าร่วม
3. กิจกรรมและการให้บริการ
4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ภาวการณ์เป็นผู้นำ

ความสำเร็จของโปรแกรมนันทนาการ

เป็นการวัดถึงคุณภาพของการเป็นผู้นำ การที่จะ
ทำให้โปรแกรมนันทนาการเกิดความสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้อง
จัดโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อายุใน
ประเด็นต่อไปนี้

1. เกิดความตื่นเต้น
2. เกิดความท้าทาย
3. เกิดความสนุกสนานในเวลาที่เข้าร่วม
4. สามารถจัดการขอบข่ายงานของการใช้เงินได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

(สุวิมล ตั้งสัจพจน์, 2556)

สหประชาชาติ (United Nation)

กำหนดหลักการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ ต้องคำนึงถึง

1. การมีอิสระภาพตามสิทธิของผู้สูงอายุ (Independence)
2. การสิทธิเข้าร่วมทุกอย่างของสังคม (Participation)
3. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดความจำเป็น (Care)
4. เกิดการเติมเต็มการบรรลุผลของตนเอง (Self-Fulfillment)
5. การรับรู้ในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ (Dignity)

แนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ

- 1
 - ตระหนักรู้ในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุ
 - แต่ละคนจะเรียนรู้ในเอกลักษณ์ของตน ไม่สามารถเรียนในอัตราความเร็วที่เหมือนกัน
- 2
 - การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (**Learning by Doing**)
- 3
 - ใช้แรงเสริม (Reinforcement) กับผู้สูงอายุให้ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาปรารถนา
 - ให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า หรือสิ่งที่ควรแก้ไข

การนำกิจกรรมผู้สูงอายุ

1. พยายามทำในสิ่งที่ยาก ๆ มองในแง่ดี (**Optimistic**) และสิ่งที่เป็นบวก (**Positive**)
2. แดกกิจกรรมออกเป็นส่วน ๆ
3. จำแนกจุดมุ่งหมายพื้นฐานของกิจกรรมและเหตุผล
4. ไม่ควรให้คำมั่นสัญญาในสิ่งที่ไม่เคยทำให้เกิดความสำเร็จ

(สุวิมล ตั้งสัจพจน์, 2556)

การนำกิจกรรมผู้สูงอายุ

5. กิจกรรมที่น่าต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ และก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเล่น
6. พยายามมองกาลไกล และกำจัดอุปสรรคที่ไม่ได้คาดหวัง
7. เชื่อว่าผู้สูงอายุมีความเป็นปัจเจกชน ยอมรับในความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ
8. ไม่ควรผิดหวังกับสิ่งที่ครอบครัวไม่ยอมรับ และควรเชื่อและจริงใจกับสิ่งที่ยอมรับ

(สุวิมล ตั้งสัจพจน์, 2556)

ขั้นตอนในการนำกิจกรรมแต่ละช่วง

1. มีการเตรียมกิจกรรม
2. การอธิบายและสาธิต
3. มีการกระตุ้นและสนับสนุนในการเข้าร่วมทุกขั้นตอน
4. มีการฝึกปฏิบัติ
5. มีการประเมินผล



การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับบุคคลพิเศษ



ผู้นำต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่าง



(Hutchison, 2013)

Impairment

- หมายถึง ความผิดปกติทางสรีรวิทยา

Disability

- หมายถึง ความจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากความผิดปกติทางสรีรวิทยา

Handicap

- หมายถึง ผลจากความเสียเปรียบในรูปแบบของอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งจากจิตได้สำนึก จิตไร้สำนึก และสังคม

การจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีลักษณะเฉพาะ
ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลพิเศษ
และช่วยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
ต่างๆ ร่วมกับบุคคลปกติได้ ซึ่งกิจกรรมที่มี
ลักษณะเฉพาะนี้ เรียกว่า

นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation)



ปั่นจัก
ยาน

กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายใกล้ชีวิตธรรมชาติ
และฝึกฝนทักษะทางร่างกาย โดยจะมีทั้งจักรยานสำหรับผู้
และจักรยานปกติสำหรับผู้พิการทางสมองที่ไม่มีร่างกายสม





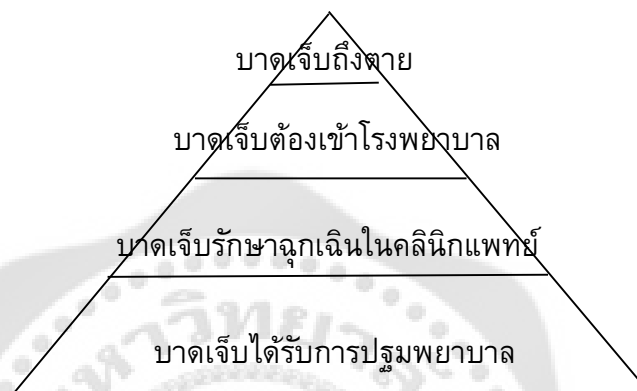
7. การปฐมพยาบาล (First Aid) การช่วยฟื้นคืนชีพ (Cardiopulmonary Resuscitation, CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นหัวใจสู่ภาวะปกติ (Automated External Defibrillator, AED)

เวลาเรียน 6 ชั่วโมง

เนื้อหา:

1. การปฐมพยาบาล จัดอยู่ในหลักการพื้นฐานของพีระมิดการบาดเจ็บ (Injury Pyramid)

รูปภาพประกอบภาคผนวก 11



ภาพประกอบภาคผนวก 11 พีระมิดการบาดเจ็บ (Thygerson et al. 2016: 2)

กระบวนการ RICE (Thygerson et al. 2016) ประกอบด้วย

R = Rest การพักใช้บริเวณที่บาดเจ็บ

I = Ice การใช้ถุงกระแข็งประคบ 20 นาที ของทุก 2 - 3 ชั่วโมงระหว่าง 24 - 48

ชั่วโมงแรกของการเกิดอุบัติเหตุ

C = Compression การพันด้วยผ้ายัดเมื่อไม่ได้ประคบน้ำแข็ง

E = Elevation การยกบริเวณที่บาดเจ็บสูงกว่าหัวใจ

การบาดเจ็บฉุกเฉิน กระทำการปฐมพยาบาลได้หลายวิธี ได้แก่

ก. การห้ามเลือด

1. ใส่ถุงมือแล้วเปิดให้เห็นบาดแผล หากไม่มีถุงมือให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอื่น เช่น ถุงพลาสติก พลาสติกห่ออาหาร วัสดุปิดแผล หรือผ้า หากไม่มีให้กดแผลไว้ด้วยมือ

2. ปิดแผลด้วยผ้าปิดแผลที่สะอาดปราศจากเชื้อโรค

3. ออกแรงกดบนแผลตรง ๆ ด้วยส่วนราบของนิ้วมือหรือด้วยฝ่ามือจนเลือดหยุดไหล หากไม่มีผ้าปิดแผลให้ใช้ถุงมือที่ใส่อยู่แทน

4. หากเลือดไม่หยุดไหลภายใน 10 นาทีให้เพิ่มผ้าปิดแผลทับลงอีกชั้นและกดให้แรงขึ้นและเพิ่มพื้นที่ให้กว้างขึ้น ห้ามนำผ้าปิดแผลที่ชุ่มเลือดออกแต่ให้เพิ่มอันใหม่วางทับลงไปแทน

5. พันผ้าพันแผลทับลงบนผ้าปิดแผลให้กระชับเพื่อให้ผ้าปิดแผลอยู่กับที่

6. หากเลือดยังไหลไม่หยุดให้โทรเรียกรถพยาบาล เพื่อช่วยชีวิตให้พิจารณาการใช้สายรัดห้ามเลือดหากเลือดไหลรุนแรง เช่น เลือดกระฉูดหรือไหลทะลัก จากแขนหรือขาโดยไม่สามารถหยุดด้วยการกดตรง ๆ ได้

7. เมื่อเลือดหยุดไหลแล้วให้กดจุดงูม่อออกอย่างระมัดระวังและล้างมือ

ข. การใช้สายรัดห้ามเลือด (Tourniquet)

1. นำสายรัดห้ามเลือดพันไว้เหนือแผลประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) ห้ามนำไปใช้กับบริเวณอื่นนอกจากแขนและขา ห้ามใช้กับบริเวณข้อต่อ

2. ขันสายรัดห้ามเลือดให้แน่นขึ้นโดยบิดแท่งไม้หรือโลหะจนเลือดหยุดไหลแล้วมัดค้างไว้กับที่

3. เขียนคำว่า "TQ" (for tourniquet สำหรับสายรัดห้ามเลือด) และเวลาที่ทำการบนเทปแผ่นเล็ก ๆ แล้วติดลงบนหน้าผากของผู้ป่วย ห้ามทำอะไรทับหรือบังสายรัดห้ามเลือด ห้ามคลายสายรัดห้ามเลือด

ค. การใช้ผ้าพันแผลทำสายรัดห้ามเลือดชั่วคราว

1. นำผ้าพันแผลรูปสามเหลี่ยมที่พับแล้ว ผ้าพันแผลชนิดม้วนหน้ากว้าง หรือผ้าชนิดคล้ายคลึงกันมาทำเป็นสายรัดขนาดยาวหน้ากว้างประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) และหนาหลายชั้น ห้ามใช้วัสดุหน้าแคบ เช่น เส้นลวด เชือก หรือสายไฟ

2. พันแถบผ้ารอบแขนหรือขาสองรอบเหนือแผลประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) และผูกปมไว้ วางที่รองไว้ใต้แถบผ้า ห้ามนำไปใช้กับบริเวณอื่นนอกจากแขนและขา ห้ามใช้กับบริเวณข้อต่อ

3. วางสิ่งของที่สั้นและแข็งไว้บนปมขนาด 6-8 นิ้ว (15-20 ซม.) เช่น แท่งไม้หรือไขควง และผูกเงื่อนพิรอดเหนือสิ่งของนั้นอีกที

4. บิดของแข็งจนเลือดหยุดไหลและทำให้อยู่กับที่ด้วยแถบผ้าอีกผืนหรือเทปเพื่อป้องกันไม่ให้สายรัดห้ามเลือดหล่นกลับ

5. เขียนคำว่า "TQ" (For Tourniquet สำหรับสายรัดห้ามเลือด) และเวลาที่ทำการบนเทปแผ่นเล็ก ๆ แล้วติดลงบนหน้าผากของผู้ป่วย ห้ามทำอะไรทับหรือบังสายรัดห้ามเลือด ห้ามคลายสายรัดห้ามเลือด

ง. การใช้ผ้าพันแผลชนิดม้วนบริเวณข้อศอกถึงข้อมือ

1. เริ่มจากด้านล่างและจากขอบของผ้าพันแผล พันแนวขวาง 2 รอบ

2. พันเฉียงขึ้นไปด้านบนของแขนหรือขาเพื่อให้ผ้าพันแผลกระชับอยู่กับที่

3. พันเฉียงสลับขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่ละรอบต้องเหลื่อมกับรอบก่อนหน้า

4. จบด้วยการพันขวาง 2 ครั้งและทำให้ผ้าพันแผลกระชับอยู่กับที่ เช่น ใช้เทป

จ. การห้ามเลือดกำเดา

1. นั่งเอนตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย

2. บีบจุ้มูกแล้วหายใจทางปาก

ฉ. การบาดเจ็บทางสมอง (กระทบกระเทือน)

1. นำผ้าพันแผลสามเหลี่ยมหรือผ้าสะอาดมาพันเป็นวงกลมไว้ครึ่งหนึ่งให้ใหญ่พอที่จะล้อมรอบบริเวณที่บาดเจ็บไว้ได้

2. นำชายผ้าสอดเข้าไปในรูปแล้วพันเป็นเกลียวรอบ ๆ

3. ผ้าปิดแผลที่สมบูรณ์ควรมีรูที่ใหญ่พอจะป้องกันแรงกดทับในบริเวณที่บาดเจ็บได้

ข. การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บไขสันหลัง

1. สามารถใช้มือตนเองคงสภาพกระดูกสันหลังไว้ได้

2. ห้ามใช้หมอนรองคอกับผู้ป่วยที่คาดว่ามีความบาดเจ็บไขสันหลัง

ช. หลักการ RICE สำหรับการบาดเจ็บที่กระดูก ข้อต่อ และกล้ามเนื้อ

1. R=Rest (พัก) ห้ามใช้งานหรือขยับส่วนของร่างกาย

2. I=Ice (น้ำแข็ง) ประคบเย็น 20 นาที (หรือ 10 นาที หากไม่สะดวก) ทุก 2-3 ชม. ระหว่าง 24-28 ชม. แรก นำน้ำแข็งบดละเอียดหรือน้ำแข็งก้อนใส่ในถุงแล้ววางผ้าขนหนูหรือผ้าบาง ๆ คั่นระหว่างน้ำแข็งกับผิวหนังเพื่อป้องกัน หรืออาจนำผ้าขนหนูเปียกห่อน้ำแข็งไว้

3. C=Compression (รัด) นำผ้าพันแผลชนิดยืดหยุ่นได้เมื่อไม่ใช้น้ำแข็ง

4. E=Elevation (ยก) ยกส่วนที่บาดเจ็บให้สูงกว่าระดับหัวใจให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ฉ. การใช้เฝือกแข็งกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

1. นำของแข็ง เช่น กระดาษแข็ง ไม้กระดานหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารพับทบมาวางไว้ใต้ช่วงข้อศอกถึงข้อมือ วางที่รอง เช่น ผ้าขนหนู เสื้อเชิ้ต ไว้ระหว่างของแข็งกับผิวหนัง แล้ววางของนุ่ม ๆ เช่น ผ้าพันแผลชนิดม้วนหรือก้อนผ้าไว้ในฝ่ามือผู้ป่วย

2. กระชับเฝือกเข้ากับแขนโดยใช้ผ้าพันแผลชนิดม้วนหรือผ้าพันแผลสามเหลี่ยมพับทบก็ได้ แล้ววางแขนไว้บนแถบผ้าคล้องคอที่มีปลายสำหรับมัด

ญ. การใช้เฝือกอ่อนกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

1. นำหมอนหรือผ้าห่มมาหุ้มไว้รอบ ๆ ช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

2. กระชับเฝือกอ่อนให้คงที่โดยใช้ผ้าพันแผลสามเหลี่ยมพับทบหรือแถบผ้า แล้ววางแขนไว้ในแถบผ้าคล้องคอที่มีปลายสำหรับมัด

ฎ. การคล้องแขน

1. วางผ้าพันแผลสามเหลี่ยมไว้ระหว่างช่วงข้อศอกถึงข้อแขนกับหน้าอก โดยให้ปลายผ้าพันแผลชี้ไปทางข้อศอกของแขนข้างที่บาดเจ็บและเหยียดออกไปให้เลยข้อศอก ดึงปลายอีกข้างที่อยู่สูงกว่าพาดบนไหล่ข้างที่ไม่บาดเจ็บแล้วดึงปลายข้างที่ต่ำกว่าอ้อมขึ้นจากด้านหลังของช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

2. นำปลายทั้งสองอ้อมด้านหลังคอมาผูกไว้ที่ไหล่ล่างข้างที่ไม่บาดเจ็บ หากเป็นไปได้ให้ผู้พลายผ้าพันแผลบริเวณข้อศอกด้วยเข็มกลัดหรือมัดเป็นหางหมูซึ่งสามารถทำเป็นปมหรือยัดเข้าไปในแถบผ้าคล้องคอก็ได้ นำแถบผ้าอีกชิ้นมาพันรอบต้นแขนและตัว จุดกึ่งกลางของแถบผ้าควรทับลงบนแขน มือควรอยู่ในท่าชูนิ้วโป้งตั้งขึ้นและสูงเหนือระดับข้อศอกเล็กน้อย วางที่รองใต้ปมบริเวณคอเพื่อให้สบายขึ้น ปรับผ้าคล้องคอให้รองรับมือและข้อมือ ให้เหลือแค่นิ้วโป้งพ้นออกมา

ฎ. หลักการ RICE กับข้อเท้าเคล็ด (Ankle Sprain)

1. ใช้หลักการ RICE กับอาการข้อเท้าเคล็ดโดยวางผ้าบาง ๆ หรือผ้าขนหนูระหว่างถุงน้ำแข็งกับผิวหนัง

ฐ. การปฐมพยาบาลอาการสะอึกตกใจ (Shock)

1. หากตอบสนองและหายใจเป็นปกติให้ผู้ป่วยนอนราบ
2. หากไม่มีสัญญาณบ่งบอกว่าบาดเจ็บและเป็นเหตุให้บาดเจ็บสามารถยกเท้าทั้งสองขึ้นสูง 6-12 นิ้ว (15-30 ซม.)
3. หากไม่ตอบสนองให้พลิกตัวผู้ป่วยไปด้านข้าง

การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ มีวิธีการยกด้วยหนึ่งคน และสองคน (Thygerson et al. 2016) ดังนี้

- ก. สองคนช่วยประคอง (Two-person assist)
- ข. สองมือสานเป็นเก้าอี้ (two-handed seat carry)
- ค. การอุ้มและยกด้วยแขน (Extremity carry) รูป
- ง. การยกเก้าอี้ (Chair carry)
- จ. การใช้คนเป็นเสาหลัก (Human crutch)
- ฉ. อุ้มนอนในเปลมือ (Cradle carry)
- ช. อุ้มบรรทุกบนหลังและใช้สายรัดข้อมือ (Pack-strap carry)
- ซ. อุ้มแบกบนหลังและไหล่ (Piggyback carry)
- ฌ. อุ้มทำนักต่อสู้กับไฟ (Firefighter's carry)
- ฎ. การลากหัวไหล่ (Shoulder drag)
- ฏ. การลากข้อเท้า (Ankle drag)
- ฐ. การลากผ้าห่ม (Blanket drag)

2. การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

การปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) ขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (Thygerson et al. 2016) คือ

1. A - Airway การเปิดทางเดินหายใจให้โล่งล้นสิ่งที่ติดอยู่ในปากและลำคอออก

2. B - Breathing การช่วยให้ผู้ป่วยหายใจนิยมใช้ Mouth to Mouth Ventilation (รูปการเป่าปากต่อปากในหน้า 3 - 4 ของเอกสาร CPR Training System

3. C - Circulation การนวดหัวใจเพื่อช่วยให้เกิดเลือดไหลเวียนอีกครั้งเริ่มจากการจับชีพจรที่ต้นคอเพื่อตรวจสอบอัตราการเต้นของชีพจรก่อนการนวดหัวใจ

3. การใช้เครื่องกระตุกหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ Automate External Defibrillator: AED ขั้นตอนการใช้เครื่องดังนี้

1. เปิดเครื่อง
2. ติด Pad ที่หน้าอกผู้ป่วย
3. ต่อสายที่ Pad เข้ากับตัวเครื่องให้เรียบร้อย กรณีชุดสายแยก
4. ปลดปล่อยให้เครื่องวิเคราะห์คลื่นไฟฟ้าหัวใจ

ก. หากเครื่องประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจของผู้ป่วยแล้ว แนะนำให้ Shock ให้ผู้ช่วยเหลือทำการนับเพื่อเตรียมกดปุ่มปลดปล่อยประจุโดยนับ "หนึ่ง ฉันทอย สอง ฉันทอย สาม ทุกคนถอย" เพื่อส่งสัญญาณให้ทุกคนที่อยู่รอบตัวผู้ป่วยถอยออกห่าง ไม่สัมผัสตัวขณะที่จะปลดปล่อยประจุไฟฟ้า แล้วจึงกดปุ่มตามที่บอก

ข. หากเครื่องประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจของผู้ป่วยแล้ว พบว่าไม่ต้อง Shock เครื่องจะบอกว่า "ไม่ต้องทำการ Shock ให้ทำการกดหน้าอกต่อทันที"

5. เมื่อเครื่องบอกให้ทำการกดหน้าอก ให้ผู้ช่วยเหลือเข้าไปกดหน้าอกตามรายละเอียดที่กล่าวข้างต้น

6. เครื่องจะหยุดหยุดประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจทุกๆ 2 นาที

วัตถุประสงค์

1. การปฐมพยาบาล

- 1.1 ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการปฐมพยาบาลการประเมินผู้บาดเจ็บได้
- 1.2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงการใช้ผ้าสามเหลี่ยมและผ้าม้วนยืด
- 1.3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บได้อย่างปลอดภัย

2. CPR และ AED

2.1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจถึงการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพได้อย่างถูกต้อง

2.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถผายปอดด้วยวิธี Mouth to Mouth และนวดหัวใจได้

2.3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถใช้เครื่อง AED ร่วมกับปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพได้

สถานที่ (Physical Setting) ห้องฝึกอบรม

วัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)

1. เครื่องคอมพิวเตอร์และ LCD
2. สื่อการสอน (Power Point) เรื่องการปฐมพยาบาล และเรื่อง CPR และ AED
3. ผ้าสามเหลี่ยม ผ้าม้วนยืด ผ้าห่ม ถูน้ำแข็ง สายรัดมือ สำลี ผ้าพันแผล และเก้าอี้

4. หุ่นสาธิตการผายปอด
5. เครื่องกระตุ้นหัวใจอัตโนมัติ AED

วิธีดำเนินการ

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(Interacting People)

อธิบายวิธีการปฐมพยาบาล CPR และ AED จาก Power Point ชุดการปฐมพยาบาล และชุด CPR และ AED ให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจในหลักการและวิธีการปฏิบัติ

2. กฎ/กติกาในการประกอบกิจกรรม (Structure Rules)

หลักการปฐมพยาบาลการประเมินผู้บาดเจ็บการใช้ผ้าสามเหลี่ยมและผ้าม้วนยืดและวิธีการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บได้อย่างปลอดภัยใช้คู่มือการปฐมพยาบาล ของสมาคมกาศาชาติไทย(2551) และ Standard First Aid, CPR, and AED ของ American College of Emergency Physician (ACEP), (2016)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 6 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน และไป Check List การปฏิบัติงานในแต่ละฐาน ซึ่งมีผู้ช่วยของผู้นำประจำอยู่ในแต่ละฐานเป็นผู้ลงนามเมื่อกลุ่มนั้นผ่านเกณฑ์การปฏิบัติ สำหรับผู้นำจะให้สัญญาณนกหวีดเมื่อครบเวลาในแต่ละฐาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมหมุนเวียนไปสถานีต่อไป จนครบ 5 สถานี นอกจากนี้ ผู้นำต้องคอยเดินกำกับดูแลแต่ละฐาน และให้คำชี้แนะในกรณี que ผู้เข้าร่วมยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation) กำหนดให้

กลุ่มที่ 1 ประจำสถานีที่ 1 คือ การห้ามเลือด

กลุ่มที่ 2 ประจำสถานีที่ 2 คือ การผายปอดแบบ Mouth to Mouth

กลุ่มที่ 3 ประจำสถานีที่ 3 คือ การนวดหัวใจ

กลุ่มที่ 4 ประจำสถานีที่ 4 คือ การพันแผลด้วยผ้าม้วนยืดและผ้าสามเหลี่ยม

กลุ่มที่ 5 ประจำสถานีที่ 5 คือ การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างปลอดภัย

กลุ่มที่ 6 ประจำสถานีที่ 6 คือ การใช้เครื่อง Automate External Defibrillator: AED

เมื่อแต่ละกลุ่มปฏิบัติการฝึกครบตามที่กำหนด ผู้ช่วยผู้นำที่อยู่ประจำแต่ละฐานจะลงนามในใบ Check List ก่อนที่กลุ่มนั้นจะย้ายไปฝึกในสถานีอื่นต่อไป

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

1. ผู้เข้าร่วมสามารถห้ามเลือดผู้บาดเจ็บได้อย่างถูกต้อง
2. ผู้เข้าร่วมสามารถใช้ผ้าสามเหลี่ยมและผ้าม้วนยืดในการพันแผลได้อย่างถูกต้อง
3. ผู้เข้าร่วมสามารถเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย
4. ผู้เข้าร่วมสามารถช่วยฟื้นคืนชีพแบบ Mouth-to Mouth กับนวดหัวใจ และใช้เครื่อง AED ได้อย่างถูกต้อง

แหล่งอ้างอิง:

สภากาชาดไทย. (2551). *คู่มือปฐมพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สภากาชาดไทย, จัดสำเนา

Thygerson, A. L.; & Thygerson, S. M. (2016). *First Aid, CPR, and AED Standard*. MA: Jones & Bartlett Learning.

American College of Emergency Physical. (2016). Seeking Medical Care. *First Aid , CPR and AED Standard*. MA: Jones & Bartlett Learning.



เลขที่

ใบงานที่ 7

แบบ Check List การฝึกปฏิบัติการปฐมพยาบาล, CPR และ AED

คำชี้แจง จงใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องที่ท่านประเมินให้ตรงกับความจริง

ฐานที่	กิจกรรม	การปฏิบัติ		ลงนามผู้ประเมิน (Peer Reviewer)
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	
1.	การห้ามเลือด			
2.	การผายปอดแบบ Mouth to Mouth			
3.	การนวดหัวใจ			
4.	การพันแผลด้วยผ้าม้วนยืดและผ้าสามเหลี่ยมกับคู้			
5.	การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ปลอดภัย			
6.	การใช้เครื่องAutomate External Defibrillator [AED] (ทำให้หัวใจเต้น)			
รวม				

สื่อการสอนชุดที่ 7

การปฐมพยาบาล (First Aid)

การช่วยฟื้นคืนชีพ

(Cardiopulmonary Resuscitation, CPR)

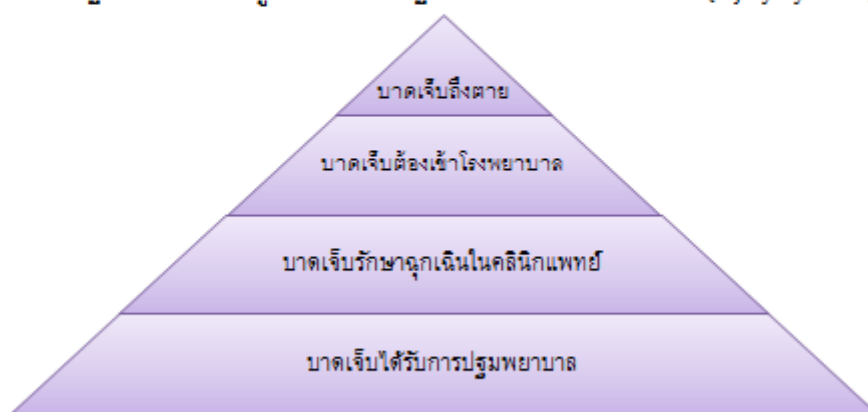
และการทำให้จังหวะการเต้นหัวใจสู่ภาวะปกติ

(Automated External Defibrillator, AED)



การปฐมพยาบาล

I. การปฐมพยาบาลจัดอยู่ในหลักการพื้นฐานของพีระมิดการบาดเจ็บ (Injury Pyramid)



ภาพที่ 1 พีระมิดการบาดเจ็บ (Thygerson et al, 2016: 2)

การปฐมพยาบาล

และกระบวนการ RICE ประกอบด้วย

R = Rest

- การพักใช้บริเวณที่บาดเจ็บ

การปฐมพยาบาล

I = Ice

- การใช้ถุงกระแข็งประคบ 20 นาที ของทุก 2 – 3 ชั่วโมงระหว่าง 24 - 48 ชั่วโมงแรกของการเกิดอุบัติเหตุ

การปฐมพยาบาล

C =
Compression

- การพันด้วยผ้ายืดเมื่อไม่ได้ประคบน้ำแข็ง

การปฐมพยาบาล

E = Elevation

- การยกบริเวณที่บาดเจ็บสูงกว่าหัวใจ

การปฐมพยาบาล

การบาดเจ็บถูกเงิน จะทำการปฐมพยาบาลได้หลายวิธี ได้แก่

ก. การห้ามเลือด

1



ใส่ถุงมือแล้วมือให้เห็นบาดแผล หากไม่มี
ถุงมือให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอื่น เช่น
ถุงพลาสติก พลาสติกห่ออาหาร วัสดุปิด
แผล หรือผ้า หากไม่มีให้กดแผลไว้ด้วยมือ

2



ปิดแผลด้วยผ้าปิดแผลที่สะอาดปราศจาก
เชื้อโรค

การปฐมพยาบาล

ก. การห้ามเลือด

3



ออกแรงกดบนแผลตรง ๆ ด้วยส่วนราบของ
นิ้วมือหรือด้วยผ้ามีจนเลือดหยุดไหล
หากไม่มีผ้าปิดแผลให้ใช้ถุงมือที่ใส่อยู่แทน

4



หากเลือดไม่หยุดไหลภายใน 10 นาทีให้
เพิ่มผ้าปิดแผลทับลงไปอีกชั้นและกดให้แรง
ขึ้นและเป็นบริเวณกว้างขึ้น ห้ามนำผ้าปิด
แผลที่ชุ่มเลือดออกแล้วให้วางอันใหม่ทับลงไป
แทน

การปฐมพยาบาล

ก. การห้ามเลือด

5



พันผ้าพันแผลทับลงบนผ้าปิดแผลให้กระชับเพื่อให้ผ้าปิดแผลอยู่กับที่

6



หากเลือดยังไม่หยุดให้โทรเรียกรถพยาบาล เพื่อช่วยชีวิตให้ทันเวลา การใช้สายรัดห้ามเลือดหากเลือดไหลรุนแรง เช่น เลือดกระชากหรือไหลทะลัก จากแขนหรือขาโดยไม่สามารถหยุดด้วยการกดตรง ๆ ได้

7



เมื่อเลือดหยุดไหลแล้วให้ถอดถุงมือออกอย่างระมัดระวังและล้างมือ

การปฐมพยาบาล

ข. การใช้สายรัดห้ามเลือด (Tourniquet)

1



นำสายรัดห้ามเลือดพันไว้เหนือแผลประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) ห้ามนำไปใช้กับบริเวณอื่นนอกจากแขนและขา ห้ามใช้กับบริเวณข้อต่อ

2



ขันสายรัดห้ามเลือดให้แน่นขึ้นโดยบิดวงไม้หรือโลหะจนเลือดหยุดไหลแล้วมัดค้ำไว้กับที่

3



เขียนคำว่า "TQ" (for tourniquet) สำหรับสายรัดห้ามเลือด) และเวลาที่ทำการบนเทปแผ่นเล็ก ๆ แล้วติดลงบนหน้าผากของผู้ป่วย ห้ามนำอะไรทับหรือบังสายรัดห้ามเลือด ห้ามคลายสายรัดห้ามเลือด

การปฐมพยาบาล

ค. การใช้ผ้าพันแผลทำสายรัดห้ามเลือดชั่วคราว

1



นำผ้าพันแผลรูปสามเหลี่ยมที่พับแล้ว ผ้าพันแผลชนิดมีวนหน้ากว้าง หรือผ้าชนิดคล้ายคอตีนมาทำเป็นแถบผ้าขนาดยาวหน้ากว้างประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) และหนาหลายชั้น ห้ามใช้วัสดุหยาบ เช่น เส้นลวด เชือก หรือสายไฟ

2



พันแถบผ้ารอบแขนหรือขาสองรอบเหนือแผลประมาณ 2 นิ้ว (5 ซม.) และผูกปมไว้ วางที่รองไว้ใต้แถบผ้า ห้ามนำไปใช้กับบริเวณอื่นนอกจาก แขนและขา ห้ามใช้กับบริเวณข้อต่อ

3



วางสิ่งของที่ดันและแข็งไว้บนปมขนาด 6-8 นิ้ว (15-20 ซม.) เช่น แขนไม้หรือไขควง และผูกเชือกหรือด้ายเหนือสิ่งของนั้นอีกที

การปฐมพยาบาล

ค. การใช้ผ้าพันแผลทำสายรัดห้ามเลือดชั่วคราว

4



บิดของแข็งจนเลือดหยุดไหลและทำให้อยู่กับที่ด้วยแถบผ้าอีกผืนหรือเทปเพื่อป้องกันไม่ให้สายรัดห้ามเลือดหล่นกลับ

5

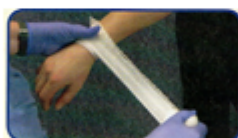


เขียนคำว่า "TQ" (for tourniquet สำหรับสายรัดห้ามเลือด) และเวลาที่ทำการบนเทปแผ่นเล็ก ๆ แล้วถือลงบนหน้าผากของผู้ป่วย ห้ามนำอะไรทับหรือบังสายรัดห้ามเลือด ห้ามคลายสายรัดห้ามเลือด

การปฐมพยาบาล

ง. การใช้ผ้าพันแผลชนิดม้วนบริเวณข้อศอกถึงข้อมือ

1



เริ่มจากด้านข้างและจากขอบของ
ผ้าพันแผล พันแนวขวาง 2 รอบ

2



พันเฉียงขึ้นไปด้านบนของแขนหรือ
ขาเพื่อให้ผ้าพันแผลกระชับอยู่กับที่

การปฐมพยาบาล

ง. การใช้ผ้าพันแผลชนิดม้วนบริเวณข้อศอกถึงข้อมือ

3



พันเฉียงลงขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่ละ
รอบต้องเหลื่อมกับรอบก่อนหน้า

4



จบด้วยการพันขวาง 2 ครั้งและทำ
ให้ผ้าพันแผลกระชับอยู่กับที่ เช่น
ใช้เทป

การปฐมพยาบาล

จ. การห้ามเลือดกำเดาของจมูก



การปฐมพยาบาล

ฉ. การบาดเจ็บทางสมอง (กระแทกกระเทือน)



นำผ้าพันแผลสามเหลี่ยมหรือผ้า
สะอาดมาพันเป็นวงกลมไว้ครึ่งหนึ่ง
เพื่อให้ใหญ่พอที่จะล้อมรอบบริเวณที่
บาดเจ็บไว้ได้

นำชายผ้าสอดเข้าไปในรูปตัว V
เป็นเกลียวรอบ ๆ

ถ้าปมแผลที่สวมบูรณควรผูกไว้ใหญ่
พอจะป้องกันแรงกดทับในบริเวณที่
บาดเจ็บได้

การปฐมพยาบาล

ข. การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บไขสันหลัง



สามารถใช้มือตนเองคงสภาพกระดูกสันหลังไว้ได้



ห้ามใช้หมอนรองคอกับผู้ป่วยที่คาดว่าจะมีอาการบาดเจ็บที่ไขสันหลัง

การปฐมพยาบาล

ข. กระบวนการ RICE สำหรับการบาดเจ็บที่กระดูก ข้อต่อ และกล้ามเนื้อ

1



R=Rest พัก
ห้ามใช้งานหรือรับน้ำหนักของร่างกาย

2



I=Ice น้ำแข็ง
ประคบเย็น 20 นาที (หรือ 10 นาที หากไม่สะดวก)
ทุก 2-3 ชม. ระหว่าง 24-28 ชม. แรก นำน้ำแข็ง
บดละเอียดหรือน้ำแข็งก้อนใส่ในถุงแล้ววาง
ผ้าขนหนูหรือผ้าบาง ๆ คั่นระหว่างน้ำแข็งกับ
ผิวหนังเพื่อป้องกัน หรืออาจนำผ้าขนหนูเปียกห่อ
น้ำแข็งไว้

การปฐมพยาบาล

ข. การพันแผลข้อต่อ กระดูกและกล้ามเนื้อบาดเจ็บ

3



C=Compression รัด

นำผ้าพันแผลชนิดยืดหยุ่นได้เมื่อไม่ใช้น้ำแข็ง

4



E=Elevation ยก

ยกส่วนที่บาดเจ็บให้สูงกว่าระดับหัวใจให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

การปฐมพยาบาล

ณ. การใช้เฝือกแข็งกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

1



นำของแข็ง เช่น กระดาษแข็ง ไม่กระดาก หนึ่งดีมทิมหรือฉีกสารพันทพ มาวางไว้ใต้ช่วงข้อศอกถึงข้อมือ วางที่รอง เช่น ผ้าขนหนู เพื่อเส็ดไว้ระหว่างของแข็งกับผิวหนังแล้วรองนุ่ม ๆ เช่น ผ้าพันแผลชนิดนิ่มนหรือก้อนผ้าไว้ใ้ในฝ่ามือผู้ป่วย

2



กระชับเฝือกเข้ากับแขนโดยให้ผ้าพันแผลชนิดนิ่มนหรือผ้าพันแผลสามเหลี่ยมพันทับก็ได้ แล้ววางแขนไว้บนแถบผ้าคล้องคอที่มีปลายสำหรับมัด

การปฐมพยาบาล

ณ. การใช้เฝือกอ่อนกับช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

1



นำหมอนหรือผ้าห่มมาขยำไว้รอบ ๆ ช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

2



กระชับเฝือกอ่อนให้คงที่โดยให้ผ้าพันแผลสามเหลี่ยมพันทับหรือแถบผ้า แล้ววางแขนไว้ในแถบผ้าคล้องคอที่มีปลายสำหรับมัด

การปฐมพยาบาล

ญ. การคล้องแขน

1



วางผ้าพันแผลสามเหลี่ยมไว้ระหว่างช่วงข้อศอกถึงข้อแขนกับหน้าอก โดยให้ปลายผ้าพันแผลชี้ไปทางข้อศอกของแขนข้างที่บาดเจ็บและเหลือปลายไปให้เลยข้อศอก ดึงปลายอีกข้างที่อยู่สูงกว่าพาดบนไหล่ข้างที่ไม่บาดเจ็บแล้วดึงปลายข้างที่ต่ำกว่าข้ามขึ้นจากด้านหลังของช่วงข้อศอกถึงข้อมือ

2



นำปลายทั้งสองอันมาด้านหลังคอมาผูกไว้ที่ไหล่ข้างข้างที่ไม่บาดเจ็บ หากเป็นไปได้ให้ผูกปลายผ้าพันแผลบริเวณข้อศอกด้วยเข็มกลัดหรือม้วนเป็นทางหูซึ่งสามารถทำเป็นปมหรือสอดเข้าไปในแถบผ้าคล้องคอก็ได้ นำแถบผ้าอีกชิ้นมาพันรอบต้นแขนและตัว จุกกึ่งกลางของแถบผ้าควรทับลงบนแขน มือควรอยู่ในท่าขึงนิ้วโป้งชี้ขึ้นและสูงเหนือระดับข้อศอกเล็กน้อย วางที่รองใต้บริเวณข้อศอกเพื่อไม่ให้สลายขึ้น ปรับผ้าคล้องคอให้รองรับมือและข้อมือ ให้เหลือแฉะนั้นไว้สำหรับออกมา

การปฐมพยาบาล

ฎ. การใช้หลักการ RICE กับข้อเท้าเคล็ด (Ankle Sprain)



ใช้หลักการ RICE กับอาการข้อเท้าเคล็ดโดยวางผ้าบาง ๆ หรือผ้าขนหนูระหว่างถุงน้ำแข็งกับผิวหนัง

การปฐมพยาบาล

ฐ. การปฐมพยาบาลอาการสะอึกตกใจ (Shock)



A

หากรอบคอและหัวใจเป็นปกติให้ผู้ป่วยนอนราบ



B

หากไม่ได้สัญญาณบ่งบอกว่าบาดเจ็บและเป็นเหตุให้บาดเจ็บสามารถยกเท้าทั้งสองขึ้นสูง 6-12 นิ้ว (15-30 ซม.)



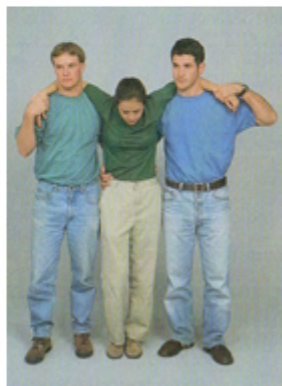
C

หากไม่ตอบสนองให้พลิกตัวผู้ป่วยไปด้านข้าง

การปฐมพยาบาล

การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ มีวิธีการยกด้วยหนึ่งคน และสองคน ดังนี้

ก. สองคนช่วยประคอง (Two-person assist)



การปฐมพยาบาล

ข. สองมือสานเป็นเก้าอี้ (two-handed seat carry)



การปฐมพยาบาล

ค. การจุ่มและยกตัวแขน (Extremity carry)



การปฐมพยาบาล

ง. การยกเก้าอี้ (Chair carry)



การปฐมพยาบาล

จ. การใช้คนเป็นเสาค้ำ (Human crutch)



การปฐมพยาบาล

จ. อุ้มนอนในเปลมือ (Cradle carry)



การปฐมพยาบาล

๕. ลู้มบรรทุกบนหลังและใช้สายรัดข้อมือ (Pack-strap carry)



การปฐมพยาบาล

๕. ลู้มแบกบนหลังและไหล่ (Piggyback carry)



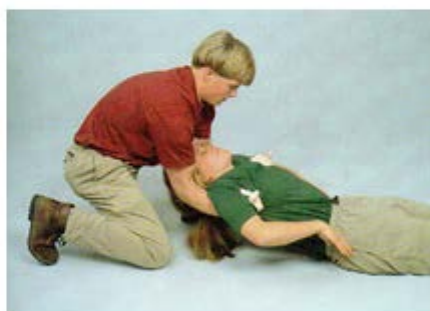
การปฐมพยาบาล

ณ. จั๊มทำนักต่อสู้กับไฟ(Firefighter's carry)



การปฐมพยาบาล

ญ. การลากหัวไหล่ (Shoulder drag)



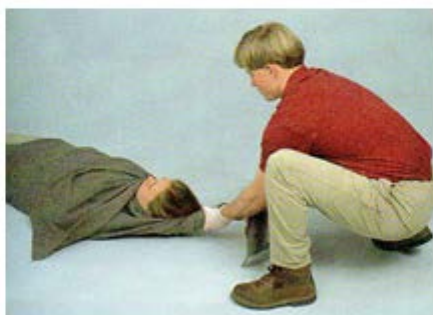
การปฐมพยาบาล

๘. การลากข้อเท้า (Ankle drag)



การปฐมพยาบาล

๙. การลากผ้าห่ม (Blanket drag)

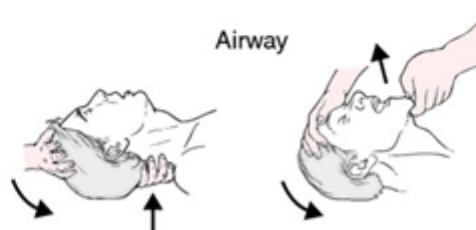


การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้หัวใจสภาวะปกติ (AED)

การปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) ขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

A - Airway

- การเปิดทางเดินหายใจให้โล่งล้วงสิ่งอุดตันอยู่ในปากและลำคอออก



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้หัวใจสภาวะปกติ (AED)

B - Breathing

- การช่วยให้ผู้ป่วยหายใจนิยมใช้ Mouth-to-Mouth Ventilation



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

วิธีการ

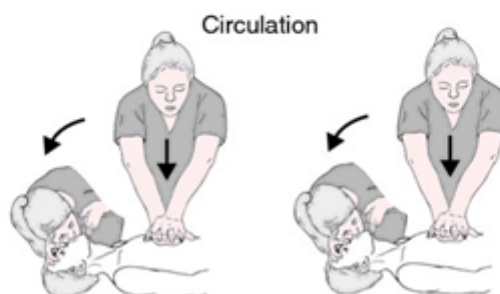
- ❖ ผู้ทำการช่วยฟื้นคืนชีพควรนั่งข้างใดข้างหนึ่ง ใช้นิ้วชี้และนิ้วหัวแม่มือของข้างที่กดศีรษะ บีบจมูกผู้ป่วยเพื่อไม่ให้อากาศรั่วออกขณะเป่าลมเข้าปาก
- ❖ มือข้างที่ยกคางประคองให้ปากเผยออกเล็กน้อย ผู้ทำ CPR สูดหายใจเข้าปอดลึก ๆ ซัก 2-3 ครั้งเข้าเต็มทีประกบปากครอบปากผู้ป่วยพร้อมเป่าลมเข้าเต็มที
- ❖ ด้วยความเร็วสม่ำเสมอประมาณ ๘๐๐ มิลลิลิตรต่อ ๑ ครั้ง เพื่อให้ปอดขยาย ขณะทำการช่วยเหลือหรือควรสังเกตว่าทรวงอกขยายออกแสดงถึงอากาศผ่านเข้าไปได้ดีแล้วรีบถอนปาก รอให้ลมออกจากผู้ป่วย
- ❖ ซึ่งใช้เวลาประมาณ ๑-๑.๕ วินาที แล้วเป่าซ้ำ



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

C - Circulation

- การนวดหัวใจเพื่อช่วยให้ออกซิเจนไหลเวียนอีกครั้งเริ่มจากการจับชีพจรที่ต้นคอเพื่อตรวจสอบอัตราการเต้นของชีพจรก่อนการนวดหัวใจ

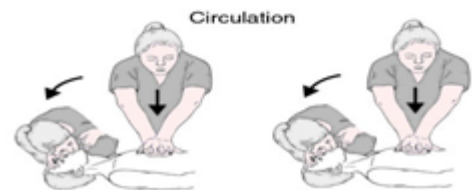


การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

วิธีนวดหัวใจ

1. จัดให้ผู้ป่วนอนหงายราบ บนพื้นแข็ง ถ้าพื้นอ่อนนุ่มให้สอดไม้กระดานแข็งใต้ลำตัว

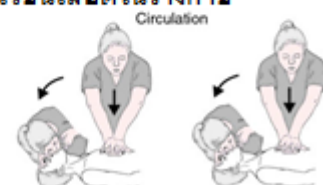
2. วัดตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการนวดหัวใจ โดยใช้นิ้วชี้และนิ้วกลางข้างที่ถนัด วัดจากขอบชายโครงล่างของผู้ป่วนขึ้นไป จนถึง ปลาย กระดูกหน้าอก วัดเหนือ ปลายกระดูกหน้าอกขึ้นมา 2 นิ้วมือนำ แล้วใช้สันมือข้างที่ไม่ถนัดวางบนตำแหน่งดังกล่าว และใช้สันมือข้างที่ถนัดวางทับลงไป และเกี่ยวนิ้วมือนำให้นิ้วมือนำที่วางทับแนบชิดในร่องนิ้วมือนำของมือข้างล่าง (**interlocked fingers**) ยกปลายนิ้วขึ้นจากหน้าอก



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

3. ผู้ช่วยเหลือมือซ้ายและแขนเหวี่ยงโดยตรง จากนั้นปล่อยน้ำหนักตัวผ่านจากไหล่ไปสู่ลำแขนทั้งสองและลงไปสู่กระดูกหน้าอกในแนวตั้งฉากกับลำตัวของผู้เจ็บป่วยในผู้ใหญ่และเด็กโต กดลงไปลึกประมาณ 1.5 - 2 นิ้ว ให้กดลงไปในแนวตั้ง และอย่ากระแทก

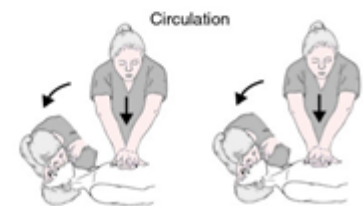
4. ผ่อนมือที่กดขึ้นให้เต็มที่เพื่อให้หัวใจทรวงอกมีการขยายตัว และหัวใจได้รับเลือดที่อุดมไปด้วยออกซิเจน ขณะที่ผ่อนมือไม่จำเป็นต้องยกมือขึ้นสูง มือยังคงสัมผัสอยู่ที่กระดูกหน้าอก อย่ายกมือออกจากหน้าอก จะทำให้มีเลือดไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ในร่างกาย และมีเลือดไหลกลับเข้าสู่หัวใจ ทำให้มีการไหลเวียนเลือดในร่างกาย



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

5. การกดนวดหัวใจจะนับเป็นจังหวะสม่ำเสมอในอัตราเร็ว 100 ครั้ง/นาที ถ้าน้อยกว่านี้จะไม่ได้ผลการส่งผู้ป่วยไปโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่สำคัญ

ควรนำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้และต้องเฝ้าประเมินสังเกตภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา ในกรณีที่ต้องทำ CPR ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ควรติดตามผลโดยการหยุดทำ CPR เพื่อจับชีพจรทุก ๒ - ๓ นาที และไม่ว่าโดยเหตุผลใด ๆ ไม่ควรหยุดทำ CPR เกินกว่า ๕ วินาที ยกเว้นถ้าท่านเป็นผู้ทำ CPR เพียงคนเดียวและจำเป็นต้องโทรศัพท์เรียกรถพยาบาลมาช่วย



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

ตำแหน่งการวางมือ

ผู้ให้การช่วยฟื้นคืนชีพจะต้องใช้สันมือ (Heel of Hand) ข้างหนึ่งวางบนกระดูกหน้าอกโดยให้อยู่เหนือลิ้นปี่ประมาณ ๓ เซนติเมตร หรือ

สองนิ้วมือซึ่งกระทำโดยใช้นิ้วชี้และนิ้วกลางวางทาบลงบนกระดูกหน้าอกให้นิ้วกลางอยู่ชิดลิ้นปี่ แล้วใช้สันมืออีกข้างหนึ่งวางทับลงไปโดย

ไม่ใช่ฝ่ามือแตะหน้าอกและเมื่อวางถูกตำแหน่งแล้วไม่ควรยกขึ้นหรือเคลื่อนที่ ซึ่งพบได้บ่อยในการฝึกปฏิบัติและทำให้การทำ CPR ไม่ได้ผลดี



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

การใช้เครื่องกระตุกหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ หรือ Automate External Defibrillator: AED ขั้นตอนการใช้เครื่อง ดังนี้

1. เปิดเครื่อง



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

2. ติด Pad ที่หน้าอกผู้ป่วย

3. ต่อสายที่ Pad เข้ากับตัวเครื่องให้เรียบร้อย กรณีชุดสายแยก



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

4. ปลอຍให้เครื่องวิเคราะห์เคลื่อนไฟฟ้าหัวใจ

- ค. หากเครื่องประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจของผู้ป่วยแล้ว แนะนำให้ shock ให้ผู้ป่วยเพื่อทำการนับเพื่อเตรียมกดปุ่มปล่อยประจุไดอนับ “หนึ่ง จันออย สอง จันออย สาม ทุกคนออย” เพื่อส่งสัญญาณให้ทุกคนที่อยู่รอบตัวผู้ป่วยออกห่าง ไม่สัมผัสตัวขณะที่จะปล่อยประจุไฟฟ้า แล้วจึงกดปุ่มตามทีบอก
- ข. หากเครื่องประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจของผู้ป่วยแล้ว พบว่าไม่ต้อง shock เครื่องจะบอกว่า “ไม่ต้องทำการ shock ให้ทำการกดหน้าอกต่อทันที”



การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการทำให้จังหวะการเต้นของหัวใจสู่ภาวะปกติ (AED)

5. เมื่อเครื่องบอกให้ทำการกดหน้าอกให้ผู้ช่วยเหลือเข้าไปกดหน้าอกตามรายละเอียดที่กล่าวข้างต้น



6. เครื่องจะหยุดหยุดประเมินคลื่นไฟฟ้าหัวใจทุก ๆ 2 นาที

8. การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)

เวลาเรียน 6 ชั่วโมง

เนื้อหา

สิ่งสำคัญของการจัดค่ายกลางวันคือพัฒนากิจกรรมที่ดึงดูดผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ The American Camping Association (Moffitt, 2011) เสนอแนะว่า อัตราส่วนระหว่างที่ปรึกษากับชาวค่าย เท่ากับ 1:10 เพื่อจะได้ช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มการนิเทศและมาตรฐานในการดูแลชาวค่ายทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม อัตราส่วนจำนวนน้อยนี้ ทำให้ที่ปรึกษาค่อนข้างมีความเชื่อมั่น สามารถให้การสนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์กับชาวค่ายได้ทั่วถึง

ประเภทของค่าย

โดยทั่วไปค่ายแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เอกชน รัฐบาล และไม่อิงผลประโยชน์ (Non-profit) ที่ต้องให้บริการแก่ชุมชน และต้องมีกลยุทธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแบบ เมื่อพิจารณาตามเงินสนับสนุน แหล่งทรัพยากร และลูกค้า ค่ายถูกจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. โปรแกรมค่าย (Program-Based Camps) มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกใน

การสร้างให้เหมาะสมกับความต้องการของค่ายประกอบด้วยโรงอาหาร ห้องน้ำสนามกลางแจ้งสำหรับกิจกรรมและเกม ศิลปะและหัตถกรรม สนามกีฬากลางแจ้ง เรือไม้สำหรับพายคายัค วิชาเชือก และการปีนกำแพง ที่ว่ายน้ำกลางแจ้ง รวมทั้งสำนักงานค่าย นอกจากนี้ ค่ายแสดงศิลปะ ค่ายกีฬา ค่ายคอมพิวเตอร์ ค่ายคณิตศาสตร์ ล้วนจัดอยู่ในค่ายประเภทนี้

2. ค่ายอิงสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility-Based Camps) มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกที่ใช้เหลือจากค่ายกลางวัน ต้องการพัฒนาโปรแกรมที่ต้องการสนามกลางแจ้งที่กว้าง สำหรับใช้จัดเกมและกิจกรรมต่าง ๆ ค่ายประเภทนี้ ส่วนใหญ่ได้เงินสนับสนุนจากหน่วยงานอุทยาน และนันทนาการของเทศบาล มหาวิทยาลัย และสโมสรสมรรถภาพเอกชน ค่ายกลางวันจัดอยู่ในประเภทนี้ นอกจากนี้ยังมีค่ายเอกชน ค่ายเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่ายนันทนาการ ค่ายการศึกษา และค่ายบำบัด

3. โปรแกรมของค่ายกลางวัน ประกอบด้วย

1.1 การจัดระเบียบชาวค่ายด้วยนกหวีด

- การเชิญธงค่ายขึ้น/ลงจากยอดเสาด้วยเสียงนกหวีดลากยาวแล้วทิ้งจังหวะก่อนเป่าครั้งต่อไป

- การเรียกรวมแถว ด้วยเสียงนกหวีดเป่าติด ๆ กัน 4 ครั้ง

- หวีดยาว 1 ครั้ง (____) ถ้าเคลื่อนที่ให้หยุด ถ้าหยุดอยู่ให้ถือว่าเป็นสัญญาณเตือนเตรียมตัวหรือคอยฟังคำสั่ง

- หวีดยาว 2 ครั้ง (____) เดินต่อไป เคลื่อนที่ต่อไป ทำงานต่อไป

- หวีดสั้น 1 ครั้ง หวีดยาว 1 ครั้ง สลับกันไป (_ _ _ _) เกิดเหตุ

- หวีดสั้น 3 ครั้ง หวีดยาว 1 ครั้ง ติดต่อกันไป (_ _ _ _) เรียกหัวหน้ากลุ่ม

มารับคำสั่ง

- หวีดสั้นติดกันหลาย ๆ ครั้ง (_ _ _ _ _) เรียกประชุมรวม

1.2 รูปแบบการเข้าแถวแบบต่างๆ หน้าเสาธง แบ่งออกเป็น แถวตอน แถวหน้ากระดาน วงกลม และครึ่งวงกลม

1. แถวหน้ากระดานแถวเดี่ยว



ภาพประกอบภาคผนวก 12 แถวหน้ากระดานแถวเดี่ยว

2. แถวตอนเล็ก



ภาพประกอบภาคผนวก 13 แถวตอนเล็ก

3. แถวรูปครึ่งวงกลม



ภาพประกอบภาคผนวก 14 แถวรูปครึ่งวงกลม

4. แถวรูปวงกลม



ผู้นำ



ผู้เข้าร่วม

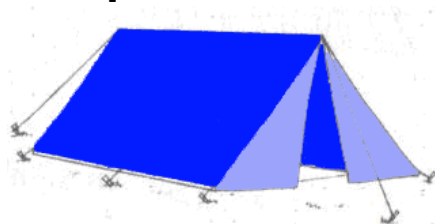
ภาพประกอบภาคผนวก 15 แถวรูปวงกลม

2. ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ (Outdoor Living Skills) มีจุดมุ่งหมายสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมกลางแจ้งภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ (ACA, 1990) เช่น การเดินทางไกล การหุงข้าว การจัดค่ายพักแรม ผลกระทบของกิจกรรมที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โปรแกรมต้องออกแบบให้ชาวค่ายรู้จักบำรุงรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผนของกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกต การสารัตถ์และปฏิบัติ

3. ทักษะการกางเต็นท์ รูป A

เต็นท์ที่พับหุ้มด้วยผ้ากันฝน มักเป็นเต็นท์ขนาดใหญ่สำหรับเป็นสำนักงานของกองกลางค่าย เต็นท์ของชาวค่าย มักเป็นเต็นท์ขนาดเล็ก นอนได้ 2 คน นิยมใช้เต็นท์รูป A ใช้หมุดเหล็กปัก 4 มุมของเต็นท์ และโรยปูนขาวรอบ ๆ เต็นท์ เพื่อกันแมลง

3.1 เต็นท์รูป A



ภาพประกอบภาคผนวก 16 เต็นท์ทรง A

ส่วนประกอบของ มีดังนี้

1. ผ้าเต็นท์ 2 ผืน
2. เสาค่ายเต็นท์ 2 ชุด (2 เสาค่าย) ชุดละ 3 ท่อน (3 ท่อนต่อกันเป็น 1 ชุด)
3. สมอบก 10 ตัว (หัวท้าย 2 ตัว ชายด้านล่างด้านละ 3 ตัว ประตูหน้า 1 ตัว และหลัง 1 ตัว)
4. เชือกยึดสมอบก 10 เส้น (เชือกยาวใช้รั้งหัวท้ายเต็นท์ 2 เส้น เชือกสั้นใช้ยึดชายเต็นท์ 6 เส้น และประตูหน้า - หลัง 2 เส้น)

วิธีการกางเต็นท์

1. ติดกระดุมทั้ง 2 ผืนเข้าด้วยกัน
2. ตั้งเสาค่ายเต็นท์ทั้ง 2 เสาค่าย
3. ผูกเชือกรั้งหัวท้ายกับสมอบก
4. ตอกสมอบกยึดชายเต็นท์

การรื้อเต็นท์

1. แก้อีกที่รั้งหัวท้ายกับสมอบกออก
2. ล้มเสาค่ายเต็นท์ทั้ง 2 เสาค่าย
3. ถอนสมอบกที่ยึดชายเต็นท์และที่ใช้รั้งหัวท้ายเต็นท์
4. แกะกระดุมเพื่อแยกให้เต็นท์เป็น 2 ผืน
5. ทำความสะอาด เก็บพับให้เรียบร้อย
6. นำผ้าเต็นท์และอุปกรณ์เก็บรวมไว้เป็นที่เดียวกัน

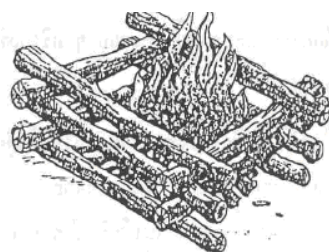
4. ทักษะการหุงข้าวสนาม

ชุดหลุมสำหรับวางเชื้อเพลิงแห้งเพื่อก่อไฟ อุปกรณ์หุงข้าวเป็นกระบอกไม้ไผ่ หรือหม้อหุงข้าวภาคสนาม ผู้หุงข้าวต้องคอยดูแลไม่ให้ข้าวไหม้ /ดิบไม่สุกดี

4.1 การก่อกองไฟแบบต่างๆ

4.1.2 การก่อกองไฟแบบเชิงตะกอน

แบบเชิงตะกอน เป็นการก่อกองไฟโดยการนำท่อนฟืนใหญ่มากองเรียงกันเป็นชั้นๆ ส่วนฟืนท่อนเล็กๆ จะอยู่ข้างล่าง การก่อกองไฟแบบนี้จะให้ความร้อนมากและให้แสงสว่างดี



ภาพประกอบภาคผนวก 17 กองไฟแบบเชิงตะกอน

4.1.2 การก่อกองไฟแบบผสม

เป็นการก่อกองไฟโดยการเรียงท่อนฟืนแบบ เชิงตะกอน ส่วนตรงกลางใช้กิ่งไม้เล็กๆ ก่อกันเป็นรูปกระโจม การก่อกองไฟแบบนี้เหมาะแก่การเล่นรอบกองไฟ



ภาพประกอบภาคผนวก 18 กองไฟแบบผสม

4.1.3 การก่อกองไฟแบบกระโจมอินเดียแดง

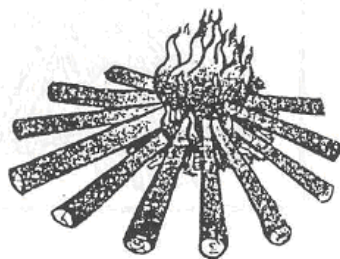
หรือ แบบปิรามิด วิธีก่อแบบนี้ ชั้นแรกต้องนำเชื้อไฟมาก่อสุมกันเสียก่อน จากนั้นจึงนำกิ่งไม้เล็กๆ ก่อสุมกันขึ้นมา โดยชั้นบนสุดจะมีฟืนท่อนใหญ่สุมทับอีกทีหนึ่ง



ภาพประกอบภาคผนวก 19 กองไฟแบบกระโจมอินเดียแดง

4.1.4 การก่อกองไฟแบบไฟดาว

เป็นการก่อกองไฟโดยการนำท่อนไม้มาวางเรียงซ้อนกัน ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายซี่ล้อจักรยาน การก่อกองไฟแบบนี้จะทำให้ไฟมีเปลวเพื่อให้แสงสว่างและความอบอุ่น



ภาพประกอบภาคผนวก 20 กองไฟแบบไฟดาว

4.2 การหุงข้าวด้วยหม้อสนาม (ศรีสิทธิ, 2553)



ภาพประกอบภาคผนวก 21 การหุงข้าวด้วยหม้อสนาม

1.3 หม้อสนาม(ศรีสิทธิ, 2553)



ภาพประกอบภาคผนวก 22 หม้อสนาม

5. โปรแกรม ศิลปะการแสดง (Performance Arts) กิจกรรมที่รวมการแสดงดนตรี การแสดงละครและการเต้นรำที่เน้นถึงความคิดสร้างสรรค์และการสำรวจ (Exploration)

6. นวัตกรรมเกม (Innovative) เกมใหม่ๆ ที่เน้นถึงความสนุกสนานและการเคลื่อนไหว การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเคลื่อนไหวอย่างเป็นธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีการแข่งขัน

7. การสร้างทีม (Team Building) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยกิจกรรมเน้นการสื่อสารและการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดระเบียบร่างกาย
2. ผู้เข้าร่วมสามารถกางเตียงทรง A และหุงข้าวสุกได้
3. ผู้เข้าร่วมมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและบำรุงรักษาสีเขียว
4. ผู้เข้าร่วมสามารถใช้ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ได้อย่างปลอดภัย
5. ผู้เข้าร่วมเกิดประสบการณ์การใช้ชีวิตนอกสถานที่ที่สนุกสนาน

สถานที่ (Physical Setting)

สนามกลางแจ้ง

วัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)

1. คอมพิวเตอร์
2. สื่อการสอน (Power Point) เรื่อง การจัดค่ายกลางวัน
3. กระดาษ ปากกากรรไกร ที่เย็บกระดาษ กาว ดินสอสี
4. นกหวีด
5. เตียงทรง A
6. อุปกรณ์สนามในการทำอาหาร
7. เชือก มีด ขวาน ไม้ขีดไฟ ไฟฉาย และลูกรอก
8. เครื่องดนตรี ฉิ่งฉาบ กลอง กีตาร์ และหีบเพลง (Mount organist)

วิธีดำเนินการ

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interacting People)
 - 1.1 ผู้นำกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมและแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 3 กลุ่มๆละ 10 คน
 - 1.2 ผู้นำอธิบายและสาธิตการเป่าสัญญาณนกหวีดแบบต่างๆสำหรับการอยู่ค่าย
 - 1.3 ผู้เข้าร่วมฝึกเป่าสัญญาณนกหวีดและปฏิบัติตาม
 - 1.4 ผู้นำอธิบายสาธิตรูปแบบการเข้าแถวและขั้นตอนพิธีเปิดค่ายหน้าเสาธง
2. โครงสร้าง/กฎ/กติกาในการประกอบกิจกรรม (Structure and Rules)
 - 2.1 ผู้นำอธิบายสาธิตหลักการกางเตียงทรง A และหุงข้าว และกิจกรรมชาวยุโรป
 - 2.2 ผู้เข้าร่วมเห็นกระบวนการ และซักถามถึงหลักการที่ถูกต้อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Relationships)
 - 3.1 ผู้นำให้ผู้เข้าร่วมทั้ง 3 กลุ่มลงมือปฏิบัติภารกิจกางเตียง การหุงหาอาหาร

3.2 วิทยากรเป่านกหวีดให้กินข้าวกลางวัน หลังรับประทานอาหาร ล้างชาม

4. การเคลื่อนไหวของผู้เข้าร่วม (Animation)

4.1 ผู้เข้าร่วมได้มีการพูดคุย ปรึกษา และระดมความคิดร่วมกันในกลุ่มเพื่อเตรียมชุดการแสดงของแต่ละกลุ่ม

4.2 ผู้นำเรียกขานคำยวดยาวตัวกันรอบกองไฟ (ไฟจำลอง) ให้แต่ละกลุ่มแสดงตามความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการสร้างทีมวิทยากรสรุปผลการแสดง มอบรางวัลแก่ผู้ชนะ

4.3 ผู้เข้าร่วมเป่านกหวีด เรียกรวมแถวหน้าเสาธงและทำพิธีปิดค่ายกลางวันด้วยการเชิญธงลงจากยอดเสา

4.3 ขาวค่ายช่วยกันเก็บอุปกรณ์ในกลุ่มของตนให้เรียบร้อยเก็บขยะ และฝังขยะเปียกไว้ในหลุมที่ขุดไว้ให้มิดชิด

การวัดการปฏิบัติ (Performance Measure)

1. วิทยากรสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมขณะร่วมกิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมสามารถเป้าสัญญาณนกหวีด ทางเดินที่ หุงข้าวได้แสดงชุดการแสดงได้
3. ผู้เข้าร่วมมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างปลอดภัยและเกิดประสบการณ์จากทักษะการดำรงชีวิตกลางแจ้งอย่างสนุกสนาน

แหล่งอ้างอิง:

- ศรีสิริวัณ เผ่าทองสุข (2553). การจัดกิจกรรมในค่ายพักแรม. **Proceedings การประชุมวิชาการ**
นันทนาการ เรื่องค่ายพักแรมและการศึกษาออกสถานที่. กรุงเทพฯ: คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- American Camping Association. (1990). **Outdoor Living Skills: Instructors Manual**. IN:
 ACA Publications.
- Moffitt, J. (2011). **Day Camp Programming and Administration: Core Skills and**
Practices. IL: Human Kinetics.

เลขที่

ใบงานที่ 8

แบบประเมินการเข้าร่วมค่ายกลางวัน (Day Camp)

คำชี้แจง: จงใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องที่ท่านประเมินจากประสบการณ์การใช้เวลาว่างที่ได้จากการเข้าร่วมค่ายกลางวัน

กำหนดให้: 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2. = พอใช้ 1 = น้อย

กิจกรรมค่ายกลางวัน	ประสบการณ์การใช้เวลาว่าง			
	4	3	2	1
1. พิธีเปิดค่ายพักแรม				
2. ทักษะการใช้นกหวีด				
3. ทักษะกางเต็นท์				
4. ทักษะการหุงข้าวภาคสนาม				
5. กิจกรรมศิลปะการแสดง				
6. กิจกรรมสร้างเกมใหม่ ๆ				
7. คุณค่าการทำงานเป็นทีม				
8. ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่				
9. ทักษะการเป็นผู้นำค่ายกลางวัน				
10. พิธีปิดค่ายกลางวัน				
รวม				

สื่อการสอนชุดที่ 8

การจัดค่ายกลางวัน (Day camp)



สิ่งสำคัญของการจัดค่ายกลางวันคือพัฒนากิจกรรมที่ดึงดูด
ผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มอายุ The American Camping Association
เสนอแนะว่า อัตราส่วนระหว่างที่ปรึกษากับชาวค่าย เท่ากับ 1 : 10
เพื่อจะได้ช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มการนิเทศและมาตรฐานในการดูแล
ชาวค่ายทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม อัตราส่วนจำนวนน้อยนี้ ทำให้ที่
ปรึกษาค่อนข้างมีความเชื่อมั่น สามารถให้การสนับสนุน และมี
ปฏิสัมพันธ์กับชาวค่ายได้ทั่วถึง

ประเภทของค่าย

โดยทั่วไปค่ายแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เอกชน รัฐบาล และไม่อิงผลประโยชน์ (Non-profit) ที่ต้องให้บริการแก่ชุมชน และต้องมีกลยุทธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแบบ เมื่อพิจารณาตามเงินสนับสนุน แหล่งทรัพยากร และลูกค้า ค่ายถูกจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ประเภทของค่าย

ค่ายอิง โปรแกรม (Program- Based Camps)

- มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการสร้างให้เหมาะสมกับความต้องการของค่าย ประกอบด้วย โรงอาหาร ห้องน้ำ สนามกลางแจ้งสำหรับกิจกรรมและเกม ศิลปะและหัตถกรรม สนามกีฬากลางแจ้ง เรือนไม้สำหรับพักค้างคืน วิชาเลือกและการป็นกึ่งแพ่ง ที่ว่างนากลางแจ้ง รวมทั้งสำนักงานค่าย นอกจากนี้ ค่ายแสดงศิลปะ ค่ายกีฬา ค่ายคอมพิวเตอร์ ค่ายคณิตศาสตร์ ล้วนจัดอยู่ในค่ายประเภทนี้

ประเภทของค่าย

ค่ายอิงสิ่ง อำนวยความสะดวก สะดวก (Facility- Based Camps)

- มักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้เหลือจากค่ายกลางวัน
ต้องการพัฒนาโปรแกรมที่ต้องการสนามกลางแจ้งที่
กว้างสำหรับใช้จัดเกมและกิจกรรมต่าง ๆ ค่ายประเภท
นี้ส่วนใหญ่ได้เงินสนับสนุนจากหน่วยงานอุทยานและ
นันทนาการของเทศบาล มหาวิทยาลัย และสโมสร
สมัครเล่นเอกชน ค่ายกลางวันจัดอยู่ในประเภทนี้
นอกจากนี้ยังมีค่ายเอกชน ค่ายเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่าย
นันทนาการ ค่ายการศึกษา ค่ายบำบัด

โปรแกรมค่ายกลางวัน

ประกอบด้วย

การจัดระเบียบชาวค่ายด้วยนกหวีด

- การเชิญธงค่ายขึ้น / ลงจากยอดเสาด้วยเสียงนกหวีดลากยาวแล้วทิ้ง
จังหวะก่อนเป่าครั้งต่อไป
- การเรียกรวมแถว ด้วยเสียงนกหวีดเป่าติด ๆ กัน 4 ครั้ง
- รูปแบบของการจัดแถว แบ่งออกเป็น แถวตอน แถวหน้ากระดาน
วงกลม ครึ่งวงกลม

โปรแกรมค่ายกลางวัน

การเชิญธงค่าย

เป่ายาวสามครั้งและสั้นหนึ่งครั้ง

(_____) (_____)

(_____) (_____) หมายถึง

การเป่าสัญญาณในการชักธงชาติลงจากยอด

เสา ในการเข้าค่ายพักแรม และการ

ฝึกอบรมต่างๆ ในกิจกรรม



โปรแกรมค่ายกลางวัน

สัญญาณนกหวีดในการเรียกแถว

1. เป่ายาวหนึ่งครั้ง (_____)

หมายถึง หยุด ฟัง คอยดู หรือ เตรียมตัวรับฟัง

สัญญาณต่อไป

โปรแกรมค่ายกลางวัน

สัญญาณนกหวีดในการเรียกแถว

2. เป่ายาวติดต่อกัน 2 ครั้ง (_____)
(_____) หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมอะไรอยู่ก็ให้
ปฏิบัติกิจกรรมนั้นต่อไป

โปรแกรมค่ายกลางวัน

สัญญาณนกหวีดในการเรียกแถว

3. เป่าสั้นสามครั้ง ยาวหนึ่งครั้ง (_) (_) (_)
(_____) หมายถึง เรียกนายหมู่มาพบ หาก
นายหมู่ติดธุระ ให้รองนายหมู่มาแทน ถ้ารองนายหมู่
ติดธุระ ให้สมาชิกคนใดก็ได้มาแทนซึ่งต้องเป็น
สมาชิกภายในหมู่

โปรแกรมค่ายกลางวัน

สัญญาณนกหวีดในการเรียกแถว

4. เป่าสั้นติดต่อกันหลายครั้ง () () () ()
หมายถึง ให้รีบมาหาผู้เรียกยังจุดที่ได้ยื่นสัญญาณ
หรือ การรวมกอง

โปรแกรมค่ายกลางวัน

สัญญาณนกหวีดในการเรียกแถว

5. เป่าสั้นหนึ่งครั้งยาวหนึ่งครั้งสลับกัน ()
() () () หมายถึง เกิด
เหตุร้าย ต้องการความช่วยเหลือ หรือเตือนให้ระวัง

โปรแกรมค่ายกลางวัน

การจัดแถวชาวค่าย

จัดแถวแบบแถวตอน



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การจัดแถวชาวค่าย

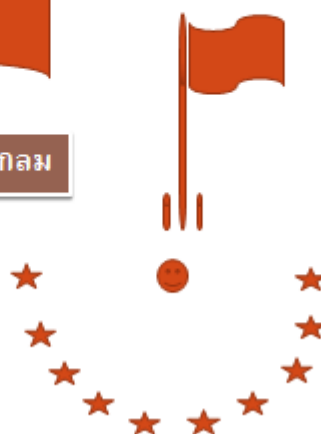
จัดแถวแบบแถวหน้ากระดาน



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การจัดแถวชวค่าย

จัดแถวแบบแถวครึ่งวงกลม



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การจัดแถวชวค่าย

จัดแถวแบบแถววงกลม



โปรแกรมค่ายกลางวัน

ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ (Outdoor Living Skills)

- มีผู้คุมค่ายคอยสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมกลางแจ้งภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เช่น การเดินทางไกล การหุงข้าว การจัดค่ายพักแรม ผลกระทบของกิจกรรมที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โปรแกรมต้องออกแบบให้ชาวค่ายรู้จักบำรุงรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผนของกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกต การสาธิตและปฏิบัติ

โปรแกรมค่ายกลางวัน

ทักษะการหุงข้าวสนาม

- ชุดหลุมสำหรับวางเชื้อเพลิงแห้งเพื่อก่อไฟ อุปกรณ์หุงข้าวเป็นกระบอกไม้ไผ่ หรือหม้อหุงข้าวภาคสนาม ผู้หุงข้าวต้องคอยดูแลไม่ให้ข้าวไหม้ / ดิบไม่สุกดี



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การก่อกองไฟ



การก่อกองไฟแบบกระโจมอินเดียนแดง
หรือ แบบปิรามิด วิธีก่อแบบนี้ ชั้นแรกต้องนำเชื้อไฟมาก่อสุมกันเสียก่อน จากนั้นจึงนำกิ่งไม้เล็ก ๆ ก่อสุมกันขึ้นมา โดยชั้นบนสุดจะมีฟืนท่อนใหญ่สุมทับอีกทีหนึ่ง

โปรแกรมค่ายกลางวัน

การก่อกองไฟ



การก่อกองไฟแบบเชิงตะกอน

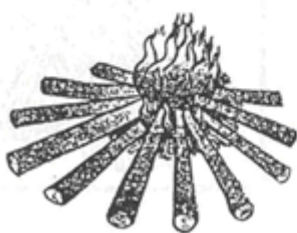
แบบเชิงตะกอน เป็นการก่อกองไฟโดยการนำท่อนฟืนใหญ่มากองเรียงกันเป็นชั้น ๆ ส่วนฟืนท่อนเล็ก ๆ จะอยู่ข้างล่าง การก่อกองไฟแบบนี้จะให้ความร้อนมากและให้แสงสว่างดี

โปรแกรมค่ายกลางวัน

การก่อกองไฟ

การก่อกองไฟแบบไฟดาว

เป็นการก่อกองไฟโดยการนำท่อนไม้มาวางเรียงซ้อนกัน ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายซี่ล้อจักรยาน การก่อกองไฟแบบนี้จะทำให้ไฟเผลวเพื่อให้แสงสว่างและความอบอุ่น



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การก่อกองไฟ

การก่อกองไฟแบบผสม

เป็นการก่อกองไฟโดยการเรียงท่อนฟืนแบบ เชิงตะกอน ส่วนตรงกลางใช้กิ่งไม้เล็ก ๆ ก่อกันเป็นรูปกระโจม การก่อกองไฟแบบนี้เหมาะแก่การเล่นรอบกองไฟ



ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ (Outdoor Living Skills)

การหุงข้าวด้วยหม้อสนาม

วิธีทำ

- ตวงข้าวให้ตรงกับระดับขีดล่าง(ห้ามเกินจะทำให้ล้นและไม่สุก)
- ตวงน้ำให้เท่าขีดบน
- ปิดฝาใน แล้วเอาตั้งไฟ
- เมื่อน้ำเดือดให้ราไฟอ่อน ๆ รอให้ข้าวบานและแห้ง
- สามารถเปิดดูได้แต่อย่าบ่อย



ทักษะการดำรงชีวิตนอกสถานที่ (Outdoor Living Skills)

การหุงข้าวด้วยหม้อสนาม

- เคาะด้านบนดูความทึบถ้ายังทึบแสดงว่ามีน้ำอยู่
- ถ้าโปร่งแสดงว่าแห้งแล้ว
- ถ้าไม่แน่ใจว่าแห้งแล้วใช้วิธีจิ้มดูโดยใช้มีดสะอาดหรือช้อน
- ถ้าเปียกก็ตงต่อไป หรือสังเกตไอน้ำลดลง
- เมื่อสุกแล้วก็นำไปรับประทาน



โปรแกรมค่ายกลางวัน

ทักษะการกางเต็นท์ รูป A

- เต็นท์ที่พับหุ้มด้วยผ้ากันฝน มักเป็นเต็นท์ขนาดใหญ่สำหรับเป็นสำนักงานของ กองกลางค่าย เต็นท์ของชาวค่าย มักเป็นเต็นท์ขนาดเล็ก นอนได้ 2 คน นิยมใช้ เต็นท์รูป A ใช้หมุดเหล็กปัก 4 มุมของเต็นท์ และโรยปูนขาวรอบ ๆ เต็นท์ เพื่อ กันแมลง



โปรแกรมค่ายกลางวัน

ทักษะการกางเต็นท์ รูป A

- เต็นท์ที่พับหุ้มด้วยผ้ากันฝน มักเป็นเต็นท์ขนาดใหญ่สำหรับเป็นสำนักงานของ กองกลางค่าย เต็นท์ของชาวค่าย มักเป็นเต็นท์ขนาดเล็ก นอนได้ 2 คน นิยมใช้ เต็นท์รูป A ใช้หมุดเหล็กปัก 4 มุมของเต็นท์ และโรยปูนขาวรอบ ๆ เต็นท์ เพื่อ กันแมลง



โปรแกรมค่ายกลางวัน

เต็นท์แบบต่าง



โปรแกรมค่ายกลางวัน

การกางเต็นท์ทรงA



- เมื่อได้พื้นที่กางเต็นท์แล้วให้คลี่เต็นท์ในพื้นที่ที่กำหนด
- ปักสมอบกที่มุมพื้นเต็นท์ทั้ง 4 ให้แน่นพอประมาณหากเป็นเต็นท์ใหญ่เพิ่มเป็น 6
- ต่อเสาเต็นท์ที่อยู่หัวท้าย ใส่เข้าในช่องผูกเชือกดึงเสาดั้งขึ้น
- รั้งสมอบกให้ทรงตัวได้แต่ยังไม่ต้องดึงตึง โดยสมอบกตอกเฉียง 46 องศา
- รั้งสมอบกชายเต็นท์ทุกด้าน(ถ้ามีเสาช่างใส่เสาช่างด้วย)แล้วค่อย ๆ ปรับให้เต็นท์ตั้ง

โปรแกรมค่ายกลางวัน

5. โปรแกรมศิลปะการแสดง (Performance Arts)

- กิจกรรมที่รวมการแสดงดนตรี การแสดงละครและการเต้นรำที่เน้นถึงความคิดสร้างสรรค์และการสำรวจ (Exploration)

โปรแกรมค่ายกลางวัน

กิจกรรมที่รวมการแสดงดนตรี การแสดงละครและการเต้นรำที่เน้นถึงความคิดสร้างสรรค์และการสำรวจ (Exploration)



โปรแกรมค่ายกลางวัน

6. นวัตกรรมเกม (Innovative)

- เกมใหม่ๆ ที่เน้นถึงความสนุกสนานและการเคลื่อนไหว การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเคลื่อนไหวอย่างเป็นธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีการแข่งขัน



โปรแกรมค่ายกลางวัน

7. การสร้างทีม (Team Building)

- เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้การทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยกิจกรรมเน้นการสื่อสารและการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

โปรแกรมค่ายกลางวัน

การเรียนรู้การทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาโดยอาศัย
กิจกรรมเน้นการสื่อสารและการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน



ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเหมาะสมคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนักวิชาการในชุมชนของ
เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี



แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการใน ชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ โปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสม ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารคู่มือ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

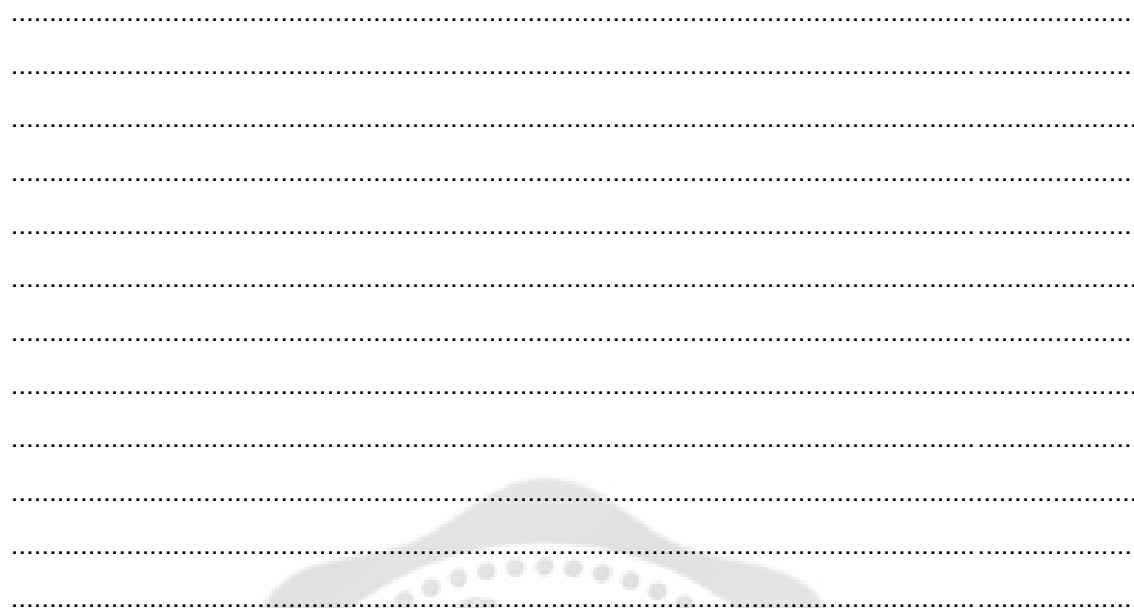
ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของเอกสารคู่มือในส่วนต่างๆ ต่อไปนี้ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามลำดับความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

รายการการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. รูปแบบการจัดรูปเล่ม					
2. ขอบข่ายเนื้อหาสอดคล้องวัตถุประสงค์					
3. เนื้อหาและกิจกรรมเหมาะสมกับเวลา					
4. ขั้นตอนในการนำเสนอกิจกรรม					
5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ					
6. ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย					
7. โปรแกรมสามารถสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนได้					
8. วิธีการวัดและประเมินผล					
9. คู่มือสามารถนำไปใช้ได้					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ลงชื่อ

(.....)

ผู้ประเมิน

_____ / _____

ตาราง การประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของ
เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน				ค่าเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	รูปแบบการจัดรูปแบบ	4	1	0	0	3.80
2.	ขอบข่ายเนื้อหาสอดคล้องวัตถุประสงค์	4	1	0	0	3.80
3.	เนื้อหาและกิจกรรมเหมาะสมกับเวลา	4	1	0	0	3.80
4.	ขั้นตอนในการนำเสนอกิจกรรม	4	1	0	0	3.80
5.	สื่อและอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ	4	1	0	0	3.80
6.	ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3	2	0	0	3.60
7.	โปรแกรมสามารถสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนได้	4	1	0	0	3.80
8.	วิธีการวัดและประเมินผล	4	1	0	0	3.80
9.	คู่มือสามารถนำไปใช้ได้	4	1	0	0	3.80
		รวม				3.77

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำหันหน้าการใน
ชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลุ่มโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำ นันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลุ่มโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมฯ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลุ่มโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของเนื้อหาในกลุ่มในส่วนต่างๆ ต่อไปนี้ว่ามีความเที่ยงตรงมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

รายการการประเมิน	ระดับการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ				
2. ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม				
3. การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโปรแกรมนันทนาการ				
4. คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาทและหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน				
5. การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์				
6. พลวัตรกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม				
7. ศาสตร์ ศิลป์ ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำนันทนาการ				
8. การเป็นผู้นำนันทนาการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคลพิเศษ				
9. การปฐมพยาบาล การช่วยฟื้นคืนชีพ(CPR) และการทำให้หัวใจสั่นสภาวะปกติ(AED)				
10. การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)				

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			IOC
		+1	0	-1	.80
1.	วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	4	1	0	.80
2.	ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม	4	1	0	.80
3.	การจัดโปรแกรมนันทนาการและการเขียนโปรแกรม นันทนาการ	4	1	0	.80
4.	คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการในชุมชนกับบทบาท และหน้าที่ของการให้บริการแก่ชุมชน	4	1	0	.80
5.	การเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของมนุษย์	5	0	0	1
6.	พลวัตรกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม	4	1	0	.80
7.	ศาสตร์ ศิลป์ ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการเป็นผู้นำ นันทนาการ	5	0	0	.80
8.	การเป็นผู้นำนันทนาการโปรแกรมหลังโรงเรียนเล็ก ผู้สูงอายุ และกลุ่มบุคคลพิเศษ	4	1	0	.80
9.	การปฐมพยาบาล การช่วยฟื้นคืนชีพ(CPR) และการทำ ให้อัตโนมัติสภาวะปกติ(AED)	4	1	0	.80
10.	การจัดค่ายกลางวัน (Day Camp)	5	0	0	1
					0.86

ภาคผนวก ซ

ภาพการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนักการในชุมชนของเทศบาลเมืองจังหวัด
ปทุมธานี



การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นทดลอง เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์)



ภาพประกอบภาคผนวก 23 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นทดลอง เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์)

การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลำสามแก้ว)



ภาพประกอบภาคผนวก 24 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของ
เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลำสามแก้ว)

การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลาดสวาย)



ภาพประกอบภาคผนวก 25 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของ
เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองลาดสวาย)

การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชน
ของเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองบึงยี่โก)



ภาพประกอบภาคผนวก 26 การเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมผู้นำนันทนาการในชุมชนของ
เทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี (ชั้นขยายผล เทศบาลเมืองบึงยี่โก)

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายธนาชาติ ถวิลรพิจา
วัน เดือน ปีเกิด	9 มิถุนายน 2511
สถานที่เกิด	อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่	301/965 ซ.24/1 หมู่บ้านกิตตินิเวศน์ ซ.รามคำแหง 68 ห้วยหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพ
สถานที่ทำงาน	สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพ เลขที่ 69 หมู่ 3 ตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุม 12110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2522	ชั้นประถมศึกษาปีที่6 จากโรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2528	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่6 จากโรงเรียนสมเด็จพิทยาคม อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.กศ.สูง) เอกพลศึกษาและรักษาความปลอดภัย จากวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2535	ครุศาสตรบัณฑิต(พลศึกษา) จากวิทยาลัยครูจะเข้เชิงเทรา
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการนันทนาการ) จากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2559	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว) จากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ