

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขปฏิบัติ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
กันยายน 2559

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา



ปริญญานิพนธ์
ของ
วรินทร์ เจลิมโนม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา



บทคัดย่อ
ของ
วรินทร์ เจริญโฉม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
กันยายน 2559

วรรณธร เกลิมโณม. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์, อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน การพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 638 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยทำการร่างหลักสูตร ฝึกอบรมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ตรวจสอบ ความเหมาะสมสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น และขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิภาพ ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการทดลองศึกษานำร่องกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 15 คน จากนั้นนำไปทดลองใช้จริงกับ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่าง ไม่อิสระจากกัน และการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 38 ตัวแปร คือ ด้านพลศึกษาและกีฬา (9 ตัวแปร) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (8 ตัวแปร) ด้านบุคลิกภาพ (6 ตัวแปร) ด้านสังคม (6 ตัวแปร) ด้านสติปัญญา (3 ตัวแปร) ด้าน ความสุขภาพอ่อนโยน (3 ตัวแปร) และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา (3 ตัวแปร) ซึ่งองค์ประกอบ ทั้ง 7 สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ร้อยละ 44.293

2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน การพลศึกษา ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

3. หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นสามารถทำให้นักศึกษามีภาวะผู้นำสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นหลักสูตรที่นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นความ พึงพอใจที่สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM TO ENHANCE THE LEADERSHIP SKILLS
OF STUDENTS AT THE FACULTY OF EDUCATION
IN THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
WARANTHORN CHALERMCHOM



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

September 2016

Waranthorn Chalermchom. (2016). *Development of a Training Program to Enhance the Leadership skills of Students at the Faculty of Education in the Institute of Physical Education*. Dissertation, Ed.D. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jantararat Phutiariyawat, Dr. An-nop Photisuk, Asst. Prof. Dr. Wuthipong Thongkon.

The objective of this research was to develop a training curriculum to enhance the leadership skills of students at the Faculty of Physical Education in the Institute of Physical Education. This research consisted of the following three steps. Step One: to study the components of leadership skills for students at the Faculty of Education and the Institute of Physical Education from a literature review, interviews with five experts, the creation of a five-point rating scale for the questionnaire, which consisted of Sixty-four items, with a reliability rating of .911, and then used it on six hundred and thirty eight students from the Faculty of Education from all seventeen campuses. The data analysis used percentage, mean, standard deviation, and an exploratory factor analysis. Step Two: the creation of the training curriculum was adopted as the first step in drafting the training curriculum. The initial curriculum was evaluated by seven experts and revised accordingly. Step Three: the activities included in the revised training curriculum was pilot tested with fifteen third year students in the Faculty of Education in the Institute of Physical Education at the Angthong campus. Then it was tested on thirty third year students in the Faculty of Education in the Institute of Physical Education at the Suphanburi campus. The data were analyzed using mean and standard deviation, and t-test for a dependent sample and t-test for an individual sample. The results of the research were as follows:

1. The leadership of the third year students in the Faculty of Education in the Institute of Physical Education, focusing on seven components and thirty eight variables, which included physical education and sports (nine variables), morals and ethics (eight variables), personality (six variables), social skills (six variables), intelligence (three variables), politeness (three variables), and professional physical education skills (three variables), was rated at 44.293.

2. The training curriculum to enhance the leadership skills of the students in the Faculty of Education in the Institute of Physical Education consisted of problem conditions and necessity, principles and aims, unit content and instructional media, and measurement and assessment procedures.

3. The findings indicated that the training curriculum can be used to enhance leadership among students with a statistical significance of .01. Furthermore, the level of satisfaction among the students regarding the training curriculum overall and was also rated at the highest level with a statistical significance of .01.



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา
ของ
วรินทร์ เณลิมน้อม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์	คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ที่ปรึกษาหลัก	ประธาน
(อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์)
.....ที่ปรึกษาร่วม	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)	(อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)
.....ที่ปรึกษาร่วม	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน)	(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)
	กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน)
	กรรมการ
	(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.จันทรศัมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.อรรถนพ โพธิสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง รวมถึงส่งเสริมกำลังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ ที่เมตตาห่วงใย ส่งเสริมกำลังใจ และรับเป็นประธานคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมถึงกรุณาถ่ายทอดความรู้ให้คำแนะนำ และวิจารณ์ผลงานจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง และแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วน จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่ๆ ที่คอยห่วงใยและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยได้สำเร็จการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

วรัณธร เฉลิมโฉม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะภาวะผู้นำ	10
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ	10
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	13
บทบาทของผู้นำ	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	17
คุณลักษณะภาวะผู้นำ	22
การวัดภาวะผู้นำ	43
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	46
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	46
รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	53
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	60
ความหมายของการฝึกอบรม	60
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	61
ประเภทของการฝึกอบรม	63
กระบวนการฝึกอบรม	65
เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม	68
การประเมินผลการฝึกอบรม	70
การพัฒนานิสิตนักศึกษา	71
แนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษา	71
การพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ	75
คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา	81
ความหมายของครูพลศึกษา	81
จรรยาบรรณครูพลศึกษา	82
คุณลักษณะครูพลศึกษา	84
การจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา	102
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันการพลศึกษา	103
แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	103
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันการพลศึกษา	104
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ	105
กรอบแนวคิดในการวิจัย	111
3 วิธีดำเนินการวิจัย	115
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	118
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	125
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม	127
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	134
ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	153
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม	157
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	161
ความมุ่งหมายของการวิจัย	161
วิธีดำเนินการวิจัย	161
สรุปผล	163
อภิปรายผล	165
ข้อเสนอแนะ	174

สารบัญ (ต่อ)

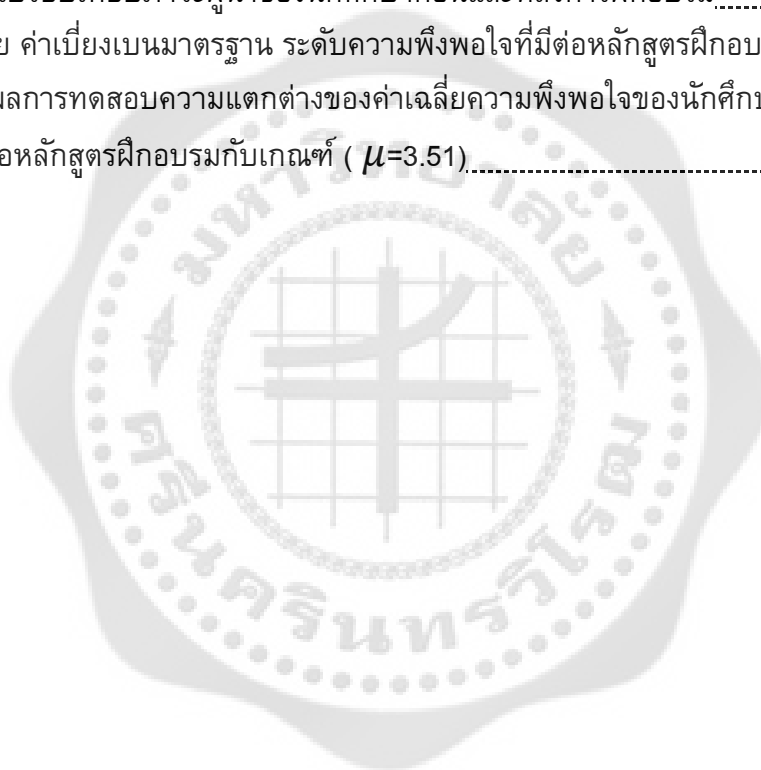
บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก	188
ภาคผนวก ก	189
ภาคผนวก ข	191
ภาคผนวก ค	193
ภาคผนวก ง	195
ภาคผนวก จ	200
ภาคผนวก ฉ	209
ภาคผนวก ช	211
ภาคผนวก ซ	214
ภาคผนวก ฌ	216
ประวัติย่อผู้วิจัย	252

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 วิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ.....	32
2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดนักการศึกษา.....	38
3 วิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูพลศึกษา.....	87
4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะครูพลศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษา.....	91
5 สรุปการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและคุณลักษณะครูพลศึกษา แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.....	97
6 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา.....	116
7 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค และวิทยาเขต.....	120
8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	135
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาค.....	135
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยาเขต.....	136
11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา.....	136
12 ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา.....	146
13 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา.....	148
14 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม.....	149
15 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ.....	150
16 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านสังคม.....	150
17 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา.....	151
18 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน.....	152
19 คำนำน้หนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา.....	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา.....	157
21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมนาร่อง และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ หลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$).....	158
22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	159
23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$).....	160



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป.....	56
2 ภูมิภาคและจังหวัดที่ตั้งของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต.....	103
3 แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา.....	104
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	114



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต การรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนทำให้สภาพสังคมไทยในอนาคตเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต จะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนในภูมิภาคอาเซียนมากขึ้น เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555: 7-8; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556: บทสรุปผู้บริหาร) เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่อย่างมั่นคง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และคุณภาพของคน โดยเห็นว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 1) เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติ (ธีรพงษ์ มหาวิโร. 2555: 16) โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา และนำทิศทางประเทศให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2558: ออนไลน์)

ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งใช้อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 196) ผู้นำต้องสามารถนำการเปลี่ยนแปลงขององค์การไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่อนาคต ต้องเป็นผู้ที่ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการพัฒนาคน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร สามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจัดการความกดดัน มีทักษะในการบริหารเวลา (เสนาะ กลิ่นงาม. 2551: 7) ดังนั้น ในการที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของงานนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคำที่แสดงคุณสมบัติหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้นคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะแยกออกจากกันไม่ได้ (พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 9) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันให้ร่วมมือกับผู้นำดำเนินงานจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2551: 40) นอกจากผู้นำจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และใช้ภาวะผู้นำ ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามแล้ว ผู้นำยัง

ต้องมีคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิดในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกลักษณะผู้นำได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางด้านกายภาพ โดยเชื่อว่าผู้นำนั้นจะต้องมีรูปร่างหน้าตาดี กิริยาท่าทาง และกล้าแสดงออก และ 2) ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีประสิทธิภาพในการนำนั้นจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเฉลียวฉลาด กล้าตัดสินใจ มีความกระตือรือร้น และกล้าหาญ พิชามพ พันธ์แพ (2554: 39) ดังนั้น ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อทุกวงการและทุกวิชาชีพ ซึ่ง ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่หาได้ยากยิ่งซึ่งทุกวงการได้มีการค้นหาคนที่มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำที่ดีอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการขาดแคลนผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มีแต่เฉพาะในวงการธุรกิจแต่ยังปรากฏในวงการรัฐบาลและการศึกษา (พิชามพ พันธ์แพ. 2554: 4)

อุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิด โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ ความเข้าใจทางศิลปวัฒนธรรม มีภารกิจหลักในด้านการจัดการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) มีเสรีภาพในทางวิชาการ (Academic Freedom) และความทัดเทียมในโอกาสทางการศึกษา (Equal Opportunity) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552: 17-18) การผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีปรัชญาหรือปณิธาน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะสำคัญสองประการ คือ 1) เป็นกำลังคน คือ การผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองทางด้านมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและความต้องการของสังคม 2) เป็นคนที่สมบูรณ์ คือ การผลิตบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสมรรถภาพสูง เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคมมีความรู้คู่คุณธรรม มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: ออนไลน์) ดังนั้น หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิต จึงไม่เพียงแต่การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนได้เรียนรู้ในกระบวนการทำงาน ได้ฝึกฝนทักษะทางปัญญา ได้พัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบ ฝึกการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา ฝึกฝนการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความอดทน และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ในรูปแบบทักษะชีวิต ทักษะสังคม รวมทั้งพัฒนาความเป็นผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: ออนไลน์; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2558: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543: 28-33) ที่กล่าวว่า บัณฑิตนอกจากจะมีความรู้แล้วจะต้องมีคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ พุดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความประพฤติที่ดีงาม มีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ อดทน เสียสละ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจัดการมองเห็นวิธีการแก้ปัญหา สุจริต ไม่พูดปด คล่องแคล่วในการใช้ภาษา มีความคิดรอบคอบ ฉลาดหลักแหลม ใฝ่รู้ และเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้เมื่อได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องจะสามารถพัฒนาได้ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และเอกลักษณ์

คุณภาพของบัณฑิตจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นตัวทำนายสภาพการณ์ในอนาคตของประเทศ ซึ่งการวัดคุณภาพของบัณฑิตที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มองจากผู้ใชบัณฑิตที่สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์บางประการของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันอุดมศึกษา(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2540: 138) ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจผู้ใชบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาด ความรอบรู้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ การบริหารเวลาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระเบียบวินัย ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดภาวะผู้นำ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551; มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. 2550; มหาวิทยาลัยสยาม. 2550) ดังนั้น การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การสอน การให้การศึกษา หรือการส่งเสริม โดยเริ่มจากสถานศึกษาซึ่งสถาบันการศึกษาทุกระดับควรให้ความสำคัญในการสร้างนิสิต นักศึกษาให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ เช่น การสอนทักษะการพูด ทักษะการแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่างๆ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การบริหารเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2558: ออนไลน์) ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรง และสามารถนำทักษะและประสบการณ์ ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี (กรรณิกา พิริยะจิตรา. 2547: 135)

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ที่พัฒนามาจากวิทยาลัยพลศึกษา มีการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ มุ่งเน้นความชำนาญเฉพาะทาง พัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนพลศึกษา การเป็นผู้ฝึกสอนและการเป็นผู้ตัดสินอย่างถูกต้องในทักษะกีฬาชนิดต่างๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการใช้วิทยาศาสตร์การกีฬา พร้อมกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเสริมสร้างภาวะผู้นำของวิชาชีพตนเอง (สถาบันการพลศึกษา. 2556ก: 2-8) มีการจัดการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น แบ่งออกเป็น 3 คณะวิชาคือ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ ในส่วนของการจัดการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์นั้น ได้เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) โดยแบ่งออกเป็น 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา สาขาวิชาพลศึกษาสำหรับเด็กพิการ และสาขาวิชาพลศึกษา และสุขศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตทางพลศึกษา และเป็นการเตรียมครูพลศึกษาและบุคลากรวิชาชีพทางพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านความเป็นครู ให้เป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย นำใจนักกีฬา มีจรรยาบรรณ วิชาชีพเจตคติและทักษะที่จำเป็นทางวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนเป็นผู้นำทางพลศึกษา พร้อมทั้งจะนำสังคมได้ (สถาบันการพลศึกษา. 2556ข: 11)

พลศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกาย จิตใจ สุขภาพ และสมรรถภาพ และยังเป็นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมออกกำลังกายที่ถูกต้อง(สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. 2540: 14-15) ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และเจตคติไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อกลาง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ และมีพัฒนาการด้วยการมีส่วนร่วม มีน้ำใจนักกีฬา มีระเบียบวินัย มีความเคารพต่อกฎและระเบียบการเล่น มีความรักและความสามัคคี มีความรักและเห็นคุณค่าของการพลศึกษา (วรศักดิ์ เพียรชอบ. 2548: 1-2) ซึ่งการเรียนการสอนพลศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของครูพลศึกษา และความสามารถเฉพาะทาง นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ก็คือครูพลศึกษาในอนาคตที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านความเป็นครู ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ซึ่ง วาสนา คุณาภิสิทธิ์ (2539: 392-394) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูพลศึกษาไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำ โดยรักในหน้าที่ รักความยุติธรรม มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการตัดสินใจและสั่งการ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเสียสละอุทิศตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม พุดจาณุมงคล ชวนฟัง อ่อนน้อมถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักกาลเทศะ มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูง นอกจากครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากครูทั่วไปซึ่ง ศักดิ์ชาย ทัพสุวรรณ (2531: 20-21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษาว่า จะต้องมีความรู้ด้านการศึกษา และความสามารถทางกีฬา กล่าวคือลักษณะของนักกีฬาเป็นลักษณะที่ไม่ค่อยพบได้ง่ายนักจากบุคคลธรรมดา ซึ่งจะมีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว สง่าผ่าเผย มีน้ำใจนักกีฬา เคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบ กติกา ตัดสินกีฬาได้ มีทักษะและสมรรถภาพทางกีฬา และติดตามความเคลื่อนไหวของพลศึกษา และกีฬาให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยของรัตนา อินธิเสน (2550: 57) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษาศาสนาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 กลับพบว่า ครูพลศึกษาไม่ค่อยใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ เท่าที่ควร ไม่นำเอานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ยึดแบบเดิมๆ ไม่พัฒนาการเรียนการสอน เข้าสอนไม่ตรงเวลา ครูพลศึกษาบางคนยังไม่มีความรู้ในกีฬาบางชนิด ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของนักศึกษาครูพลศึกษาในอนาคตที่ต้องได้รับการพัฒนา

ในการพัฒนานักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์นั้น ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทน ใจกว้าง ความรอบรู้ เชี่ยวชาญ สามารถจัดการเรียนรู้ทางด้านพลศึกษา ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ แก้ไขปัญหา แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทางพลศึกษา/สุขศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ (สถาบันการพลศึกษา. 2558: 42) ทั้งนี้เพื่อให้ นักศึกษาที่จบการศึกษาออกไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีบุคลิกลักษณะที่ดี ตลอดจนสามารถนำ

ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554 (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม. 2556: 33) พบว่า มีสิ่งที่ควรปรับปรุงคุณภาพบัณฑิต ในเรื่องต่างๆ เช่น ความสุภาพอ่อนโยน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การจัดการบริหารการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีกับบัณฑิตก่อนจบการศึกษา การรักษาเวลา การตรงต่อเวลา และควรเพิ่มการพัฒนาความเป็นผู้นำให้มากขึ้น และนอกจากผลของการสำรวจที่กล่าวมานั้นยังสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา. 2557: 31) ที่ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่านักศึกษามีจุดอ่อนในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ทางวิชาการ ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขาดทักษะในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนขาดทักษะในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอนทางพลศึกษา และในการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของวิทยาเขต 17 แห่ง พบว่าในด้านนักศึกษายังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ โดยจุดอ่อนประการหนึ่งก็คือ ขาดภาวะผู้นำและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา (สถาบันการพลศึกษา. 2555: 4) ซึ่งผลจากการสำรวจและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่าโดยรวมนักศึกษายังขาดคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางพลศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่กล่าวว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ขาดภาวะผู้นำหลายด้านด้วยกัน ทั้งในด้านบุคลิกภาพ กล่าวคือ ไม่กล้าคิด กล้าแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม แต่งกายไม่เหมาะสม และถูกกับกาลเทศะ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านสังคม ขาดทักษะในการติดต่อสื่อสาร ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญา นักศึกษาขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีระเบียบวินัย ไม่มีความสามารถในเชิงวิชาการ ทั้งในเรื่องของการพูด การอ่าน การเขียน ขาดทักษะทางด้านภาษา ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (สมศักดิ์ กลับล้อม. 2556: สัมภาษณ์; นพดล จิรบุญดิลก. 2556: สัมภาษณ์; คมเพชร บุตรสาร. 2556: สัมภาษณ์)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่านักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องภาวะผู้นำหลายเรื่องด้วยกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี สามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำทางพลศึกษาและเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งนักศึกษาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือเสริมสร้าง และจากการสัมภาษณ์ สมศักดิ์ กลับล้อม (2556: สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่าในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาพลศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะนักศึกษาเหล่านี้ก็คือครูพลศึกษาในอนาคต ซึ่งในการที่ครูจะประสบความสำเร็จในการเรียนการสอนได้นั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตามนั้น ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ

เพื่อที่จะชักจูงให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม ซึ่งการเสริมสร้างภาวะผู้นำนั้นอาจมีหลายวิธีด้วยกันทั้งในเรื่องการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การฝึกอบรม หรือจัดรายวิชาโดยสอดแทรกไว้ในหลักสูตร แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยศึกษาลึกลงไปถึงหลักสูตรที่ทำการเปิดสอนในคณะศึกษาศาสตร์ กลับไม่พบรายวิชาที่ปลูกฝังความเป็นผู้นำให้กับนักศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วณิช และศศิธร นรินทร์านนท์ (2553: 86) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) พบว่าในด้านกระบวนการผลิตครู มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงหลายเรื่องด้วยกัน และรายวิชาที่ควรเพิ่มในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ก็คือวิชาภาวะผู้นำ ทั้งนี้ข้อค้นพบจากเอกสารงานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อวิชาชีพพลศึกษา และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ดังนั้นในการเสริมสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษานั้น อาจกระทำได้หลายวิธี การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถพัฒนา หรือเสริมสร้างนักศึกษาโดยให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง ซึ่ง ทิศนา แคมมณี (2545: 6) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติการในบางจุดบางเรื่องเพิ่มเติมในบางจุดที่เป็นปัญหาซึ่งผู้เรียนยังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนการสอนปกติ หรือในบางกรณีอาจเป็นปัญหาและความต้องการของผู้เรียน การฝึกอบรมเป็นการสอนที่เน้นเฉพาะเรื่องเฉพาะจุด ซึ่งจะนานเท่าใดนั้นมักขึ้นอยู่กับปริมาณของสาระ การฝึกอบรมนี้นับว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการสอนที่เกิดขึ้นและสามารถใช้วิธีสอนและเทคนิคต่างๆ และผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันการพลศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เสริมสร้างคุณลักษณะ และใช้วิธีการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีพร้อมกับใช้บุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำที่ได้รับการเสริมสร้างไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา และมีความมุ่งหมายรอง ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบภาวะผู้นำของนักศึกษา และทำให้ได้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้เป็นประโยชน์ต่อบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นักศึกษามีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และสามารถนำภาวะผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมทางพลศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถาบันการพลศึกษาทุกวิทยาเขต สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ได้จริงในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
 - 1.1.2 ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน
- 1.2 ประชากรที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
- 1.3 ประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ได้แก่ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 151 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรของการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

- 2.1 ตามความมุ่งหมายรองของการวิจัยข้อที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
- 2.2 ตามความมุ่งหมายรองของการวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้
 - 2.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
 - 2.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาได้จากตัวแปร ดังนี้

2.2.2.1 ภาวะผู้นำของนักศึกษา

2.2.2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ
2. ภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม
3. นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอย่างน้อยอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.51

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ ในการวิจัยนี้หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่แสดงออกในการที่จะชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้านด้วยกัน คือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ ในการวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม
3. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ในการวิจัยนี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์จากการทดลองใช้หลักสูตร โดยพิจารณาจากการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ในด้านต่างๆ 2 ด้าน คือ
 - 3.1 ภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมมาทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยค่าเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญจึงถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจ ถ้าผลการสอบถามความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อหลักสูตรอย่างน้อยอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 อย่างมีนัยสำคัญ จึงถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 บทบาทของผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำ
 - 1.6 การวัดภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.2 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 3.3 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 3.4 กระบวนการฝึกอบรม
 - 3.5 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
 - 3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม
4. การพัฒนานิสิตนักศึกษา
 - 4.1 แนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษา
 - 4.2 การพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ
 - 4.3 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา
 - 5.1 ความหมายของครูพลศึกษา
 - 5.2 จรรยาบรรณครูพลศึกษา
 - 5.3 คุณลักษณะครูพลศึกษา
6. การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา
 - 6.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันการพลศึกษา

- 6.2 แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา
 6.3 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันการศึกษา
 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน คำว่าผู้นำ (Leader) ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมของออกฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 หรือ เจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ปรากฏขึ้นมาภายหลังประมาณปี ค.ศ. 1800 คือ ประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือจนแม้กระทั่งในปัจจุบัน ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่พยายามอธิบายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้องและบางครั้งก็ขัดแย้งกัน (ทองหล่อ เดชไชย. 2544: 9-10) ซึ่งสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำได้ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 8) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

มัลลิกา ต้นสอน (2545: 164) ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ทำให้กลุ่มดำเนินงานอย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลที่มีในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามทิศทาง ที่ตนต้องการ โดยที่ผู้นำยังมีส่วนสร้างวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมของกลุ่มและสมาชิก สร้างความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม และความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น

วิทยา ดำนดาร์กุล (2547: 192) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น อิทธิพลในที่นี้ไม่ใช่ตำแหน่งที่ใหญ่ แต่เป็นความสามารถที่จะเอาชนะใจคนรอบข้างในด้านคุณลักษณะหรือ การกระทำ ทำให้ผู้อื่นยอมรับพร้อมใจที่จะร่วมงานมุ่งสู่จุดหมายร่วมกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549: 8) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึงหัวหน้ากลุ่มหรือองค์การที่ได้รับการแต่งตั้ง สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี กระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 5) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็น ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของ ความเป็นผู้นำที่มีอยู่ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 1) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็น หัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ธีระ รุญเจริญ (2554: 4) ได้ให้คำนิยาม ผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นสามารถจัดปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้การ ปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

ดูบริน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544: 12 อ้างอิงจาก DuBrin. 1998: 431) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาท แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและ ช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967: 14) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม

จากคำจำกัดความของคำว่า ผู้นำ (Leader) ที่นักวิชาการทั้งหลายให้ไว้สรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการแต่งตั้งให้ นำ กลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม และมีคุณสมบัติในการนำผู้อื่นทำให้องค์กร ก้าวหน้า ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนที่จะชักจูงหรือชี้นำ กระตุ้น ผลักดัน จูงใจ และโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติการกิจต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำหรับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะ ต่างๆ กัน ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2550: 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช่ กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธวัช บุญยมณี (2550: 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การกระทำ ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กร กำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็น ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้าง อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุ ถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การตี อนันต์นาวิ (2552: 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมคิด บางโม (2552: 227) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำหรือองค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

สต็อกคิลล์ (Stogdill. 1974: 411) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและสร้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

กลูเอ็ค (Glueck. 1980: 460) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้พฤติกรรมระหว่างบุคคลและกำหนดให้บุคคลอื่นร่วมมือและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นกระบวนการในการชักนำบุคคลทั้งหลายในองค์การหรือหน่วยงานให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา(ผู้นำ) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม)

แบสส์ (Bass. 1981: 14) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจการให้กลุ่มหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 94) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นใช้ความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

กิบสัน และคณะ (Gibson; Ivancevich; & Donnelly. 1997: 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

นอร์ทเฮาส์ (Northouse. 2012: 5) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ พฤติกรรม หรืออำนาจภายในตัว เช่นความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ประสิทธิภาพ และอิทธิพลของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำ กับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือผู้นำ ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ความสามารถของบุคคลในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ทำตาม ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น นักวิชาการ หรือ บุคลากรที่อยู่ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับผู้นำในระดับต้นๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญหรือความเสื่อมขององค์กรนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น และพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดจับปล้นรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ (พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 3) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการทำงานเพื่อชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากการชี้นำ ซึ่ง สตัดคิล (พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 3; อ้างอิงจาก R.M.Stogdill. n.d.) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ได้กล่าวว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือและสามารถที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขา ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจาก นั้น พิศาภพ พันธุ์แพ (2554: 4) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารองค์กรทุกๆ แห่ง ภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จแตกต่างจากองค์กรที่ล้มเหลวคือ การมีผู้นำที่มีพลังและประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐและเอกชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมมาเป็นผู้นำ และกำหนดทิศทางการบริหารเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ เพราะถ้าผู้นำใช้ภาวะผู้นำและสามารถที่จะโน้มน้าวให้สมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม นั้นหมายถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในองค์การย่อมเกิดขึ้น แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำไม่แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำแล้ว ย่อมทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามที่ใ้วางไว้ หรือการบริหารองค์การอาจล้มเหลว ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ

1.3 บทบาทของผู้นำ

บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ บทบาทนั้นจะต้องเป็นที่รับรู้และเข้าใจกันระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลอื่น บทบาทจะมีลักษณะที่แปรเปลี่ยนไปตามบรรทัดฐานทางสังคม สถานภาพของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดบทบาท แต่ในขณะเดียวกันบทบาทก็จะมีส่วนในการกำหนดสถานภาพด้วยเช่นกัน ดังนั้น ความหมายของบทบาท ซึ่ง พิชายพ พันธ์แพ (2554: 106) ได้กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกคาดหวังเมื่ออยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การ ผู้นำจะต้องมีฐานะเป็นผู้บริหารไม่ระดับใดก็ระดับหนึ่งในองค์การ อันมีหน้าที่ในการบริหารหน่วยงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในองค์การ เพราะผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่ง พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547: 68) ได้แบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้อย่างกว้างๆ 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ใ้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่ม

หรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1990: 11) ได้ทำการศึกษาและประมวลเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ ซึ่งได้จากการสังเกตการณ์ในการทำกิจกรรมของพวกเขาออกเป็น 10 อย่างซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และจัดบทบาทเหล่านี้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) บทบาทในการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Roles) และบทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Roles) จากบทบาท 3 กลุ่มนี้ ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทเกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นหัวหน้าพิธีการหรือ หัวโขน (Figurehead Role) ขององค์กร เช่น อธิการบดี ในงานประสาทปริญญาบัตรแก่นักศึกษา การรับแขกผู้มาเยือนองค์กร
2. บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Role) ซึ่งรวมหน้าที่ในการจูงใจบุคลากร การฝึกอบรม การกระตุ้นใจ การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา
3. บทบาทในการเป็นผู้ประสานงาน (Liaison Role) ผู้นำต้องติดต่อกับบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานต่างๆ เพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้อาจอยู่ภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้
4. บทบาทในการเป็นผู้ติดตาม หรือสังเกตการณ์ (Monitor Role) ผู้นำต้องรวบรวมสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามการทำงานของคนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่
5. บทบาทในการเป็นผู้กระจายข้อมูลข่าวสาร (Disseminator Role) เมื่อได้ข้อมูลข่าวสารแล้วนักบริหารจึงรวบรวมข้อมูลข่าวสารไปให้สมาชิกในองค์กร
6. บทบาทในการเป็นผู้แถลงข่าว (Spokesperson) ผู้บริหารมีบทบาทในการให้ข้อมูลกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติงานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ
7. บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Role) ผู้บริหารมีบทบาทในการออกแบบและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น
8. บทบาทในการเป็นผู้แก้ไขปัญหา (Disturbance Handlers Role) ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไขปัญหาที่อาจซ่อนเร้นอยู่ภายในองค์กร หรือเข้าไปจัดการกับความยุ่งยากที่เกิดขึ้นในองค์กร

9. บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator Role) นักบริหารจะทำหน้าที่ในการจัดสรรกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และเงินให้กับหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมภายในองค์กร

10. บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator Role) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

ยูลส์ (Yulk. 1994: 68-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามแนวทางของพฤติกรรมศาสตร์ โดยแบ่งหน้าที่ออกเป็น 15 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุน (Supporting)
2. การให้คำปรึกษา (Consulting)
3. การมอบหมายงาน (Delegating)
4. การให้การยอมรับ (Recognizing)
5. การให้รางวัล (Rewarding)
6. การกระตุ้น (Motivating)
7. การจัดการปัญหาความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing conflict & team building)
8. การพัฒนา (Developing)
9. การชี้แจง (Clarifying)
10. การวางแผนและการจัดองค์การ (Planning & Organizing)
11. การแก้ปัญหา (Problem solving)
12. การแจ้งข่าว (Informing)
13. การสังเกตการณ์ (Monitoring)
14. การเป็นตัวแทน (Representing)
15. การสร้างเครือข่าย (Networking)

เมอร์ฟี (Murphy. 1996: 26) ได้กล่าวถึงบทบาทโดยทั่วไปของผู้บริหารได้ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นนักคัดเลือก (The Selector) โดยคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน
2. บทบาทในการเป็นนักแก้ไขปัญหา (The Problem Solver) ให้ตรงกับสาเหตุหรือวัตถุประสงค์

3. บทบาทในการเป็นนักประเมิน (The Evaluator) ที่ดี ซึ่งต้องดำเนินการตามขั้นตอนคือ ระบุวัตถุประสงค์ในการประเมิน ยกระดับขีดความสามารถของบุคคล ทีมหรือองค์การ ต้องมีการประเมินรายบุคคล แนะนำเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนผู้ที่มีแรงเสริมทางบวก

4. บทบาทในการเป็นนักเจรจาต่อรอง (The Negotiator) เพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงทุกๆ กลุ่มหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. บทบาทในการเป็นผู้ประสานรอยร้าว (The Healer) สามารถเชื่อมประสานใจผู้โต้แย้งกับปัญหาได้

6. บทบาทในการเป็นผู้ปกป้อง (The Protector) โดยปกป้ององค์กรมิให้เกิดผลกระทบด้านลบ คัดค้านวิกฤติที่เกิดขึ้นได้และสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส

7. บทบาทในการเป็นผู้เสริมพลังร่วม (The Synergizer) พินิจพิจารณาปัญหาในภาพรวมมากกว่าแบบแยกส่วน รู้จักปรับตัวในการเผชิญปัญหาและปรับปรุงตนเอง

นาฮูส (Nanus, 1996: 71-79) ได้กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ ต้องสามารถนำผู้ตามและพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์การและสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้านคือ

1. เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction-Setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้้นำการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานมีทิศทาง ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรเข้าใจการทำงาน ผู้นำจะต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์เพื่อให้้องค์การได้พัฒนาทั้งต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้

2. ผู้นำในบทบาทตัวแทนขององค์กร (Spoken Person) การปฏิสัมพันธ์กับสังคม จะช่วยให้้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร กล่าวที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน

3. ผู้นำในบทบาทผู้เปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้นำควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยความมีเหตุผล และวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่้องค์การจะได้รับ

4. ผู้นำเป็นผู้สั่งหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำ การสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ต้องแสดงออกมา ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อบุคคลใดมีตำแหน่งใดแล้วย่อมต้องปฏิบัติตามบทบาทให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ บทบาทมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานกับคน เมื่อแสดงบทบาทได้เหมาะสมกับตำแหน่งแล้ว ผู้เกี่ยวข้องหรือสมาชิกก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบทบาทที่กล่าวมามีความหมายครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) บทบาทตามสถานภาพหรือตามตำแหน่ง 2) บทบาทที่สังคมคาดหวัง และ 3) บทบาทที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง ซึ่งโดยทั่วไปทั้งในระยะเริ่มแรกและปัจจุบัน ต่างมุ่งไปจุดหมายเดียวกันคือการระบุองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลของทฤษฎีนั้นเป็นผลทำให้เกิดแนวคิดในการที่จะนำมาพัฒนาผู้นำ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละช่วง มีดังนี้

- 1.4.1 ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)
- 1.4.2 ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory)
- 1.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theory)
- 1.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory)

ซึ่งวิธีการศึกษารายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีแนวทางที่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้มีชื่ออีกอย่างคือทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (The great man Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความเป็นผู้นำมาจากการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษหรือเป็นผลมาจากพันธุกรรม ซึ่งหมายถึงผู้นำเป็นผู้ที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ซึ่งเชื่อว่าเป็นลักษณะผู้นำตามธรรมชาติ (Natural Leaders) เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความซื่อตรง (Honesty) การชอบสมาคม (Sociability) ความน่าเชื่อถือศรัทธา (Charisma) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidences) ความยุติธรรม (Fairness) ความจงรักภักดี (Royalty) และความน่าเชื่อถือ (Dependability) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ยอมรับทฤษฎีคุณลักษณะ เพราะเห็นว่าถ้าไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำก็สามารถเป็นผู้นำได้ (เพ็ญศรี ชุนไข. 2540: 42)

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลแตกต่างอย่างไรจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล การศึกษาในกลุ่มพฤติกรรมนี้ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) และการศึกษาภาวะผู้นำแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) ของ Blake และ Mouton ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State Studies)

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต ในสหรัฐ ได้สรุปผลงานวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

2.1.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็น

พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสดำเนินการหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อยมาก

2.1.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหา และความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies) ในขณะที่มีการทำการศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอสเตทนั้น คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ก็ได้ทำการวิจัยเช่นกัน โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Product-Centered Leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leaders) ดังนี้

2.2.1 ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคน ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2.2.2 ผู้นำที่มุ่งคน (Employee-Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำที่จะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

2.3 การศึกษาภาวะผู้นำแนวตาสายการจัดการ (The managerial Grid) เบลค และมอร์ตัน (Blake; & Mouton. 1964: 224-225) ได้เป็นผู้คิดตาสายการจัดการ (Managerial Grid) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงซึ่งเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9,9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาสายจะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 กล่าวคือ ผู้นำจะมุ่งเอางานเป็นหลัก มีพฤติกรรมเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country club Management) แบบ 1,9 หมายถึง ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำจะสนใจคนและงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้นำมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่มักมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

4. แบบทางสายกลาง (Middle of the road Management) แบบ 5,5 ผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป ประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือความต้องการขององค์กร และความต้องการของคนทำงานไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership)

เฮอร์เชย์; และบลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 388-397) เป็นผู้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีวิวัจจักรของชีวิต (Life Cycle Theory) ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึงผู้นำต้องปรับสไตล์ภาวะผู้นำของตนเองให้สอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ผู้ตามจะเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ตาม ดังนั้น ความสำเร็จของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการเลือกสไตล์ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมโดยต้องพิจารณาความสอดคล้องกับระดับของความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) เป็นการแสดงถึงลักษณะความสามารถ และความเต็มใจที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จและเสนอว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีลักษณะสำคัญ 2 มิติ คือ พฤติกรรมมุ่งมิติสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งงาน ซึ่งจำแนกระดับความพร้อมของผู้ตามและสไตล์ของภาวะผู้นำเป็น 4 รูปแบบคือ

แบบที่ 1 ผู้ตามไม่มีความสามารถและไม่เต็มใจที่จะทำงาน (R1) ผู้นำใช้สไตล์แบบชี้นำ (Telling) โดยผู้นำจะกำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา และชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกิจว่าให้ทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไหร่

แบบที่ 2 ผู้ตามไม่มีความสามารถในการทำงานแต่เต็มใจที่จะทำงาน (R2) ผู้นำจะใช้สไตล์ขายความคิด (Selling) โดยผู้นำจะชี้นำการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

แบบที่ 3 ผู้ตามมีความสามารถในการทำงาน แต่ไม่เต็มใจที่จะให้ผู้บริหารบอกว่าต้องทำอะไร (R3) ผู้นำจะใช้สไตล์แบบมีส่วนร่วม (Participating) โดยผู้นำกับผู้ตามร่วมกันตัดสินใจ ผู้นำมีหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบที่ 4 ผู้ตามมีทั้งความสามารถและความเต็มใจในการทำงาน (R4) ผู้นำใช้สไตล์มอบอำนาจ (Delegating) โดยที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะในการทำงานสูง มีความพร้อม ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำแนวทางใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันที่ต้องปรับทิศทางการให้พร้อมต่อกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (สุภาวดี นพรุจจินดา. 2553: 33)

บาส และเบิร์น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 259-264; อ้างอิงจาก Bass. 1985: 114; & Burn. 1978: 20) ได้พยายามแยกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ออกจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแลกเปลี่ยนจะมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยผู้นำจะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้ตามจะยินยอมตามข้อเสนอของผู้นำ เมื่อผู้ตามได้รับการแลกเปลี่ยนสำหรับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ถูกคาดหวังซึ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานและการจูงใจภายนอกเป็นสำคัญ ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนกรทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับความต้องการ การสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เช่น มีอิสระเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาคซึ่ง Burn เห็นว่าคุณค่านี้เป็นคุณค่าสุดท้ายที่ไม่สามารถต่อรองหรือแลกเปลี่ยนได้ระหว่างปัจเจกบุคคล โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามและจูงใจผู้ตามโดยปราศจากการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะยกตนเองและผู้ตามขึ้นสู่ระดับการจูงใจและจริยธรรมที่สูงกว่าด้วยและ Bass กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตาม โดยจะยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นจากความต้องการระดับต่ำที่เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นที่พอใจไปสู่ความต้องการระดับสูง เพื่อการยอมรับความสำเร็จ และการทำตามที่ตนเองปรารถนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถ้อยยกย่องยอมรับ รักดีต่อผู้นำ และผู้ตามยังถูกกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติโดยการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้สติปัญญา การท้าทาย และการมีวิสัยทัศน์มุ่งตรงไปที่การพัฒนา ทำให้การปฏิบัติงานได้สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนสภาพปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ทฤษฎีแรก ได้สันนิษฐานว่าแหล่งปฐมภูมิของความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำมาจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำคนนั่นเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่ทว่าวิชาการส่วนใหญ่

เห็นว่าถ้าไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำก็สามารถเป็นผู้นำได้ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม เป็นการศึกษาผู้นำตามแบบพฤติกรรมศาสตร์ เป็นความพยายามที่จะชี้แจงว่าผู้นำที่ดีมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างไร เช่น ผู้นำควรจะเน้นให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผู้นำควรตัดสินใจอย่างเผด็จการ หรืออย่างประชาธิปไตย ในแนวทางการศึกษาแบบพฤติกรรมศาสตร์นั้นถือว่าบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญน้อยกว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมา แต่ถึงอย่างไรก็ตามพฤติกรรมไม่สามารถให้เหตุผลในเรื่องการเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ดังนั้นในทฤษฎีตามสถานการณ์นั้น จึงได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ในการบริหารงานตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันไป โดยคำนึงถึงความพร้อม และวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทฤษฎีมีหลักการที่ว่า ผู้นำไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งได้ในทุกสถานการณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับใช้ภาวะผู้นำได้หลายรูปแบบทั้งนี้ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป และทฤษฎีสุดท้ายเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องเป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิมเพื่อทำให้งานเกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณลักษณะ (Trait) เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย คุณลักษณะทางด้านกายภาพ และบุคลิกภาพ และเชื่อว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำบางอย่างเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่อาจมองไม่เห็น แต่ทรงพลังอย่างเช่น ความเชื่อมั่น เชาวน์ปัญญา เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ และสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Traits)

การศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำตั้งแต่ยุคแรกจนถึงปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและการศึกษาภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่สมัยโบราณมีความเชื่อว่า การเป็นผู้มีภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคล หรือสืบทอดสายกันได้ บุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย (สุภาพ ผู้รุ่งเรือง. 2556: 29) ดังนั้น คุณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความคิด หรือลักษณะประจำตัวทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออก ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟังและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำ และการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นจะมีคุณลักษณะแตกต่างและเหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเชิงคุณลักษณะเกิดขึ้นในระยะเวลาก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 นักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษ การเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองมิได้ขึ้นอยู่กับผู้อื่น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเหนือสมาชิกในกลุ่ม จากสมมติฐานดังกล่าวจึงมีการศึกษาเพื่อหาลักษณะภาวะผู้นำ และสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีร่างกายสูงใหญ่ หน้าตาดี เซอร์ปัญญาดี มีความมั่นใจในตนเอง สุขภาพจิตดี ชอบสังคม และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ผลการศึกษาทำให้เกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ทั้งสองทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะเด่นทั้งทางกายภาพ (Physical traits) และบุคลิกภาพ (Personal traits) (เบญจพร แก้วมีศรี. 2545: 38) ซึ่งสอดคล้องกับ พิชากพ พันธุ์แพ (2554: 39) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ทักษะ ความสามารถด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่าบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ “Born to be Leader” ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องเลือกผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าว ซึ่งกลุ่มทฤษฎีนี้ได้แยกลักษณะผู้นำออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ โดยเชื่อว่าผู้นำควรต้องมีรูปร่างหน้าตาดี กิริยาท่าทางดูกล้าแสดงออก
2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความคิดที่พยายามค้นหาว่าผู้นำควรมีบุคลิกภาพอย่างไรจึงจะมีความเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเด็ดขาด ความเฉลียวฉลาด ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สตีเฟน และแมรี (พิชากพ พันธุ์แพ. 2554: 39; อ้างอิงจาก Stephen; & Mary. 1996: 573) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบนี้จะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพที่ดี กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น มีความแข็งแรง กล้าหาญ เชื่อถือได้ และมั่นใจในตนเอง และยูล์ (Yulk. 1994: 252) ได้กล่าวถึงลักษณะ หรือ “Trait ” ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลในด้านบุคลิกภาพ อารมณ์ ความต้องการ แรงกระตุ้น และค่านิยมของแต่ละคน และยูล์ (Yulk) ได้ทำการศึกษาแบบคุณลักษณะผู้นำ และพบว่าคุณลักษณะผู้นำอาจเกิดจากการเรียนรู้ หรือได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม โดยเฉพาะคุณลักษณะในด้านค่านิยม การศึกษาแนวคิดนี้เริ่มแรกจะศึกษาถึงลักษณะทางกายภาพ บุคลิกภาพ ความถนัด โดยเปรียบเทียบผู้นำและบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำโดยศึกษาว่ามีคุณลักษณะใดที่ทำให้บุคคลทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน ต่อมา สโตกดิลล์ (Stogdill) ได้ทำการศึกษาแนวคิดนี้ในช่วง ค.ศ.1940 ถึง ค.ศ.1948 และพบว่าลักษณะผู้นำแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันไป การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีตามทฤษฎีนี้มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่คุณลักษณะเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งประกันถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพและความสำคัญของคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะขึ้นกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันด้วย

ในช่วงปี ค.ศ. 1904-1974 มีการศึกษาวิจัยคุณลักษณะภาวะผู้นำกันมาก ซึ่ง สโตกคิลล์ (Stogdill. 1974: 62-63) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำจำนวน 124 เรื่อง สรุปว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่สามารถชี้บ่งความเป็นผู้นำได้อย่างเพียงพอ ไม่สามารถพยากรณ์หรือวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ จากการสรุปงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำในปีดังกล่าวนั้น พบว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีเชาว์ปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด และมีความคิดอ่านที่เฉียบแหลม (Intelligence)
2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง (Scholarship)
3. มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ทำ โดยศึกษาหาความรู้ในงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ (Dependability in Exercising Responsibility)
4. สนใจกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัวมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรม และสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี (Activity and Social Participation)
5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินหรือหิวยืมเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง (Socioeconomic Status)
6. ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ดีทุกระดับโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้และมีมารยาทสังคมที่ดี (Sociability)
7. มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ (Initiative)
8. มีความเพียรพยายาม อดทนต่อความยากลำบาก ทนงานหนักและยุ่งยากได้ ทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ (Persistence)
9. รู้วิธีการทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำได้และทำได้ และสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ (Knowing how to get things done)
10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเองหมั่นศึกษาหาความรู้เสริมคุณค่าของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ (Self-Confidence)
11. มีความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ (Alertness to, and Insight into Situation)
12. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานและให้บริการต่างๆ (Cooperativeness)
13. เป็นผู้มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (Popularity)

14. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์และดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดคุณค่าเสมอ (Adaptability)

15. มีความสามารถในการใช้คำพูด (Verbal Facility)

ในช่วงปี ค.ศ. 1948-1970 ยังคงมีการศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974: 74-75) ได้นำผลการวิจัยในช่วงดังกล่าวจำนวน 163 เรื่องไปสังเคราะห์ และสรุปพบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการด้วยกัน คือ

1. ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) เช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก รูปร่าง
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
3. สติปัญญา (Intelligence and Ability) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด
4. บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่เสมอ ปรับตัวได้ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task - related Characteristics) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ และร่วมมือกับผู้อื่น มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมเก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ Stogdill ดังกล่าวนั้น พบว่าการยอมรับในคุณลักษณะทางกายของผู้นำในปัจจุบันเริ่มลดน้อยลง ส่วนในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของผู้นำโดยทั่วไปมักจะค่อนข้างสูงกว่าผู้ตามหรือผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ย และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะต่างๆ ทั้ง 6 ด้านจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพของผู้นำเป็นตัวกำหนดภาวะผู้นำอย่างชัดเจนมากกว่าคุณลักษณะด้านอื่นๆ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าบุคลิกภาพได้รวมสิ่งต่างๆ เข้าไว้เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือลักษณะทางสังคม ก็ถือว่ารวมอยู่ในการจำแนกประเภทแบบกว้างๆ ของบุคลิกภาพได้ (กฤษฎา ผ่องพิทยา. 2547: 51)

ฟาโยล (Fayol, 1949: 128) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นจะต้องมี ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีจะต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (Physical)
2. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้มีจิตใจที่ดี (Mental)
3. ผู้นำที่ดีจะต้องมีศีลธรรม จรรยา (Moral)
4. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษา (Education) มีความสามารถที่จะเรียนรู้ และปรับตัวได้
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเข้าใจในระเบียบวิธีการ (Technical) ในการปฏิบัติงาน
6. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ (Experience) อย่างกว้างขวาง

นอลท์ (Nolte. 1996: 385-398) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีจิตใจกว้างขวาง
3. มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด
4. มีความเป็นประชาธิปไตย
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ยอมรับในความผิดพลาด
9. มีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง
10. ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
11. มีความสามารถในการสื่อสาร
12. รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
13. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
14. เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
15. เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว

ดูบริน (DuBrin. 1998: 26-35) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความน่าไว้วางใจ
3. เป็นคนกล้าแสดงออก และมีการแสดงออกที่เหมาะสม
4. มีความมั่นคงทางอารมณ์
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีอารมณ์ขัน
7. มีความเอื้ออารี
8. มีความอดทนสูง
9. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน
10. มีความคิดริเริ่ม
11. มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
12. มีความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว
13. มีความกล้าหาญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2539: 398) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ซึ่งได้ รวบรวมจากผลการวิจัยมีดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีทักษะในความคิด

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีทักษะในเชิงการทูต รู้จักผูกมิตรไมตรี
5. มีทักษะทางการพูด
6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน
7. มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
8. มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น
9. มีทักษะทางสังคมสูง

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

1. เป็นผู้ที่มีการปรับตัวดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะผู้ที่สามารถปรับตัวได้ ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพจิตดี และย่อมเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น
2. เป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นกว่าคนทั่วไป มักเป็นคนที่มีผู้สนใจมาก สามารถพูดจาชักจูงให้สมาชิกทำตามได้ง่าย เป็นผู้ที่สามารถนำคนอื่นได้ เพราะมีความรู้ดีกว่า บุคลิกดีกว่าผู้อื่น
3. เป็นบุคคลชอบแสดงตัว คือ ไม่เก็บตัวหรือขี้อายในการออกสังคมทั้งนี้เพราะผู้นำทั้งหลายจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับคนทั่วไปอยู่ตลอดเวลา
4. เป็นคนรักความก้าวหน้า คือ หมั่นเพียรเพิ่มพูนประสบการณ์หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ของโลก
5. เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้และสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ ไม่ทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดน้อยใจหรือเสียกำลังใจในการทำงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ ดังนี้

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

กวี วงศ์พุฒิ (2550: 117-123) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

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

- 1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล
- 1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนเล็กๆ มองเห็นไม่ชัดนักแต่ก็สามารถค้นหาได้
- 1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านการคงที่ ของอารมณ์

การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.4 ความอุตสาหพยายาม หมายถึงความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.6 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบาย

1.7 ความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ตลอดเวลา

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานั้น ธรรมชาติสร้างเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถ เห็นได้จาก

2.1 เชาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันออกไป อาจจะด้วยสาเหตุหลายประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเอง ให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนสามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือ มีการจดจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้การถ่ายทอด อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับสูงๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำมีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าร่วมสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์ และเหตุการณ์นั้น คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกันกับคนอื่นผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่างๆ นาๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพอดคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้า ท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองเดี๋ยวดียวเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความสนใจใคร่ครวญ ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

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

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือว่าเป็นเรื่องที่ติดตัวมา และสามารถสร้างเสริมได้ ซึ่งคุณลักษณะด้านกายภาพ มีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้จากนักมวยเพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการหรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคลมีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกันแต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกายรักษาดูแลให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 195) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทางด้านวิชาการ มีคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทางด้านวิชาการ ผู้นำจะต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพและความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี ตลอดจนมีประสบการณ์ในการบริหารและการนำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี แต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ มีบุคลิกด้านจิตใจดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทนกล้าหาญมีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน มีบุคลิกด้านสังคมดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีสติปัญญาฉลาด รู้บทบาทของตน มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ แนบเนียน เด็ดขาด กระตือรือร้น บังคับใจตนเองได้ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการจงใจ มีการประสานงาน และมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ

ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541: 69) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในปัจจุบันนั้นจะต้องประกอบไปด้วย

1. มีความสามารถและทักษะในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมั่นแสวงหาหนทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. มีความฉลาด สุขุมและรอบคอบในการคิดตัดสินใจ รู้จักมองถึงข้อดีและข้อเสียของการตัดสินใจและคำนวณถึงความคุ้มค่าในการตัดสินใจนั้นได้ถูกต้อง
 4. มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองแต่ก็ไม่ปิดตัวเองโดยการไม่ฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของผู้อื่น
 5. มีอารมณ์ขันและมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแง่ดี ปรับการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์และสามารถพัฒนาต่อไปได้ไม่หมดกำลังใจในการทำงาน
 6. เป็นผู้ที่สามารถแสดงออกถึงความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ไม่ก้าวร้าวหรือวางอำนาจข่มขู่ผู้อื่นแต่ก็ไม่ใช้การยอมจำนน
 7. เข้าสังคมเก่งและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้เกิดความเป็นกันเองในระดับหนึ่งซึ่งไม่มากจนเกินขอบเขต
 8. รู้จักในการแสดงออกโดยเลือกแสดงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพอารมณ์ของสมาชิกในกลุ่ม
 9. สามารถควบคุมตนเองได้ดีทุกสถานการณ์ไม่แสดงอารมณ์ออกนอกหน้า มากเกินไป
- ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545: 46) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความอดทนต่อความเสี่ยงภัย (Risk Endurance) มีความไว้วางใจได้ (Trustworthy) มีความเชื่อมั่น (Confidence) มีภาวะผู้นำ (Leadership) มีความกล้า (Courage) มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) และมีความมุ่งมั่น (Commitment)
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2540: ออนไลน์) กล่าวถึงภาวะผู้นำของคนไทยในอนาคตว่าควรมีคุณสมบัติหรือส่วนประกอบอย่างน้อย 5 ประการ คือ
1. สภาพจิตมีความมั่นคง หรือมีความกล้าระดับหนึ่ง
 2. เป็นผู้มีความเมตตากรุณา รักความถูกต้อง และรู้จักเสียสละ คุณธรรมนี้ยอมทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือ
 3. เป็นผู้ที่มีทัศนคติมุ่งไปข้างหน้า มุ่งไปทาง “สร้าง แก่ และทำ” คือมีวิสัยมองโลก วิธีมองคนในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ เดินหน้ามากกว่าคิดจะถอยหลัง รื้อหรือยอมแพ้ คือการมองอนาคตแทนการบ่นถึงอดีต
 4. เป็นผู้มีความสามารถในการพูด การแสดงออก เนื่องจากผู้นำต้องสื่อสารกับคนทำงานเกี่ยวข้องกับคนที่หลากหลาย เพราะฉะนั้นความสามารถในการพูดหรือการแสดงออกในการสื่อความต่างๆ จึงเป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้บุคคลอื่นๆ เข้าใจหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำต้องการ
 5. เป็นผู้มีความมุ่งมั่น โดยเฉพาะในการทำงานต้องมีผลงานจะบริหารงานก็บริหารได้ทำอะไรเองก็ทำได้ ต้องแก้ปัญหาเป็น
- อานันท์ ปันยารชุน (2541: 25-31) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ว่าควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ

1. มีคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพราะมีความศรัทธาหรือมีบารมี
3. มีความสามารถพูดหรือสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจได้
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีการเรียนรู้ และหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

มาร์ริเนอร์ (Marriner. 1980: 45) ได้สรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้คือ ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาสูงกว่ากลุ่มบุคคลที่เขานำอยู่ มีความคิดริเริ่ม สามารถคิดและทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์ โดยสามารถตระหนักและคิดค้นแนววิธีการแก้ปัญหาที่ดีเหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริง มีภาวะทางอารมณ์ โดยมอารมณ์ที่มั่นคง มีทิศทาง และจุดมุ่งหมายมีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม โดยการให้ข้อเสนอ ให้ข้อมูลใกล้เคียงปัญหา ข้อขัดแย้งได้ มีการรับรู้ถึงบุคคลที่เป็นมิตรหรือศัตรู พร้อมทั้งบรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสม และมีการเข้าร่วมกิจกรรมสังคม โดยสามารถเข้ากับบุคคลทุกกลุ่มและทุกประเภทได้

ทัศน แสงศักดิ์ (2542: 66) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีลักษณะหลายประการ คือ มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีวิสัยทัศน์

อารี พันธุ์ณี (2543: 75) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ ได้แก่ เป็นผู้รอบรู้ มีความมานะอดทน มีความพยายาม มีความขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง มีความมั่นใจในตัวเอง ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม และมีบุคลิกภาพดี

จำลอง นักพ่อน (2543: 4) ได้สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง
2. มีความขยันหมั่นเพียร
3. มีความอดทนอดุสาหะ
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต
5. มีความคิดสร้างสรรค์
6. มีความกระตือรือร้น
7. มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ
8. มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี
9. มีความตรงต่อเวลาและสามารถบริหารเวลา
10. มีบุคลิกภาพดี

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์และสรุป และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษา เพื่อนำมาหากรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ ซึ่งรายละเอียดแสดงในตาราง 1 และ 2

ตาราง 1 วิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
1. สต็อกคิลล์ (Stogdill. 1974: 62-63)	1. มีไหวพริบดีเยี่ยม 2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า 3. เข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ทำ 4. สนใจกิจกรรมและงานสังคม 5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี 6. ความสามารถในการเข้าสังคม 7. มีความคิดริเริ่ม 8. มีความอดทน 9. รู้หลักในการทำงาน 10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11. มีความกระตือรือร้น 12. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ 13. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง 14. มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ 15. มีความสามารถในการพูด
2. ฟาโยล (Fayol. 1949: 128)	1. สุขภาพร่างกายแข็งแรง 2. มีจิตใจที่ดี 3. มีศีลธรรม จรรยา 4. มีความสามารถที่จะเรียนรู้ 5. มีความเข้าใจในระเบียบวิธีการในการปฏิบัติงาน 6. มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
3. นอลท์ (Nolte. 1996: 385-398)	1. มีมนุษยสัมพันธ์ 2. มีจิตใจกว้างขวาง 3. มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด 4. ความเป็นประชาธิปไตย 5. มีความสามารถในการแก้ปัญหา 6. เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
3. นอลท์ (Nolte. 1996: 385-398)	7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8. ยอมรับในความผิดพลาด 9. มีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง 10. ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 11. มีความสามารถในการสื่อสาร 12. รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 13. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น 14. เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ 15. เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว
4. ดูบริน (DuBrin. 1998: 26-35)	1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2. มีความน่าไว้วางใจ 3. กล้าแสดงออก 4. มีความมั่นคงทางอารมณ์ 5. มีความกระตือรือร้น 6. มีอารมณ์ขัน 7. มีความเอื้ออารี 8. มีความอดทนสูง 9. รู้จักตนเอง 10. มีความคิดริเริ่ม 11. มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 12. มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 13. มีความกล้าหาญ
5. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2539: 398)	1. มีความเฉลียวฉลาด 2. มีทักษะในการคิด 3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4. มีทักษะในเชิงการทูต รู้จักผูกมิตรไมตรี 5. มีทักษะทางการพูด 6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน 7. มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ 8. มีทักษะในการชักนำจิตใจผู้อื่น 9. มีทักษะทางสังคมสูง

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
6. พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92)	1. เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี 2. เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี 3. เป็นบุคคลที่ชอบออกสังคม 4. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. มีปฏิภาณไหวพริบดี
7. สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131)	1. มีความคิดกว้างไกล และลึก 2. มีความคิดริเริ่ม ฉลาด 3. มีความสามารถในการใช้ภาษา 4. มีความสามารถด้านวิชาการ 5. มีความรับผิดชอบ และอดทน 6. มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม 7. มีฐานะดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม 8. ระดับจิตใจสูง
8. กวี วงศ์พุฒิ (2550: 117-123)	1. มีความสามารถในการปรับตัว 2. มีความมั่นคงทางอารมณ์ 3. มีความอดทน 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. ความทะเยอทะยาน 6. มีไหวพริบ ฉลาดเฉลียว 7. มีความสามารถในการตัดสินใจ 8. คล่องแคล่วในการใช้ภาษา 9. รู้จักประนีประนอม 10. มีความสามารถในการบริหาร 11. มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นนักการทูต 12. ความสมบูรณ์ของร่างกายส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
9. ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 195)	1. มีความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพ 2. มีบุคลิกภาพดี 3. มีความเชื่อมั่น มีความอดทนกล้าหาญ 4. มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน 5. มีความกระตือรือร้น 6. มีความเฉลียวฉลาด 7. มีความรับผิดชอบ กล้าหาญ 8. มีความสามารถในการตัดสินใจ
10. ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541: 69)	1. มีความสามารถและทักษะในงานที่รับผิดชอบ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. มีความฉลาด สุขุมและรอบคอบ 4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5. มีอารมณ์ขัน 6. เป็นผู้ที่สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 7. เข้าสังคมเก่งและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 8. สามารถควบคุมตนเองได้ดีทุกสถานการณ์ 9. สามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่างๆได้
11. ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545: 46)	1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. มีวิสัยทัศน์ 3. มีความอดทน 4. มีความน่าเชื่อถือ 5. มีความมุ่งมั่น 6. มีการติดต่อสื่อสาร 7. มีความกล้าหาญ

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
12. ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2540: ออนไลน์)	1. มีความมั่นคง กล้าหาญ 2. มีความเมตตากรุณา เสียสละ มีคุณธรรม 3. มองโลก มองคนในเชิงบวก 4. มีความสามารถในการพูด การแสดงออก การสื่อสาร 5. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน แก้ปัญหาเป็น
13. อานันท์ ปันยารชุน (2541: 25-31)	1. มีคุณธรรมและจริยธรรม 2. มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม 3. มีความสามารถในการสื่อสาร 4. มีวิสัยทัศน์ 5. มีการเรียนรู้ และหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก
14. มารรีเนอร์ (Marriner, 1980: 45)	1. มีสติปัญญา 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. อารมณ์ที่มั่นคง 4. มีทักษะในการสื่อสาร 5. มีความสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม 6. มีความสามารถไกล่เกลี่ยปัญหาข้อขัดแย้งได้
15. ทศนา แสงศักดิ์ (2542: 66)	1. มีความรู้ความสามารถ 2. มีบุคลิกภาพดี 3. มีความรับผิดชอบ 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. มีมนุษยสัมพันธ์ 6. มีคุณธรรม จริยธรรม 7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8. มีวิสัยทัศน์

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ
16. อารี พันธุ์มณี (2543: 75)	1. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ 2. มีความมานะอดทน 3. มีความกระตือรือร้น 4. ความรับผิดชอบ 5. มีความมั่นใจในตัวเอง 6. มีมนุษยสัมพันธ์ 7. มีความซื่อสัตย์ 8. มีความคิดริเริ่ม 9. มีบุคลิกภาพดี 10. มีความขยันหมั่นเพียร
17. จำลอง นักพ่อน (2543: 4)	1. มีความรับผิดชอบสูง 2. มีความขยันหมั่นเพียร 3. มีความอดทนอุตสาหะ 4. มีความซื่อสัตย์สุจริต 5. มีความคิดสร้างสรรค์ 6. มีความกระตือรือร้น 7. มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ 8. มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี 9. มีความตรงต่อเวลา 10. มีบุคลิกภาพดี

ตาราง 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดนักการศึกษา

ผู้เสนอแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำ	สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974)	ฟายอล (Fayol, 1949)	นอลท์ (Nolte, 1996)	ดูบริน (DuBrin, 1998)	คิริวเรน เสรร์ตัน และคน อื่นๆ (2539)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)	สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)	กวี วงศ์พุด (2550)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	ชูพงศ์ ปัญจุมะวัต (2541)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545)	ไพบุณย์ วัฒนศิริธรรม (2540)	อานันท์ ปันยารชุน (2541)	มาร์ริเนอร์ (Marriner, 1980)	ทัศนาศาสตร์ (2542)	อารี พันธุ์มณี (2543)	จำลอง นักพ่อน (2543)	รวม
1. มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด	/	/	/	-	/	/	/	/	/	/	-	-	-	/	-	-	-	10
2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า	/	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	3
3. เข้าใจลึกซึ้งในงานที่ทำ ที่รับผิดชอบ	/	/	-	-	/	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	4
4. มีความสามารถในการเข้าสังคม	/	-	-	-	/	/	/	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	6
5. มีความอดสาเห มานะอดทน มุ่งมั่น	/	-	-	/	-	-	/	/	/	-	/	/	-	-	-	/	/	9
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	/	-	/	/	-	-	-	-	/	/	-	-	-	-	/	/	-	7
7. มีความกระตือรือร้น	/	-	-	/	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	/	/	5
8. สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน	-	/	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
9. มีศีลธรรม จรรยา	-	/	-	/	-	-	/	-	/	-	-	-	/	-	/	-	-	6

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำ	สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974)	ฟายอล (Fayol, 1949)	นอลท์ (Nolte, 1996)	ดูบริน (DuBrin, 1998)	คิริวรณ์ เสรีรัตน์ และคณะ อื่นๆ (2539)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)	สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)	กวี วงศ์พุดธิ (2550)	ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540)	ชูพงศ์ ปัญญาวัฒน์ (2541)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545)	ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2540)	อานันท์ ปันยารชุน (2541)	มาร์ริเนอร์ (Marriner, 1980)	ทัศนาศาสตร์ (2542)	อาร์ พันธ์มณี (2543)	จำลอง นักพ่อน (2543)	รวม
10. มีมนุษยสัมพันธ์	-	/	/	/	/	/	-	/	-	/	-	-	-	-	/	/	-	9
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	/	-	/	/	/	-	-	/	-	/	/	-	-	/	/	/	/	11
12. มีอารมณ์มั่นคง	-	-	/	/	-	-	-	/	-	/	-	/	-	/	-	-	-	6
13. มีทักษะในการพูดและการสื่อสาร	-	-	/	-	/	-	-	/	-	-	/	/	/	-	-	-	-	6
14. กล้าแสดงออก	-	-	-	/	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	2
15. มีอารมณ์ขัน	-	-	-	/	-	-	-	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	3
16. มีความสามารถในการตัดสินใจ	-	-	/	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	2
17. มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำ																		
	สต็อกคิลล์ (Stogdill. 1974)	ฟาโยล (Fayol. 1949)	นอลท์ (Nolte. 1996)	ดูบริน (DuBrin. 1998)	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ อื่น ๆ (2539)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)	สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)	กี วังศัพดี (2550)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545)	ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม (2540)	อานันท์ ปันยารชุน (2541)	มาร์รีเนอร์ (Marriner, 1980)	ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2542)	อารี พันธุ์มณี (2543)	จำลอง นักพอน (2543)	รวม
18. มีความรอบรู้ และสามารถที่จะเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	/	/	-	3
19. มีความสามารถเชิงวิชาการและวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	/	/	/	-	-	-	-	-	-	-	-	3
20. มีบุคลิกภาพดี	-	-	-	-	-	/	-	-	/	-	-	-	-	-	/	/	/	5
21. มีความรับผิดชอบ	-	-	-	-	-	-	/	-	/	-	-	-	-	/	/	/	/	6
22. มีวิสัยทัศน์	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-	/	-	/	-	-	4
23. มีความสามารถในการใช้ภาษา	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	2
24. เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป	/	-	/	/	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะภาวะผู้นำ																	
	สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974)	ฟายอล (Fayol, 1949)	นอลท์ (Nolte, 1996)	ดูบริน (DuBrin, 1998)	คิริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ อื่นๆ (2539)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)	สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)	กวี วงศ์พุมิ (2550)	ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540)	ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545)	ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม (2540)	อานันท์ ปันยารชุน (2541)	มารีรีเนอร์ (Marriner, 1980)	ทัศนาศาสตร์ (2542)	อารี พันธุ์มณี (2543)	จำลอง นักพ่อน (2543)	รวม
25. มีความกล้าหาญ / ยอมรับในความผิดพลาด	-	-	/	/	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	3
26. มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	/	2
27. มีทักษะในการจัดการ แก้ปัญหา	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	/	3
28. มีความซื่อสัตย์ สุจริต	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	/	2
29. มีความเมตตากรุณา เสียสละ	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	/	-	-	-	-	-	2

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังปรากฏในตาราง 1 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังปรากฏในตาราง 2 กล่าวคือถ้าคุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะร่วมหรือมีความหมายสอดคล้องกันจะนำมารวมไว้ด้วยกัน และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบได้คุณลักษณะภาวะผู้นำที่นักการศึกษามีแนวคิดสอดคล้องกัน 29 ข้อ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 29 ข้อนี้ มีองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำหลัก 6 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านกายภาพ ประกอบด้วย
 - 1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน
2. คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย
 - 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 2.2 เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป
 - 2.3 ให้ความร่วมมือในหมู่คณะ
 - 2.4 มีความสามารถในการเข้าสังคม
 - 2.5 มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น
3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย
 - 3.1 มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด
 - 3.2 มีความสามารถในการตัดสินใจ
 - 3.3 มีทักษะในการจัดการ และแก้ปัญหา
 - 3.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.5 มีความรอบรู้ และสามารถที่จะเรียนรู้
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย
 - 4.1 มีความอดุสาหะ มานะอดทน มุ่งมั่น
 - 4.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 4.3 มีความกระตือรือร้น
 - 4.4 มีอารมณ์มั่นคง
 - 4.5 กล้าแสดงออก
 - 4.6 มีอารมณ์ขัน
 - 4.7 มีบุคลิกภาพดี
 - 4.8 มีความกล้าหาญ
 - 4.9 มีวิสัยทัศน์
 - 4.10 มีทักษะในการพูดและการสื่อสาร
5. คุณลักษณะด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 5.1 มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า
 - 5.2 เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ

5.3 มีความสามารถเชิงวิชาการและวิชาชีพ

5.4 มีความสามารถในการใช้ภาษา

6. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

6.1 มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา

6.2 มีความเมตตา กรุณา เสียสละ

6.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริต

6.4 มีความรับผิดชอบ

1.6 การวัดภาวะผู้นำ

การวัดภาวะผู้นำนั้นมีหลายลักษณะด้วยกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่ศึกษาต้องการที่จะวัดภาวะผู้นำในลักษณะใด ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า การวัดภาวะผู้นำมีหลายลักษณะ บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์ (2553: 299) กล่าวว่า การวัดภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำมีหลายลักษณะ เช่น การใช้คำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 คำตอบ เช่น 1) เสมอๆ บ่อยครั้ง บางครั้งบางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย 2) มากที่สุด ค่อนข้างมาก เป็นครั้งคราว นานๆ ครั้ง และไม่เลย และ 3) ใช้จริงๆ ใช้จริง ใช้บ้างไม่ใช้บ้าง ไม่ใช่ ไม่ใช่เลย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ

เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ได้สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1945 ในยุคของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอสเตต (Ohio State University) โดยการริเริ่มของ ดร.แคโรล ซาเทิล ต่อมาในปี ค.ศ.1949 เฮมพ์ฟิล และคูนส์ (John K. Hemphill & Alvin E. Coons) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำขึ้น โดยจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 มิติ คือ กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ต่อมาได้รับการพัฒนาปรับปรุงอีกครั้งโดยนักวิชาการหลายท่านด้วยกัน อาทิเช่น ฮาลพิน (Halpin) ไวนเนอร์ (Winer) สต็อกคิลล์ (Stogdill) เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540: 50; อ้างอิงจาก Drake; & Roe. 1986: 108-109) ซึ่งแบบสอบถามนี้มี 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มกิจสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ กลุ่มละ 15 ข้อ ผู้ที่บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตอบพฤติกรรมของผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า คือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง หรือเสมอๆ แต่ละพฤติกรรมจะมีค่าเป็น 0,1,2,3, และ 4 ตามลำดับ ส่วนข้อใดที่มีพฤติกรรมเป็นลบจะให้ค่าคะแนนกลับกัน ดังนั้นคะแนนในแต่ละกลุ่มจะมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 60 คะแนน รวมคะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่มคือ 30 คะแนน หลังจากที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ก็นำคะแนนที่ได้มาหาคะแนนรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม ถ้าคะแนนรวมกลุ่มใดมีคะแนนเฉลี่ยรวมน้อยกว่า 30 คะแนน กลุ่มนั้นจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นลบ ถ้าคะแนนรวมกลุ่มใดมีคะแนนเฉลี่ยรวมมากกว่า 30 คะแนน กลุ่มนั้นจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นบวก ซึ่งจะสามารถทราบได้ว่ากลุ่มนั้นมีพฤติกรรมอย่างไร (ศิริชัย มาประเสริฐ. 2551: 22)

2. Least Preferred Co-Worker Scale : LPC

เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำแบบ LPC ได้สร้างขึ้นในยุคการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดตัวแบบสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ซึ่งเสนอทฤษฎีสถานการณ์ในการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งเรียกว่าตัวแบบสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (Contingency Model of Leadership) โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

2.1 แบบภาวะผู้นำจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจของผู้นำ

2.2 การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจโดยตำแหน่ง

2.3 ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำ และการควบคุมสถานการณ์

ฟิดเลอร์ ได้พยายามแยกพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Behavior) และแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ออกจากกัน โดยชี้ให้เห็นว่าแบบภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพ มิใช่แบบของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา โดยได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพชนิดสั้นๆ ขึ้นเรียกว่า แบบวัดเพื่อนร่วมงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุด (Least Preferred Co-Worker Scale) ลักษณะของแบบวัด เป็นแบบจำแนกความหมาย (Semantic Differential) ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามกัน 18 คู่ แต่ละคู่ได้แบ่งออกเป็น 8 ช่วงเท่าๆ กัน เช่น

น่าพึงพอใจ	8 7 6 5 4 3 2 1	ไม่น่าพึงพอใจ
เป็นชา	1 2 3 4 5 6 7 8	อบอุ่น
เป็นมิตร	8 7 6 5 4 3 2 1	ไม่เป็นมิตร

ฯลฯ

โดยสามารถจำแนกผู้นำได้สองประเภทได้แก่ ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task Motivated) และผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Motivated) โดยจะแสดงค่าเป็นคะแนนในการตอบแบบทดสอบ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540: 85-86; อ้างอิงจาก Fiedler; & Garcia. 1978: 78-79)

3. Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ

เครื่องมือชนิดนี้ได้ถูกสร้างขึ้นในยุคของการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ โดย บาส (Bass) ได้สร้างเครื่องมือนี้ขึ้นในปี ค.ศ.1985 โดยเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire – Form 5 หรือ MLQ – 5 จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 แบล และ อว็อลิโอ ได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาทำการพัฒนาใหม่แต่ยังคงเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire หรือเรียกว่า MLQ แบบวัดภาวะผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวัดใน 2 มิติ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย ด้านละ 10 ข้อ รวม 20 ข้อ 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสนาหา 10 ข้อ ด้านการลงใจ 7 ข้อ ด้านการมุ่งสัมพันธ์ 10 ข้อ และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา 10 ข้อ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540: 69-71)

4. Management Style Diagnosis Test : MSDT

เครื่องมือชนิดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบผู้นำทางการบริหาร ที่สร้างโดย วิลเลียม เจ เรดดิน (William J. Reddin) เป็นแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นโดยพัฒนามาจากความเชื่อตามทฤษฎี 3 มิติ (3-D Theory) ของเรดดินเอง และได้นำไปทดสอบในองค์กรธุรกิจ องค์กรของรัฐบาล และมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 100,000 คน มาแล้ว (ชัชชา ดวงจินดา. 2537: 70; อ้างอิงจาก Reddin. 1970: 243) โดยมีลักษณะเป็นแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน จำนวน 64 ข้อ ในแต่ละข้อมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ทั้งนี้ข้อย่อยทั้งสองจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบจะต้องพิจารณาเลือกตอบข้อย่อยที่มีลักษณะตรงกับการกระทำของตนมากที่สุด หรือตัดสินใจเลือกตอบเพียง 1 ข้อ สามารถวิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงาน 2) มิติมุ่งสัมพันธภาพ 3) มิติมุ่งประสิทธิผล และจำแนกแบบผู้นำ 8 แบบ คือ 1) แบบผู้บริหาร 2) แบบผู้ประนีประนอม 3) แบบผู้เผด็จการที่มีบุญคุณ 4) แบบผู้เผด็จการ 5) แบบนักพัฒนา 6) แบบนักบุญ 7) แบบผู้รื้อรับคำสั่ง 8) แบบผู้ทำงาน (ชัชชา ดวงจินดา. 2537: 71-77)

5. Self-Description Inventory

เครื่องมือชนิดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ได้ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นโดย กิเซลลี (Ghiselli) ศาสตราจารย์ทางด้านบริหารธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เบิร์กลีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า แบบสำรวจตนเอง (Self-Description Inventory) เพื่อใช้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้บริหารทางธุรกิจ โดยนำไปศึกษากับผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจ จำนวน 90 แห่ง ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ผู้ไม่ทำงาน และผู้ปฏิบัติงานที่สามารถอธิบายความเป็นตัวของเขาเองมากที่สุดและน้อยที่สุด แล้วนำผลการสำรวจที่ได้จากผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกันในแต่ละด้าน ถ้าหากข้อความใดผู้บริหารเลือกตอบมีความสำคัญแต่ผู้ปฏิบัติงานไม่เลือกเลย แสดงว่าข้อความนั้นเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร (ศิริ เจริญวัย. 2532: 65-66; อ้างอิงจาก Ghiselli. 1971: 139-141)

6. Leader Behavior Analysis II-Self

เครื่องมือชนิดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นโดย บลันชาร์ด ซิการ์มิและซิการ์มิ (Blanchard Zigami & Zigami) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ โดยเครื่องมือชนิดนี้จะประกอบไปด้วยสถานการณ์สมมติ จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ซึ่งแสดงออกถึงแบบภาวะผู้นำที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันแบบใดแบบหนึ่งใน 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบแนะนำ และแบบมอบหมายงาน (ปราณี เฉลิมโณม. 2541: 30-32)

7. Leadership Trait Questionnaire : LTQ

มีเครื่องมือแบบทดสอบหลายชนิดที่ใช้สำหรับวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำหลายองค์การที่ใช้เครื่องมือมาตรฐานวัดด้านบุคลิกภาพ เช่น เครื่องมือวัดที่เรียกว่า Minnesota Multiphasic Personality Inventory หรือเครื่องมือวัดที่เรียกว่า Myers-Briggs Type Indicator เครื่องมือเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งแบบทดสอบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Trait Questionnaire หรือ LTQ) เป็นแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้นำของตนเอง คะแนนของ LTQ เป็นการวัดเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยตัวผู้นำเองและจากการประเมินผู้นำโดยผู้สังเกตอื่น เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานของผู้นำ นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่บ่งชี้จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคลนั้น ซึ่งแบบสอบถาม LTQ มีตัวเลือกจำนวน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ระดับปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Northouse. 2012: 37-38)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการวัดภาวะผู้นำมีการใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ที่ต้องการจะศึกษาว่าต้องการศึกษาภาวะผู้นำแบบใด ซึ่งรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำนั้นก็จะต้องสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตั้งแต่การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นตัวกำหนดแนวทาง ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จำเป็นได้ตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้นจึงเป็นรูปแบบที่ประยุกต์หรือปรับปรุงมาจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมและสังคม ดังนั้น คำว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หากลองแยกคำตามความหมายสามารถแยกออกเป็นคำสองคำ คือ คำว่า การพัฒนาหลักสูตร คำที่สองคือคำว่า การฝึกอบรม ซึ่งคำว่า การพัฒนาหลักสูตร ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ทวีศักดิ์ จินตนาภิรักษ์ (2551: 24) ได้กล่าวว่า ระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะเกี่ยวข้องกับ การจัดทำหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การร่างหรือการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรแล้ว พบว่ามีคำที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาหลักสูตรก็คือ การออกแบบหลักสูตร (The Curriculum Design) ซึ่งหมายถึง ลักษณะของกระบวนการในการเลือกองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการทั้งหมดในการจัดทำหลักสูตร และจัดเนื้อหาสาระ และมวลประสบการณ์ในหลักสูตรที่จัดขึ้น

ทาบ (Taba. 1962: 454) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เซย์เลอร์; และอเล็กซานเดอร์ (Saylor; & Alexander. 1974: 7) มีความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมีความหมายที่เด่นชัดที่สุดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และลักษณะที่ 2 การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การดำเนินการร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมนั้นเป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จำเป็นได้ตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาขึ้นจึงเป็นรูปแบบที่ประยุกต์และปรับปรุงจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสังคม โดยมีความคาดหวังผลที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ทั้งด้านการสร้างหรือร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร (วิเชียร ชิวพิมาย. 2539: 7-15) สำหรับ เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2540: 60) ได้กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความหมายเหมือนกับหลักสูตรทั่วไป แต่อาจมีขอบเขตที่แตกต่างอยู่บ้างตรงที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการฝึกอบรม แทนที่จะใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่มีขอบเขตแคบกว่าการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยหลักสูตรฝึกอบรมหมายถึง โครงการฝึกอบรมซึ่งประมวลความรู้และประสบการณ์ที่องค์กรหรือหน่วยฝึกอบรมจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้

ดังนั้นในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมนั้นได้มีผู้เสนอขั้นตอนและแนวคิดไว้ ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2544: 45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ซึ่งหมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้างหลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วย สภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่อยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและผลเสียหากที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้น จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหา ที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อ ระบุวิธีการทำงานย่อยของแต่ละชิ้นงาน มีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา ซึ่งหมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของ เรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการหรือทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นการกำหนดว่าภายใน วิชานั้น ต้องใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร ทั้งระยะเวลาของหัวข้อ วิชา ระยะเวลาของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรมเป็นการกำหนด การเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีการติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบหลังการฝึกอบรม ระยะเวลาหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้วสามารถนำเอาความรู้ หมายถึง เจตคติ และความชำนาญที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 59-77) ได้อธิบายถึงการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมว่า มีขั้นตอน การดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ (Learning task analysis)

เป็นภารกิจสำคัญของการสร้างหลักสูตร ผลของการวิเคราะห์งานจะบอกกรอบ แนวคิดของหลักสูตรว่า เนื้อหาที่จำเป็นเหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมคืออะไร เนื้อหาของ หลักสูตรจะประกอบด้วยสิ่งใด ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องเริ่มจากการประเมินความต้องการฝึกอบรม ด้วยวิธีการนำข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรมมาศึกษาสภาพการทำงานของกลุ่มผู้อบรม สอบถาม สัมภาษณ์ หรือประชุมกลุ่มอย่างใดอย่างหนึ่ง ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ให้ได้คือ

1.1 ปัญหาที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมคืออะไร

1.2 เหตุของปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการอบรม

1.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่องานและหน่วยงาน

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นี้ จะต้องนำมาพิจารณาและประมวลสรุปให้ตรงกับสาระที่ระบุความจำเป็นที่ต้องการฝึกอบรม แล้วนำมาแจกแจงเป็นรายละเอียดเพื่อให้สามารถกำหนดขอบเขตของหลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งขั้นตอนของการวิเคราะห์ประกอบด้วย

- 1) แจกแจงปัญหาความต้องการการฝึกอบรมได้ชัดเจนว่า ปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการฝึกอบรมคืออะไร
- 2) แจกแจงงานและเนื้อหาความรู้ที่จะต้องจัดฝึกอบรมทั้งหมดโดยแจงเป็นหัวข้อรายละเอียดตามหลักการและทฤษฎี
- 3) วิเคราะห์ความสามารถของผู้เข้าอบรมตามงานและเนื้อหาความรู้ที่แจ้งไว้ว่ารู้อะไรบ้างและยังไม่รู้อะไรบ้าง
- 4) กำหนดความต้องการที่แท้จริงตัดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นออก การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรนั้น ส่วนแรกเป็นเนื้อหาแกนที่จำเป็นต้องรู้หรือสอดคล้องกับความจำเป็นที่ได้วิเคราะห์ ส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่เข้าอบรม และส่วนที่ 3 เป็นเนื้อหาที่อาจถือได้ว่าเป็นเนื้อหาเสริมรู้ไว้ก็ดีไม่เสียหายและอาจเป็นประโยชน์ในอนาคตได้

2. การกำหนดจุดประสงค์หลักสูตร

จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยจุดประสงค์เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติ จุดประสงค์ต้องจำเพาะเจาะจงมากกว่าหลักสูตรทั่วไป จุดประสงค์ควรเป็นรูปธรรมที่มีความเป็นไปได้ เพราะจุดประสงค์เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดอะไร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม การกำหนดจุดประสงค์ต้องพิจารณาจากปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เป็นแนวโน้มของงาน เป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคน ในขณะเดียวกันเป็นความจำเป็นขององค์กรและผู้เข้าอบรมว่าต้องการผลลัพธ์อะไรบ้าง จากนั้นให้นำข้อมูลที่ได้ในการพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์ของแต่ละหน่วย (Content unit) ตามลำดับ

3. การเลือกเนื้อหาสาระวิชา เนื้อหาวิชาที่ควรเลือกมาใช้ในหลักสูตรฝึกอบรมต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 สนองตอบจุดประสงค์และความต้องการการฝึกอบรมที่กำหนดไว้
- 3.2 เนื้อหาสาระมีแนวคิด หลักการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์หลักสูตร
- 3.3 เนื้อหาสาระวิชาที่กำหนดต้องประสานกันอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาอื่นๆ ในหลักสูตรและเสริมกันเพื่อให้หลักสูตรมีความลึก กว้าง สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมบรรลุจุดประสงค์ของการอบรมได้
- 3.4 เนื้อหาสาระวิชาที่ให้จะต้องสามารถให้ทิศทางที่จะนำไปสู่การศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติม กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียนตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3.5 แสดงความแตกต่างที่ลุ่มลึกกว่าประสบการณ์และข้อความที่ผู้เข้าอบรมมีมาก่อน มีคุณค่าต่อการเรียนรู้และฝึกอบรมการได้มาซึ่งเนื้อหาวิชานั้น อาจเกิดจากประสบการณ์ของผู้จัดฝึกอบรมหรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์อื่นๆ ข้อมูลจากผู้รู้หรือแม้แต่การไปสังเกตการณ์ก็สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางประกอบการเลือกเนื้อหาวิชาได้

4. การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ได้ประโยชน์ต่อเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมต้องตรงกับจุดประสงค์ที่จำเป็นของการฝึกอบรม ตรงกับลักษณะและงานของผู้เข้ารับการอบรม ให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้วสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา โดยมีรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรเน้นวิชาการ หลักสูตรเน้นประสบการณ์ หลักสูตรเน้นการแก้ปัญหา หลักสูตรเน้นสมรรถนะ หลักสูตรเน้นเทคโนโลยี และหลักสูตรเน้นงานวิจัย เป็นต้น สำหรับการเลือกรูปแบบการฝึกอบรมต้องใช้หลักการดังนี้

4.1 พิจารณานโยบายและจุดประสงค์ทั้งหมดขององค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการให้ฝึกอบรม

4.2 พิจารณาประโยชน์ของการฝึกอบรมที่จะมีต่อผู้เข้าอบรม และการแก้ปัญหาของการอันเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4.3 ศึกษาคุณสมบัติของคนที่เข้าฝึกอบรม ปัญหาและพฤติกรรม

4.4 วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ที่องค์กรนั้นมีอยู่ และเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นระบบประชาธิปไตย และการได้มีส่วนร่วมของผู้ฝึกอบรม

4.6 การดำเนินการฝึกอบรมต้องยืดหยุ่นได้

4.7 เลือกกรรมวิธีการต่าง ๆ มาใช้ และปรับให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด

4.8 จัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกระยะ

ดังนั้นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ได้ประโยชน์ต่อเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมจึงต้อง

1. ตรงกับจุดประสงค์ที่จำเป็นของการฝึกอบรม
2. ตรงกับลักษณะและงานของผู้เข้าอบรม
3. ให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้าอบรมว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้วสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง
4. สอดคล้องกับทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง
5. เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
6. มีรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรเน้นวิชาการ หลักสูตรเน้นประสบการณ์ หลักสูตรเน้นการแก้ปัญหา หลักสูตรเน้นสมรรถนะ หลักสูตรเน้นเทคโนโลยีหลักสูตรเน้นงานวิจัย

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

วิธีการฝึกอบรม เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรอบรม ที่เน้นถึงบทบาทของนักฝึกอบรมหรือวิทยากรและผู้เข้าอบรม ในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ และการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละวัน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรมตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ

5.1 การเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน การเลือกวิธีสอนจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยากร เนื้อหาวิชา และลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

5.2 การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้เข้าอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นจะต้องจูงใจ สร้างเสริมการเรียนรู้ ความคิด และการแสดงออกที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าอบรมเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ใหม่ในระดับที่สามารถสร้างความกระจำชัดให้กับผู้เข้าอบรม

5.3 สื่อการเรียนการสอน จะต้องเลือกให้ตามความเหมาะสม ซึ่งรวมทั้งสถานที่ศึกษาดูงานที่ต้องกำหนดให้กับผู้เข้าอบรม

6. การประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ มี 3 ระยะ คือ

6.1 การประเมินผลความรู้ความสามารถทั่วไปก่อนการฝึกอบรม

6.2 การประเมินผลระหว่างการศึกษา

6.3 การประเมินผลเพื่อการติดตามหลังสำเร็จการอบรมแล้ว ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมมีความสามารถตามจุดประสงค์ของหลักสูตรอบรมที่มากน้อย และวิธีการปรับปรุงแก้ไขควรเป็นอย่างไร

ซาง (Chang. 1995: 15-16) ได้เสนอแนวการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีกระบวนการดังนี้

1. กำหนดความต้องการของการฝึกอบรม (Identify Training Needs) โดยการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการและความเป็นไปได้ของการฝึกอบรม เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง

2. กำหนดวิธีการที่เหมาะสม (Map The Approach) โดยเลือกวิธีการที่สามารถทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

3. สร้างเครื่องมือการเรียนรู้ในการฝึกอบรม (Produce Learning Tools) เป็นขั้นตอนที่ผู้วางแผนการฝึกอบรมกำหนดสิ่งประกอบต่างๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรมทั้งหมด เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ แบบฝึก กิจกรรม ฯลฯ เพื่อให้การฝึกอบรมสมบูรณ์แบบที่สุด

4. กำหนดเทคนิควิธีในการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) เป็นกระบวนการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม โดยการเลือกเทคนิคต่างๆ ที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ

5. กำหนดการวัดและประเมินผล (Calculate Measurable Result) เป็นการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาพิจารณาว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ ผลของการฝึกอบรมเป็นเช่นไร ซึ่งอาจจะต้องกำหนดวิธีการใหม่ถ้ามีความจำเป็น

6. ทดลองดำเนินการฝึกอบรมตามที่กำหนด (Track Ongoing Follow Through) เป็นขั้นตอนและทบทวนการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ให้แน่ใจว่าไม่มีสิ่งใดส่งผลกระทบให้การฝึกอบรมมีข้อบกพร่อง

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นนอกจากจะมีกระบวนการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2540: 64-69) ได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นควรประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการกำหนดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติ หรือความรู้ของผู้รับการอบรมว่าให้เป็นลักษณะใด เช่น การจำแนกวัตถุประสงค์ตามแบบของ บลูม (Bloom Taxonomy) โดยจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 6 ชั้น จากชั้นต่ำไปสูงขึ้นสูง คือ 1) ความจำ 2) ความเข้าใจ 3) การนำไปใช้ 4) การวิเคราะห์ 5) สังเคราะห์ 6) การประเมินผล

1.2 จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านเจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความซาบซึ้ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ การเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นต้องอาศัยการเรียนรู้ต่ำกว่า ระดับการเรียนรู้จำแนกจากระดับต่ำไปสูงดังนี้ คือ 1) การรับรู้สิ่งเร้า 2) การตอบสนองสิ่งเร้า 3) การสร้างค่านิยม เป็นการยอมรับว่าสิ่งเร้านั้นมีคุณค่า 4) การจัดรวบรวมค่านิยมต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมายและนำไปใช้ประจำ 5) การพัฒนาคุณลักษณะ เป็นการผสมผสานระบบค่านิยมจนกลายเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.3 ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านทักษะในการเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านการกระทำ ขั้นตอนการเรียนรู้มีระดับจากต่ำไปสูง ดังนี้ 1) การเลียนแบบ 2) การลงมือทำตามแบบได้ 3) การกระทำอย่างถูกต้องภายใต้การแนะนำ 4) การกระทำที่มีการต่อเนื่องและประสานกันด้วยตนเอง และกระทำจนเกิดความเคยชิน

2. การเลือก การจัดเนื้อหา และเทคนิคการฝึกอบรม เนื้อหา (Content) เป็นเนื้อหาสาระ ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กำหนดว่าผู้เข้ารับการอบรมควรรู้และมีประสบการณ์ และการจัดลำดับความรู้และประสบการณ์นั้นอย่างไร เพื่อให้เกิดผลการฝึกอบรมที่สูงสุด

3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำเอาหลักสูตรไปฝึกอบรมให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระยะก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการฝึกอบรม

4. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่วัตถุประสงค์กำหนดไว้หรือไม่ โดยสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. การปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

จากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวที่นำเสนอโดยนักพัฒนาหลักสูตรข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน และมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน มีขั้นตอนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพรชัย หนูแก้ว (2541: 44) ได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสากลที่สามารถประยุกต์ใช้กับหลักสูตรทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรวิชาใด หรือหลักสูตรประเภทใดก็ตาม

2.2 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น รูปแบบของการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะรูปแบบการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถบรรลุจุดหมายของการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์

1. ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ไว้ดังนี้

คอลป์ (Kolb. 1984: 38) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือกระบวนการเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ เบิร์นาร์ด (Burnard. 1995: 4-5) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรง โดยการกระทำ (Doing) การคิดทบทวนเกี่ยวกับการกระทำ (Reflection) หรือการเรียนรู้โดยทางอ้อม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆ หรือโดยการสังเกตผู้อื่นซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิต การทำงานและการศึกษามีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล 2) มีการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ 3) มีการก่อรูปของความรู้และความหมาย อันเป็นผลจากการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์และ 4) มีการประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ชัยพร วิชชาวุธ (2542: 4) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้เกิดการเรียนรู้เอง โดยตนเองเป็นผู้ลงมือทำ หรือการเรียนรู้จากการสังเกตซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เน้นที่ประสบการณ์ตรงกับการสังเกตเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ส่วนการเรียนรู้ทางอ้อมโดยการฟัง อ่าน หรือผ่านสื่อ มีบทบาทน้อยในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1995: 45-52) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by doing the job) บุคคลส่วนใหญ่เรียนรู้งานต่างๆ ด้วยการทำงานในบทบาทหน้าที่นั้นๆ โดยตรง กระบวนการเรียนรู้โดยการทำงานอาจเกิดจากการสอนเป็นแบบแผน (Formal teaching) หรือเรียนรู้จากการกระทำของบุคคลอื่น

2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต (Learning from life experience) การอาศัยอยู่ในโลก กระบวนการเจริญเติบโต การศึกษา การทำงาน และการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเหล่านี้ เป็นกระบวนการทั้งหมดที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าประสบการณ์ชีวิตทั้งหมดจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้ขึ้นกับจำนวนครั้งของการได้รับประสบการณ์ รวมถึงมีการคิด คัดทบทวนการเปลี่ยนแปลงหรือประสบการณ์เกิดขึ้นใหม่จากการเรียนรู้

3. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการศึกษาของผู้ใหญ่ (Adult education) บางครั้งสองคำนี้ใช้ในความหมายเดียวกัน การเรียนรู้และความต้องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากกระบวนการเรียนรู้และความต้องการเรียนรู้ของเด็ก

4. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวิธีการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญามนุษยนิยม (Humanistic education) เป้าหมายการศึกษาเชิงมนุษยนิยมให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ คือ

4.1 การมีบรรยากาศของความไว้วางใจในห้องเรียน มีการส่งเสริมความต้องการตามธรรมชาติ หรือความอยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 ผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกด้านของการเรียนรู้

4.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนชื่นชมกับความสำเร็จและมีความมั่นใจในตนเอง

4.4 ส่งเสริมผู้สอนให้พัฒนาตนเอง และมีความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

4.5 ความตื่นตัวจากการค้นพบนำไปสู่การเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต

4.6 สร้างความตระหนักว่าความสำเร็จของบุคคลเกิดขึ้นจากตนเอง มากกว่าปัจจัยภายนอก

5. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการศึกษที่เกี่ยวข้อกับทั้งความรู้สึก (feeling) และความคิด (thoughts) คือเกี่ยวข้อกับพุทธิปัญญาและความต้องการด้านอารมณ์ของบุคคลด้วย ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเหตุผล การวิจัย และความคิดเป็นหลัก การเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงมีความสมดุลระหว่างมิติด้านความรู้ และด้านเจตคติเนื่องจากการเป็นการยากที่จะแยกสองส่วนนี้ออกจากการเรียนรู้

6. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้นอกระบบ (Non-formal education) ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้อกับโลก เป็นกระบวนการเรียนรู้นอกชั้นเรียนของสถาบันการศึกษา

7. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ผ่านการคิดทบทวน (Learning through reflection) บุคคลสามารถดำเนินชีวิตโดยการสังเกตว่าอะไรเกิดขึ้นกับตนเอง หรือโดยการทดลองกระทำ เช่น ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสิ่งแรกที่ต้องทำคือการสังเกตว่าตนเองมีพฤติกรรมอย่างไร พร้อมคิดทบทวนอย่างมีเหตุผลต่อการกระทำนั้น

3. ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์ นักวิชาการหลายคนได้อธิบายลักษณะของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1995: 15-19) อธิบายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีลักษณะสำคัญคือ

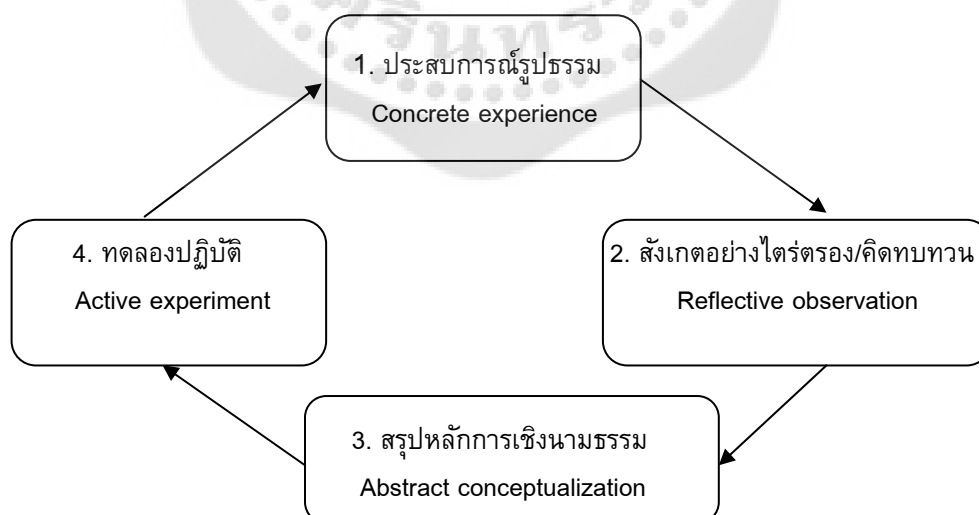
1. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการกระทำ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้โดยเท่าเทียมกับผู้สอน และมีสิ่งเร้าที่หลากหลายกว่าการบรรยายของผู้สอนอย่างเดียว เช่น มีกิจกรรมบทบาทสมมุติ การแสดงละคร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้สนุกสนานมากขึ้น
2. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์อย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบูรณาการประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม โดยผ่านกระบวนการคิดทบทวน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยลำพัง หรือเกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่มจากการอภิปราย
3. ผู้สอนยอมรับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น (Phenomenological approach) โดยไม่ตีค่า ให้ความหมาย หรือแปลความสิ่งที่ผู้เรียนนำเสนอ เพราะการให้คุณค่าเป็นบทบาทของผู้เรียนเอง ผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นครูผู้บรรยายหรือผู้นำ
4. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความเข้าใจของผู้เรียน และการสร้างมุมมองต่าง ๆ ตามความคิดของผู้เรียนเอง
5. ประสบการณ์ของบุคคลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า ผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตเพื่อวางแผนสำหรับอนาคต จึงกล่าวได้ว่าเป็นการพยายามใช้ประสบการณ์ของบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. มีการรับฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ ผู้สอนไม่เพียงแต่รับฟังผู้เรียนทุกคน แต่ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนรับฟังซึ่งกันและกัน โดยความเคารพในความเป็นบุคคลและแสดงบทบาทในการเป็นผู้ฟังที่ดี

สรุปลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการกระทำ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีบทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองในอดีตพร้อมกับบูรณาการกับความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการคิดบทวน

4. รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ (The Kolb's Model)

คอลป์ (Kolb) เป็นนักจิตวิทยาการศึกษาที่เริ่มใช้คำว่า “Experiential learning” ซึ่งต่อมาเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ในการศึกษาเรียกว่า Kolb Process Learning เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และครูเป็นผู้กำหนดและถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน (กิตติคม คาวีรัตน์. 2553: 54) ซึ่งคอลป์ (Kolb. 1984: 40-42) อธิบายกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากการจัดประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าไปร่วมในประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างเปิดกว้างและเต็มที่ เพราะการเรียนรู้เชิงรูปธรรมเป็นการเริ่มต้นที่ดีกว่าการเรียนรู้ในสิ่งที่นามธรรม ขั้นที่ 2 ผู้เรียนจะต้องมีการสังเกตคิดบทวนอย่างพินิจพิจารณา (Reflective observation) ด้วยมุมมองที่หลากหลายหลังจากได้ประสบพบเห็นแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นที่ 3 คือการสรุปหลักการหรือสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract conceptualization) โดยผู้เรียนต้องสร้างแนวคิดซึ่งบูรณาการจากการสังเกตไปสู่หลักการหรือทฤษฎี การเรียนรู้จะได้ผลครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อผู้เรียนนำสิ่งที่สรุปได้ไปทดลองปฏิบัติ (Active experimentation) ว่าได้ผลจริงหรือไม่ในสถานการณ์จริง เป็นขั้นที่ 4 ซึ่งการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีลักษณะเป็นวงจรที่มีการกระทำ (Act) และการคิดบทวน (Reflection) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์

ที่มา: Kolb. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. p. 40-42.

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของคอลล์ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษาและนักฝึกอบรมนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาตลอดจนการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ และการจัดฝึกอบรมในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่ง สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (เสถียร เป้นเหลือ. 2550: 88-89; อ้างอิงจากสำนักพัฒนาสุขภาพจิต. 2543: 14-16) ได้นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลล์มาใช้ในการฝึกอบรม โดยมีขั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience) ในการฝึกอบรมเนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้ หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่างๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่ผู้สอนมีประสบการณ์มาก่อน ผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อนๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างไปจากตนเองขึ้นอยู่กับการใช้กระบวนการกลุ่มของผู้สอน การที่ผู้สอนพยายามให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์มาใช้ในการอบรม จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้สอนและผู้เรียน การที่ผู้เรียนได้ดึงประสบการณ์ออกมานำเสนอร่วมกับเพื่อนๆ จะทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องราวของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นทำให้สัมพันธ์ภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี ส่วนผู้สอนไม่ต้องเสียเวลาอธิบายหรือยกตัวอย่างให้ผู้เรียนฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรมของผู้เรียนในการนำเสนอประสบการณ์ กรณีที่ผู้เรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่สอน หรือมีน้อย ผู้สอนอาจยกกรณีตัวอย่างหรือสถานการณ์

2. ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน (Reflective observation) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้เรียนจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิเคราะห์ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น และผลของการคิดทบทวนจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขณะทำกลุ่มผู้เรียนจะได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จ การควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย การที่ผู้เรียนอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นได้มากน้อยและเป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับใบงานที่ผู้สอนจัดเตรียมซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปราย หรือตารางการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนทำได้สำเร็จ

3. ขั้นความคิดรวบยอด (Concept) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Knowledge) ซึ่งเกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยายของผู้สอน การมอบหมายให้อ่านเอกสาร ตำรา หรือได้จากการคิดทบทวน และอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 ผู้สอนอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปรายและการนำเสนอของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม โดยผู้เรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดซึ่งจะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความเข้าใจเนื้อหา ตลอดจนขั้นตอนของการฝึกทักษะต่างๆ ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

4. ขั้นการทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตความคิดรวบยอดในรูปแบบต่างๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ แสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ในการประเมินผลการเรียนการสอนได้

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์สามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอนคือ 1. ขั้นประสบการณ์ (Experience) 2. ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน (Reflective observation) 3. ขั้นความคิดรวบยอด (Concept) และ 4. ขั้นการทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application)

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1996: 23-34) อธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การจับคู่ฝึกปฏิบัติ (Pairs exercises) มีขั้นตอนคือการจับคู่ กำหนดบทบาทของแต่ละคน คนแรกฝึกปฏิบัติโดยอีกคนเป็นผู้ฟัง หรือสังเกตโดยไม่แสดงความคิดเห็นแล้วสลับบทบาทกัน และรวมอภิปรายในกลุ่มใหญ่ต่อไป

2. กิจกรรมกลุ่มอย่างมีแบบแผน (Structured group activities) วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นกลุ่ม แนวคิดของกิจกรรมคือกลุ่มจะได้รับประสบการณ์หลังจากการอภิปรายความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ต่างๆ แล้วประยุกต์ความรู้ใหม่ไปสู่สถานการณ์จริงในคลินิก ข้อดีของวิธีการนี้คือสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ฝึกการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้กระบวนการกลุ่มและการเป็นสมาชิกกลุ่ม แนวทางสำคัญการดำเนินการกระบวนการได้อย่างราบรื่นคือคำสั่งต้องชัดเจน ครบถ้วน ทุกคนในกลุ่มทราบทำให้ปฏิบัติกิจกรรมอะไร สมาชิกกลุ่มอาจจะอาสาสมัครออกไปเป็นผู้สังเกตได้ กิจกรรมต้องใช้เวลาเพียงพอไม่รีบร้อน ผู้อำนวยการความสะดวกของกลุ่มควรส่งเสริมสมาชิกกลุ่มให้เชื่อมโยงการเรียนรู้ใหม่เข้ากับชีวิตจริง และการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกปฏิบัติทักษะใหม่ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ นอกจากนี้ผู้อำนวยการความสะดวกจะไม่ตัดสินหรือรับเสนอความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับประเด็นที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

3. บทบาทสมมติ (Role play) เป็นการจัดสถานการณ์และแสดงบทบาทในสถานการณ์นั้นแล้วเรียนรู้จากการแสดง หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว การคิดทบทวนเป็นสิ่งจำเป็น ตามด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนเพื่อจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้น การดำเนินบทบาทสมมติมีขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้แสดงบทบาทสมมติ อธิบายเป้าหมาย ทำความตกลงเกี่ยวกับบทบาทที่ต้องแสดง ในการแสดงอาจมีสคริปต์หรือไม่มีสคริปต์ก็ได้ 2) แสดงบทบาทสมมติ 3) ประเมินการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมโดยตัวแสดงหลัก และผู้สังเกตในกลุ่ม มีการคิดทบทวนและอภิปรายกระบวนการในบทบาทสมมติว่าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกอย่างไร อาจต้องมีการแสดงซ้ำเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยเพิ่มทักษะหรือบทบาทใหม่ที่ได้จากการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) บูรณาการเรียนรู้ใหม่

ข้อจำกัดของบทบาทสมมติคือ 1) บทบาทสมมติเป็นสถานการณ์จำลอง ไม่ใช่สถานการณ์จริงต่างจากกิจกรรมเชิงประสบการณ์อื่นๆ เนื่องจากผู้เข้าร่วมกลุ่มจะถูกกำหนดให้แสดงบทบาทที่ไม่ใช่บทบาทของตนเอง และไม่ได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา 2) บทบาทสมมติต้องอาศัยบุคคลที่เปิดเผยนเอง ดังนั้นการแสดงอาจไม่เหมาะสมกับทุกคน บางคนอาจจะไม่สามารถรับบทบาทสมมติได้ หรืออาจไม่เต็มใจที่จะแสดงบทบาท แต่อาจต้องทำเพื่อเอาใจผู้ดำเนินการ หรือเกิดจากได้รับแรงกดดันจากกลุ่ม ดังนั้นผู้ดำเนินการจะต้องชี้แจงให้พิจารณาจากการแสดงที่เห็น เรียนรู้จากสถานการณ์นั้นโดยไม่ได้เข้าร่วมในเหตุการณ์ 3) ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงทักษะที่เรียนรู้จากบทบาทสมมติ ซึ่งไม่ใช่ชีวิตจริงไปสู่สถานการณ์จริงแม้ว่าบทบาทสมมติจะแตกต่างไปจากการฝึกทักษะวิธีอื่น แต่เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่ามากหากใช้อย่างเหมาะสม เช่น การทดลองพฤติกรรม และฝึกทักษะใหม่ๆ ก่อนนำไปใช้จริง เป็นต้น

4. การแสดงละคร (Psychodrama) แตกต่างจากบทบาทสมมติตรงที่เป็น การนำเรื่องราวหรือสถานการณ์ในชีวิตจริงมาแสดงแล้วให้กลุ่มอภิปราย มีขั้นตอนดังนี้ คัดเลือกสถานการณ์ กำหนดให้ผู้เล่าเรื่องเป็นตัวแสดงหลักและเลือกตัวแสดงประกอบ สรุปเหตุการณ์ให้ผู้ร่วมแสดงเข้าใจบทบาท เริ่มแสดงละคร โดยขณะแสดงหากตัวประกอบแสดงบทบาทไม่เหมือนสถานการณ์จริง ตัวแสดงหลักสามารถหยุดแสดงเพื่อแนะนำบทบาทให้ผู้ร่วมแสดงเข้าใจ เพื่อให้เหตุการณ์สมบูรณ์เหมือนจริงที่สุด ผู้ดูละครเสนอความคิดเห็น มีการอภิปรายและแสดงละครซ้ำ โดยให้ผู้แสดงหลักแสดงสถานการณ์ที่อยากให้เกิดขึ้น หัวใจของการแสดงละครคือการเปิดโอกาสในสถานการณ์นั้นเพื่อทดลองทักษะใหม่ วิธีนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการให้คำปรึกษา และการค้นหาปัญหาชีวิตของสมาชิก แต่ควรใช้อย่างระมัดระวัง

5. การระดมสมอง (Brainstorming) กลุ่มผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้วิจารณ์ประเด็นใดประเด็นหนึ่ง แสดงความคิดเห็นเป็นคำพูดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นออกมาเขียนไว้บนกระดานหรือแผ่นพลิกและติดข้อความนั้นไว้รอบๆ ห้องเพื่อให้ทุกคนเห็นและช่วยในการจำ กระบวนการเกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ 5-10 นาที หรือนานถึง 40 นาที กิจกรรมนี้สามารถนำไปสู่การอภิปรายหรือการเรียนรู้ที่เป็นทางการมากขึ้น อีกนัยหนึ่งคือใช้เป็นกิจกรรมอุ่นเครื่องเพื่อกระตุ้นให้คิดในประเด็นต่างๆ การระดมสมองมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

5.1 ใช้ระบุเนื้อหาของหลักสูตร ในตอนเริ่มต้นของปฏิบัติการหรือในวันแรกของการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรนั้นตั้งอยู่บนฐานของความจำเป็น และความต้องการของผู้เรียนแล้วยังสามารถประเมินความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนได้ด้วย

5.2 ใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญปัญหาในคลินิกหรือปัญหาการฝึกปฏิบัติในการอภิปรายกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนด้วย ใช้เสริมการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติ กระตุ้นพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่เขียนไว้

5.3 ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความรู้ ทักษะ รวมทั้งประเมินการจัดการเรียนการสอนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ทั้งการประเมินเพื่อการตีค่าของสิ่งที่เรียนรู้ (Evaluation) และการประเมินเพื่อการวางแผนปรับปรุงโปรแกรม (Assessment) จึงเป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered) การใช้เพื่อประเมินนี้จะต้องจัดกิจกรรมอย่างมีแบบแผนเพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินผลเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิผลแท้จริง

5.4 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการระลึกด้วยตนเอง โดยการค้นหาความรู้สึกด้านเจตคติ (Affective) ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นในการพัฒนาการระลึกในตนเองของบุคลากรด้านสุขภาพ

6. การบรรยายเชิงประสบการณ์ (The Experiential lecture) หมายถึง การบรรยายสั้นๆ ช่วงก่อนเข้าสู่การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อให้แนวคิดพื้นฐานและอธิบายเกี่ยวกับประเด็นคำถาม

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้จากประสบการณ์มีขอบข่ายกว้างขวางมากทั้งในทางปฏิบัติ และทฤษฎีต่างมีมุมมองที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แต่ละคนเผชิญอยู่ในชีวิตประจำวัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ การเรียนรู้เกิดเป็นวงจรต่อเนื่องโดยผู้เรียนจะเคลื่อนจากการรับรู้ หรือการทากิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งหมด หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จะมุ่งสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน และเมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจก็จะเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อจะได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถ ทำนาย หรือคาดเดาด้วยความเชื่อมั่นภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการฝึกอบรมจะ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะที่ต้องการ การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ เจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ซูซีย์ สมิทธิไกร. 2542: 172) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทั้งภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้และแรงจูงใจในการทำงานและ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงาน โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งใน

ปัจจุบันและอนาคต (พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. 2551: 31) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการให้ความรู้ ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo. 1970: 268) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น สำหรับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้และการฝึกหัดที่มีขอบเขตจำเพาะตามที่ต้องการระยะเวลาของการฝึกอบรมมักจะเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 5 วัน ถึง 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญเป็นการเฉพาะเรื่องเท่านั้น ซิลเบอร์แมน (วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ. 2553: 36; อ้างอิงจาก Silberman. 1998: 1) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นถูกจำกัดทางด้านความรู้หรือทักษะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการเสริมสร้าง เชื่อมต่อช่องว่างของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้ หรือ ทักษะดังกล่าว

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545: 21) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆ ให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และเจตคติ โดยการจัดการศึกษาให้แก่คนกลุ่มหนึ่ง แต่การจัดการศึกษานี้ทำขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำที่ที่แสดงถึงความพอใจในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หรืออาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการเตรียมให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่นั้นเอง

3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้นำไปปฏิบัติจริง ซึ่ง บัคเลย์ และแคปเปิล (Buckley; & Caple. 1995: 23) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้างภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน ดังนี้ (วุฒิพงษ์ ทองก้อน. 2554: 46; อ้างอิงจาก Rothwell. 1996: 12-18)

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้าไม่สามารถยืดหยุ่นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงาน เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแรง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และความมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกปลอดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

สมคิด บางโม (2554: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิด เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยอัตโนมัติ เช่นการใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มพูนความรู้สึกที่ดีต่อองค์การต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับนำไปปฏิบัติจริง การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว

3.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นเป็นการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงและมีวัตถุประสงค์หลายอย่างด้วยกัน แต่มีเป้าหมายที่สำคัญเหมือนกันก็คือเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องให้กับบุคลากรซึ่ง การฝึกอบรมแบ่งได้หลายแนวทางขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ เช่น ช่วงเวลาการฝึกอบรม ซึ่งกุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 58) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจง เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน ซึ่งความต้องการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นด้วยลักษณะเฉพาะเช่นนี้ ทำให้จำแนกหลักสูตรฝึกอบรมตามระยะเวลาของการฝึกอบรมออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรมเฉพาะหน้า (In-Situation Training) เป็นการฝึกอบรมตามปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที หรือในระยะเริ่มแรก เวลาที่ใช้จะสั้นมากด้วยเพราะเป็นกรณีเร่งด่วน หลักสูตรประเภทนี้จะใช้ระยะเวลาสั้น การอบรมแต่ละครั้งหลักสูตรจะมีความสมบูรณ์ในตัวเอง เนื้อหาไม่มาก แต่อาจลึกกว่า ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรเสริมความรู้ พื้นฟูความรู้ หรือเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นเท่านั้น

2. การฝึกอบรมระยะสั้น (Short-Term Training) เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นเป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน ระยะเวลาฝึกอบรมตามหลักสูตรอาจเป็น 3 เดือน 6 เดือนและ 9 เดือน เป้าหมายการอบรมมุ่งที่ความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้เข้าอบรม ความเข้มข้นอาจน้อยกว่าการเรียนปกติตามรายวิชาในสถาบันการศึกษา แต่ความลุ่มลึกมีมากกว่า

3. การฝึกอบรมระยะยาว (Long-Term-Training) เป็นการอบรมที่ใช้ระยะเวลามากกว่า 1 ปีและให้รวมถึงการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) มีลักษณะของการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นหลัก หลักสูตรนี้มีหน่วยงานหรือสถาบันจัดขึ้นน้อย เพราะเน้นความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาแบบลุ่มลึกมากที่สุดเป็นการเฉพาะ มักจะเป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรและปริญญา

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2542: 7-10) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมมีหลายชนิด นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะเฉพาะเรื่องให้กับบุคลากรแล้วยังมีการอบรมในลักษณะอื่นๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็น และลักษณะของงานซึ่งหากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้วอาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างไรก็ตาม จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542: 10-11) และทวีป อภิสิทธิ์ (2538: 16-17) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกภาคสนาม ปกติจะใช้ช่วงเวลาที่ไม่นาน เช่น 2-3 วัน แต่บางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่ต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การจัดการอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นาน ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติจะเป็นการอบรมระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง อาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนเป็นเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน มักจะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542: 37-38) กล่าวถึง การจำแนกประเภทการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน เช่น บรรจุใหม่ ย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทราบนโยบาย ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและเรื่องราวทั่วๆ ไปของหน่วยงาน การปฐมนิเทศอาจรวมถึงการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานก็ได้

3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการช่วยปรับปรุง พัฒนาความสามารถในการทำงานบุคลากร ในโอกาสที่นำเอาเทคโนโลยีและวิธีการใหม่มาใช้ตลอดทั้งมีการโยกย้ายเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง

กิตติ พัทธวิชัย (2544: 451) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรม ไว้ 2 ประเภท ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ได้แก่

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การแนะนำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ได้แก่

- (1) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน
- (2) การฝึกอบรมนอกที่ทำการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรมสามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมเฉพาะหน้า (In-Situation Training) เป็นการฝึกอบรมตามปัญหาที่เกิดขึ้นใช้ระยะเวลาสั้นเพราะเป็นกรณีเร่งด่วน 2) การฝึกอบรมระยะสั้น (Short-Term Training) เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นเป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน มุ่งที่ความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ มีความลุ่มลึกมากกว่าการเรียนรู้ปกติ 3) การฝึกอบรมระยะยาว (Long-Term-Training) เป็นการอบรมที่ใช้ระยะเวลามากกว่า 1 ปี และให้รวมถึงการศึกษาต่อเนื่องเน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นหลัก ทั้งนี้ประเภทการอบรมที่กล่าวมานั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อบรมก่อนเข้าทำงานใหม่ (Pre-entry Training) เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งบังเกิดผลดีต่อองค์กร

3.4 กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ การได้มาซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก สรรหา จนได้คนเก่งที่มีความรู้จากระบบการศึกษามาสู่องค์กรแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณค่าและคุณภาพตามท้องถื่นการพึงประสงค์ ดังนั้น ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการเป็นระบบ ดังนั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบในแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญ การฝึกอบรมจะพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงานที่มีกระบวนการ (Process) มีผลผลิต (Output) และมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น เพื่อผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมผู้จัดการฝึกอบรม ควรให้ความสนใจวางแผนกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม การจัดการ รวมถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ในกระบวนการฝึกอบรมนั้น การวางแผนนับว่ามีส่วนสำคัญ ซึ่งเบตเตอร์ และบลูม (เสถียร แป้นเหลือ. 2550: 56; อ้างอิงจาก Bader; & Bloom. 1994: 24-31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High-IMPACT Training Model) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Identify Training Needs) ผู้พัฒนาการฝึกอบรมจะต้องสามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เป็นการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงทักษะเดิมหรือทักษะใหม่ ตัดสินใจเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนา สอบถามผู้มีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์ และบรรยากาศการทำงานของผู้มีส่วนร่วม เข้าใจถึงความรู้สึกร่วมของผู้มีส่วนร่วม ประเมินคุณค่าของความต้องการการฝึกอบรม และการสร้างความเชื่อมั่นในการฝึกอบรม

2. วางแผนแนวทางการฝึกอบรม (Map the Approach) วางแผนอย่างมีระบบ และไม่มีข้อจำกัด โดยการเข้าใจความต้องการของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และความคาดหวังของผู้จัดอบรม ซึ่งเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำเสนอ การอภิปราย การปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเลือกสื่อ สื่อทัศนูปกรณ์ การผลิตโปรแกรมตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความจำเป็นทางด้านเวลา งบประมาณ และแหล่งทรัพยากร

3. ผลิตสื่อหรือเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) เป็นการจัดหาสื่อเครื่องมือการเรียนรู้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ซึ่งอาจจะผลิตเองหรือจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร ซึ่งจะต้องตรวจสอบถึงความเหมาะสมของกิจกรรมและแบบฝึก การเสริมแรงและความต่อเนื่อง ความเหมาะสมของขนาด และโครงสร้างของกิจกรรมและโปรแกรมทั้งหมด

4. การประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Techniques) โดยตรวจสอบถึงสิ่งที่ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย เกิดผลดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมสามารถสร้างประสบการณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ คุณค่าที่ได้จากการอบรม ลักษณะของวิทยากรที่นำเสนอ ความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดทักษะตามที่ต้องการ และมีการ ติดตามผลที่ชัดเจน

5. การคำนวณผลลัพธ์ที่วัดได้ (Calculate Measurable Results) ด้วยการสอบถามการสังเกตระหว่างการฝึกอบรม ทั้งการปฏิบัติและการทำงานตามที่มอบหมาย การติดตามข้อมูลที่ต้องการในระหว่างการอบรม และใช้กระบวนการประเมินผลเชิงลึกถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการฝึกอบรม และการประเมินผลโดยการติดตามเป็นช่วงระยะเวลาต่างกัน

6. การติดตามผลการฝึกอบรม (Track Ongoing Follow-Through) เป็นการเตรียมการติดตามผลตั้งแต่ก่อนเริ่มการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมที่ต้องกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการติดตามผลการฝึกอบรม

นอกจากนี้ เวลา (ชนากร ทองประยูร. 2551: 47; อ้างอิงจาก Vella. 1995: 10-14) ได้เสนอแนะแนวทางในการวางแผนเพื่อจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์กรทั่วไปได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้อบรมหรือเป้าหมายคือใคร (Who) เป็นการตอบคำถามเพื่อให้ทราบว่าผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเป็นใคร จำนวนทั้งหมดเท่าใด และมีความคาดหวังอย่างไร
2. เหตุผลของการฝึกอบรม (Why) เป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อทราบสถานการณ์วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
3. เวลาในการจัดการฝึกอบรม (When) ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมนั้นควรเป็นอย่างไร ควรจัดเมื่อใด ระยะเวลาเท่าใด
4. สถานที่จัดการฝึกอบรม (Where) เป็นการบอกให้ทราบว่าสถานที่จัดควรเป็นที่ไหน ใช้ห้องประชุมหรือห้องเรียน จัดฝึกอบรมที่ไหน จึงจะเหมาะสมกับการฝึกอบรม

5. เนื้อหาของหลักสูตรเน้นอะไร (What) เนื้อหาในการฝึกอบรมเน้นหนักทางด้านทักษะ ความรู้ หรือเจตคติต่อสิ่งที่องค์กรคาดหวังไว้

6. สิ่งที่คาดหวังคืออะไร (What for) เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการพัฒนาอะไร

7. โครงสร้างของการฝึกอบรมเป็นอย่างไร (How) โครงสร้างของโปรแกรม ภาระงาน การเรียนรู้ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 5 ส่วนด้วยกันคือ การเตรียมการ การแนะนำ แนวคิดและทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ และส่วนของพิธีปิดการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2545: 18-19) และชูชัย สมิทธิไกร (2542: 29-41) ได้ระบุขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมจะต้องมีความเกี่ยวเนื่องกัน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิดจากสิ่งใด หรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุดการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการฝึกอบรมเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง

2. วางแผนพัฒนาการฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำข้อมูลการประเมินความจำเป็น มาลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาสาเหตุ ความเร่งด่วนของปัญหา ระยะเวลางบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรมทั้งแผนแม่บท และโครงการโดยละเอียด

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรม และสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เวลา งบประมาณ วิทยากร เนื้อหาสาระจะต้องสนองตอบจุดประสงค์มีวิธีการฝึกอบรมและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ตรงตามจุดประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด

4. จัดทำโครงการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม โดยเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง

6. ประเมินผลการฝึกอบรม ทำให้หลายวิธีทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกตพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน

จากกระบวนการการฝึกอบรมที่มีผู้เสนอแนวคิดไว้ดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีกระบวนการและขั้นตอนที่สอดคล้องกัน คือ ขั้นตอนแรกเป็นกิจกรรมก่อนการปฏิบัติการฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็น วางแผนการฝึกอบรม สร้างหลักสูตร การเตรียมการเพื่อฝึกอบรม

ขั้นตอนที่สอง เป็นกิจกรรมระหว่างการศึกษา การฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติ และขั้นตอนสุดท้ายเป็นกิจกรรมหลังการฝึกปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็นได้แก่ การประเมินผลการฝึกปฏิบัติ และการทบทวนเพื่อการปรับปรุง

3.5 เทคนิคและวิธีการฝึกปฏิบัติ

เทคนิคการฝึกปฏิบัติเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในเรื่องนั้นๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้รับการฝึกปฏิบัติได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่จำกัด ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ อีกทั้งช่วยให้การฝึกปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่ง ปาริค และราวี (Pareek; & Rao. 1981: 18) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกปฏิบัติเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จในการฝึกปฏิบัติ ถ้าการฝึกปฏิบัติคือระบบๆ หนึ่งในการพัฒนาบุคคล เทคนิคการฝึกปฏิบัติก็คือกระบวนการพัฒนาบุคคล การเลือกใช้เทคนิคฝึกปฏิบัตินั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการฝึกปฏิบัติ ลักษณะจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติ สถานที่ ระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติ และความเชี่ยวชาญของวิทยากร ดังนั้นเทคนิคการฝึกปฏิบัติ จึงเป็นเสมือนเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จและถือว่ามีค่าสำคัญ เพราะถ้าผู้จัดการฝึกปฏิบัติ หรือวิทยากรเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถหรือทักษะได้อย่างรวดเร็ว อันเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาได้เป็นอย่างมาก จึงมีผู้พยายาม คิดเทคนิค การฝึกปฏิบัติใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งเทคนิคในการฝึกปฏิบัติ นั้น โทบิน และคณะ (ช่อเพชร เบ้าเงิน. 2545: 79; อ้างอิงจาก Tobin; & Others. 1979: 137) กล่าวว่า เทคนิควิธีการสอนนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ เช่น การบรรยาย การสาธิต การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมอภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การระดมความคิด การสัมมนา

เบญจวรรณ บุญใจเพชร (2558: ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทเทคนิคการฝึกปฏิบัติไว้ดังนี้

- 1) เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่เน้นบทบาทวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นชุด หรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) และการอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 2) เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่เน้นบทบาท ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสัมมนา (Seminar) การระดมความคิด หรือระดมสมอง (Brainstorming) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip)
- 3) เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เข้าอบรมแต่ละคน ใช้เฉพาะคนใดคนหนึ่งอาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ เช่น การสอนงาน (Coaching) การสอนโดยแบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) และ
- 4) เทคนิคการฝึกปฏิบัติที่ใช้รูปแบบการประชุม เช่น การประชุมใหญ่ (Convention) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

จากการแบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กล่าวมานั้น จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่สร้างชุดฝึกอบรมเป็นแนวทางในการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่การที่จะเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการใดนั้น ผู้ที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาว่าจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม ซึ่งซูซีย์ สมิททิกอร์ (2542: 172-194) และไฟโรจน์ สติรยากร (2547: 18-20) ได้สรุปการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 3 ด้านของบลูม และคณะ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ เทคนิคต่อไปนี้

- 1.1 การบรรยาย (Lecture)
- 1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 1.3 การบรรยายเป็นคณะ (Symposium)
- 1.4 การประชุมอภิปราย (Conference)
- 1.5 ทักษะศึกษา (Field Trip)
- 1.6 โครงการศึกษา (Project Methods)
- 1.7 การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ (Film)
- 1.8 การสอนงาน (Coaching)
- 1.9 การฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานจริง (On-the-Job-Training)
- 1.10 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 1.11 แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction)
- 1.12 การสัมมนา (Seminar)
2. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะ ได้แก่
 - 2.1 การสาธิต (Demonstration)
 - 2.2 การทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticeship)
 - 2.3 การฝึกปฏิบัติ (Exercise)
 - 2.4 โครงการศึกษา (Project Methods)
 - 2.5 คณะทำงานชั่วคราว (Task Force)
 - 2.6 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-Basket)
 - 2.7 การฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานจริง (On-the-job-Training)
 - 2.8 วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method)
 - 2.9 เกมการบริหาร (Management Games)
 - 2.10 การสอนงาน (Coaching)
 - 2.11 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ ได้แก่

- 3.1 การแสดงบทบาทสมมติ (Role-Play)
- 3.2 กรณีศึกษา (Case Study)
- 3.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
- 3.4 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulations)
- 3.5 เกมการบริหาร (Management Games)
- 3.6 การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา (Sensitivity Training)
- 3.7 การประชุมกลุ่มซินดิเคต (Syndicate)
- 3.8 การฝึกปฏิบัติ (Exercise)
- 3.9 วิธีประสมเหตุการณ์ (Incident Method)
- 3.10 การสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observe)

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเทคนิควิธีการฝึกอบรมต่างๆ นั้น มีความเหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ที่แตกต่างกันจึงต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรมแบบต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เช่น การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) การระดมสมอง (Brainstorming) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) การฝึกปฏิบัติ (Exercise) ฯลฯ

3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งมีความสำคัญ และเป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด และเป็นการรวบรวมข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมในอนาคต การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้น เกริกแพทริก (ซูซีย์ สมิทท์ไกร. 2551: 207-209; อ้างอิงจาก Kirkpatrick. 1987) ได้เสนอรูปแบบของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เพื่อวัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงพอใจหรือไม่กับประสบการณ์จากกิจกรรมการฝึกอบรมโดยอาจครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ตั้งแต่ในขั้นการออกแบบโครงการฝึกอบรม และนำสิ่งที่ต้องการประเมินบรรจุลงในแบบประเมินผล

2. ประเมินการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ซึ่งเป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการและกระบวนการทำงาน ด้านการวัดทักษะ เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่โดยให้ผู้เรียนได้แสดงทักษะนั้นออกมา และผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน หรือประเมินทัศนคติว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

3. ประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ภายหลังจากการฝึกอบรมซึ่งสามารถทำการประเมินอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ทางสถิติและควรมีกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบ

4. ประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลลัพธ์คือ การประเมินผลการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินการขององค์กรเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลอย่างไรต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อตรวจสอบว่า ทักษะหรือความรู้ที่อยู่ในหลักสูตรมีผลด้านบวกต่อองค์กรมากที่สุด ผลที่ได้รับได้เกิดขึ้นในหลาย ส่วนหรือเพียงบางส่วนขององค์กร

จากการประเมินผลการฝึกอบรมจะเห็นได้ว่ามีกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน ที่ต้องการให้กระบวนการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้จัดฝึกอบรมต้องเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม ดังนั้นการประเมินผลการฝึกอบรมจึงมีประโยชน์ ซึ่งผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมสามารถประเมินได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้านคือ การประเมินจากปฏิกิริยาสนองตอบ ประเมินการเรียนรู้ ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออก และประเมินผลลัพธ์ ซึ่งผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการฝึกอบรมต่อไป

4. การพัฒนานิสิตนักศึกษา

4.1 แนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษา

การพัฒนานิสิตนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนามนุษย์ ซึ่งการพัฒนานิสิตศึกษานั้น หมายถึง ความพยายามใด ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์ และต้องคำนึงถึงความแตกต่างของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน คิงและฟิลด์ส (สำเนา ขจรศิลป์. 2542: 5; อ้างอิงจาก King; & Fields. 1980) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาสติปัญญา ซึ่งเน้นความสามารถในการเป็นนักคิด เป็นผู้เรียนรู้และการรวบรวมข้อมูลให้ได้ความหมายที่เป็นประโยชน์
2. การพัฒนาเอกลักษณ์ เป็นการพัฒนาความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ให้มีความเข้าใจความสามารถ และข้อจำกัดของตนเอง การตั้งเป้าหมายในอาชีพและเป้าหมายของชีวิต การควบคุมอารมณ์และการพัฒนาความรู้สึกที่ดีกับตนเอง
3. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสร้าง ความใกล้ชิด และความรัก
4. การพัฒนาค่านิยม ซึ่งเน้นค่านิยมที่เป็นคุณธรรมในการดำเนินชีวิตของตนเอง

การพัฒนาบัณฑิตศึกษานั้นมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา ให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคมอารมณ์ ให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม ในปัจจุบันแนวทางการพัฒนาบัณฑิตศึกษาเป็นที่ยอมรับในวงการการอุดมศึกษาโดยทั่วไป สำหรับเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาสภาศึกษามิชิแกน (สำเนา ขจรศิลป์. 2542: 4; อ้างอิงจาก American Council on Education. 1949) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาที่เน้นให้นักศึกษามีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญาโดยเน้นเรื่องการใช้ความคิด การวิเคราะห์ด้วยเหตุผล
2. ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยการสร้างทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล
3. ด้านอารมณ์ โดยเน้นให้มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์
4. ด้านจิตใจ โดยเน้นเรื่องค่านิยมในการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม ยึดมั่นในศาสนา และปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

5. ด้านอาชีพและเป้าหมายของชีวิต โดยเน้นการเลือกอาชีพการสร้างเป้าหมาย และการวางแผนสู่เป้าหมายของชีวิต

นอกจากนี้ บราวน์ (สำเนา ขจรศิลป์. 2542: 5; อ้างอิงจาก Brown. 1972) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. การพัฒนาเอกลักษณ์ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาระบบค่านิยม การพัฒนาคุณธรรม และการพัฒนาเป้าหมายด้านอาชีพ
2. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ทักษะในการสื่อความหมาย การพัฒนาความเข้าใจ และความเห็นใจกับผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่มีความแตกต่างในด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม
3. การพัฒนาทักษะในด้านการเรียนและสติปัญญา ซึ่งจะช่วยให้เป็นบุคคลที่มีความสนใจและทำการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ ตลอดชีวิต
4. การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ คือ การพัฒนาความเข้าใจ เห็นคุณค่าและเกิดความซาบซึ้งในธรรมชาติและศิลปะ ตลอดจนการพัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์ในงานศิลปะ
5. การพัฒนาด้านร่างกายและทักษะในด้านนันทนาการ คือ การพัฒนาความเข้าใจ เห็นคุณค่าและบูรณาการกิจกรรมนันทนาการเข้ากับลักษณะการดำรงชีวิตของตน

จากเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ชิคเคอริง ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้คิดค้นการพัฒนานักศึกษา โดยได้ทำการศึกษาพัฒนาการของนักศึกษาทั้งชายและหญิง จากสถาบันอุดมศึกษา 13 แห่ง ซึ่งมีเชื้อชาติ และสัญชาติต่างกัน นอกจากนี้เขายังได้ทำการวิจัยร่วมกับนักจิตวิทยา และเขียนเป็นทฤษฎีเพื่อการพัฒนาการศึกษา ในปี 1969 โดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีพัฒนานักศึกษาของชิคเคอริง (Chickering's Theory of Student Development) ที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลในช่วงอายุ 17 ถึง 25 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แต่ช่วงอายุที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลิกภาพบางลักษณะเช่น ในช่วงอายุ 18

ถึง 23 ปี มีความเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลิกภาพใน 3 ลักษณะ คือ พัฒนาความสามารถ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งในช่วงอายุดังกล่าวนักศึกษาวรรบรรลุนตามขั้นพัฒนาการ 7 ลักษณะ คือ (สำเนา วิจารณ์. 2542: 40-42)

1. การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความสามารถทางด้านร่างกายและการใช้ฝีมือ และความสามารถในด้านสังคมและการติดต่อกับผู้อื่น
2. การควบคุมอารมณ์ (Managing Emotions) ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง
3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง (Developing Autonomy) เป็นการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองต่อจากวัยเด็ก วัยรุ่นสู่ผู้ใหญ่ ซึ่งบุคคลต้องมีความเป็นตัวของตัวเองมาก ต้องควบคุมตนเอง ต้องแก้ไขปัญหาของตนเอง และต้องช่วยเหลือตนเอง
4. การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Establishing Identity) ซึ่งรวมถึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายในช่วงวัยรุ่นสู่ผู้ใหญ่ตอนต้น พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางและบทบาทให้สอดคล้องกับเพศของตน พัฒนาความสนใจในอาชีพ และลักษณะการดำรงชีวิตให้เหมาะกับตนเอง
5. การพัฒนาติดต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่จำกัด (Freeing Interpersonal Relationship) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความอดกลั้น การยอมรับนับถือบุคคลที่มีความแตกต่างกับตนเอง ทั้งในด้านภูมิหลัง อุปนิสัย ค่านิยม และเชื้อชาติ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความเข้าใจ ความผูกพัน ความสัมพันธ์กับเพื่อน กับคนรัก และกับเพื่อนร่วมงาน
6. การพัฒนาเป้าหมาย (Developing Purpose) เป็นการบูรณาการเป้าหมายด้านอาชีพ งานอดิเรก ลักษณะการดำรงชีวิตเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายชีวิตของตนเอง
7. การพัฒนาบูรณาภาพ (Developing Integrity) ซึ่งรวมถึงการบูรณาการพัฒนาทั้งหกประเภทที่ได้กล่าวมาแล้ว และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมต่างๆ ของตน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตของตน

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาเด็กนักเรียนมีความจำเป็นและสำคัญเพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาจากสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับช่วงอายุและพัฒนาการด้านต่างๆ ซึ่งการพัฒนาการ 3 ลักษณะแรก คือ การพัฒนาความสามารถ การควบคุมอารมณ์ และพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองนั้น ใช้พัฒนานักศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ส่วนพัฒนาการ 4 ลักษณะหลังนั้น คือ การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง การพัฒนาทักษะในการติดต่อกับผู้อื่น การพัฒนาเป้าหมาย และการพัฒนาบูรณาภาพใช้พัฒนานักศึกษาชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4

สำหรับนักการศึกษาของไทยได้มีข้อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาไว้เช่นกัน แนวคิดต่างๆ มีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาในต่างประเทศด้วยเช่นกัน โดยมักจะเน้นการพัฒนาตัวนิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์พร้อมนั่นเอง

สำเนา ขจรศิลป์ (2542: 9-10) กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ควรมีอย่างน้อย 7 ประการด้วยกัน คือ

1. ด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาเจตคติ และทักษะในการเรียน เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพ ความรู้และทักษะในการบริหาร ความรู้และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ
2. ด้านสติปัญญา โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการคิด การวิเคราะห์ ความรอบคอบ ไตร่ตรองและเห็นการณ์ไกล
3. ด้านสังคม โดยเน้นการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยกระบวนการประชาธิปไตย กิริยามารยาทในสังคม มนุษยสัมพันธ์ และรอบรู้ทั้งวัฒนธรรมไทยและต่างชาติที่ต้องติดต่อกัน
4. ด้านอารมณ์ โดยเน้นการทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การปรับและควบคุมอารมณ์ ตลอดจนการพัฒนาอารมณ์ทางด้านสุนทรียภาพ เพื่อให้เห็นคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
5. ด้านเอกลักษณ์ โดยเน้นการทำความเข้าใจบุคลิกภาพของตนเองในทุกๆ ด้านการพัฒนาความสนใจในอาชีพ การวางแผนเพื่อประกอบอาชีพ การวางแผนการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง
6. ด้านร่างกาย โดยเน้นการพัฒนาความเจริญเติบโตในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย การพัฒนาเจตคติและทักษะในการรักษาสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ
7. ด้านคุณธรรม โดยเน้นคุณธรรมขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ความกตัญญู กตเวที ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม ลดละเลิกอบายมุข ตลอดจนการส่งเสริมให้ยึดมั่นปฏิบัติตามคำสอนของศาสนา และจรรยาบรรณในอาชีพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษานั้นเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งต่างๆ ในชีวิต ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคม นั่นเอง ดังนั้นการพัฒนานิสิตนักศึกษาจึงเป็นการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน และแต่ละชั้นปี ซึ่งการพัฒนานิสิตนักศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนามนุษย์ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีส่วนสำคัญในการผลิตบัณฑิต ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคมอารมณ์ พร้อมกับเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม และประเทศชาติ

ดังนั้นในการพัฒนานิสิตนักศึกษาจึงมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาในด้านการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บัณฑิตเป็นที่พึงปรารถนาและเป็นที่ต้องการของสังคม และในการพัฒนานิสิตนักศึกษานั้นสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นจะต้องรู้จักลักษณะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ซึ่ง ทองเรียน อมรวิกุล (2525: 39) ได้จำแนกลักษณะนิสิตนักศึกษาตามชั้นปี ไว้ดังนี้

นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เข้ามหาวิทยาลัยเพื่อหวังความสำเร็จในเชิงวิชาการ ต้องการเข้าใจตนเอง แสวงหาเอกลักษณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความรู้สึกทั่วไปของนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้จะมีความรู้สึกกังวลปนกันระหว่างความหวาดกลัวกับความตื่นเต้น และจะเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทในมหาวิทยาลัย

นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ส่วนใหญ่นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มักจะไม่พอใจมหาวิทยาลัย บางกรณีนิสิตนักศึกษาจะมีความเบื่อและรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายต่อสภาพทั่วไปในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาจะเกิดความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง เป็นคนขาดความรับผิดชอบ ทางออกของนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้คือ การรวมกลุ่ม และริเริ่มสร้างเสริมความเป็นแบบแผนของกลุ่มย่อยขึ้นมาเป็นวัฒนธรรมกลุ่มเพื่อน (Peer Culture)

นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้จะมีวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของตนเอง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะในลักษณะที่สูงมาก โดยจะมีความคิดเห็น ค่านิยมในแนวทางเดียวกันทุกคน จะมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แต่จะมีลักษณะที่คล้ายกับนิสิตชั้นปีที่ 2 คือ มีความไม่พอใจมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ และมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรง

นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มีความสนใจออกไปจากมหาวิทยาลัย และจะเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยค่อนข้างน้อย เริ่มไม่สนใจวัฒนธรรม และความเป็นอยู่ของนิสิตนักศึกษา (Student Culture) ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งไม่ยอมรับระเบียบประเพณีของนิสิตนักศึกษาด้วยกัน สนใจเรื่องส่วนตัวโดยเฉพาะชีวิตหลังการเรียนจบแล้ว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่านิสิตนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานั้นต่างมีลักษณะด้านบุคลิกภาพ อารมณ์ ความสามารถ สติปัญญา ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการพัฒนานิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงลักษณะของนิสิตนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนานิสิตนักศึกษาสอดคล้องกับวัย ซึ่งจะทำให้การพัฒนานิสิตศึกษานั้นเป็นไปตามพัฒนาการ และเพื่อให้สามารถพัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่มีบุคลิกลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

4.2 การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ

การส่งเสริมและพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านสังคม โดยเฉพาะให้มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคม มีความรู้ในวัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมเพื่อปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างถูกต้อง รู้จักร่วมทำงานกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมนั้น เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำนั้น อาจใช้วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ไปพร้อมกับการดำเนินการจัดกิจกรรมตามปกติ ทั้งนี้เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎี และการปฏิบัติจากสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะของตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะที่แตกต่างและมีสิ่งเหนือกว่าคนอื่น ๆ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างมาบูรณาการสร้างความเป็นผู้นำซึ่งมนุษย์แต่ละคนนั้นต่างก็มีความเป็นผู้นำอยู่ในตนเองจะ

ต่างก็เพียงบางคนมีมากบางคนมีน้อย ผู้นำที่ดีคือ ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนสิ่งที่อาจเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริงๆ และการเป็นผู้นำมิได้เป็นมาแต่กำเนิดเพียงอย่างเดียว แต่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2540: ออนไลน์) กล่าวว่า คุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำไทย ในอนาคตที่สำคัญและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น 5 ประการ คือ

1. สภาพจิตมีความมั่นคงหรือมีความกล้าในระดับหนึ่ง
2. เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา รักความถูกต้องและรู้จักเสียสละ
3. เป็นผู้มีทัศนคติ มุ่งไปข้างหน้า มุ่งไปในทางสร้าง มุ่งไปในทางแก้ มุ่งไปในทางนำ คือ มีวิธมองโลก วิธมองคนในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ
4. เป็นผู้มีความสามารถในการพูด การแสดงออกเนื่องจากผู้นำต้องพูดกับคน ต้องเกี่ยวกับคน
5. เป็นผู้ทำอะไรให้ได้ผลที่จริงจังมีผลงาน จะบริหารงานก็บริหารได้ ทำอะไรเองก็ทำได้ และต้องแก้ปัญหาที่แก้ได้

มัทควิลี (วิมล จันทรแก้ว. 2555: 41-42; อ้างอิงจาก Mecauley. 1998: 4) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำ และกระบวนการนำจึงได้เสนอหลักการพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถึงแม้จะมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือระดับองค์กร แต่เป้าหมายอันดับแรก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล
2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลต่างก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้
3. การพัฒนาภาวะผู้นำ มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนที่นำมาจากพันธุกรรมแต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก บางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญคือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2553: 8) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารคนและงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานจึงต้องใช้ศิลปะในการครองงาน เพื่อสามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ชื่นชมยินดี และพัฒนาคุณสมบัติลักษณะที่ดีให้เกิดกับตนเอง ดังนั้นการได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคลจึงเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมากในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้งานทุกอย่างดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กัน

บรยงค์ โตจินดา (2553: 240) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น บุคคลต้องรู้จักตนเอง โดยรู้ว่ามีปัญหาอะไรหรือเป็นผู้นำแบบใด การรู้จักตนเองนั้นอาจทำได้โดยการสำรวจตนเอง หรือ ประเมินโดยผู้อื่น ดังนั้นวิธีการสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำให้ตนเอง (The core of personal Leadership) จะต้องพิจารณาถึงการมีความตระหนักแห่งตน (Self awareness) มีมโนธรรม (Conscience) มีเจตจำนงอิสระแน่วแน่ (Independent will) และมีจินตภาพสร้างสรรค์ (Creative imagination) เพื่อการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในตนเอง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558: ออนไลน์) ให้ความเห็นแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำเด็กและเยาวชนว่า สถาบันการศึกษาไทยทุกระดับควรให้ความสำคัญในการสร้างให้เด็กมี ทักษะ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. สอนทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญในการ พัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนทักษะความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ในผู้เรียน เช่น สอน ทักษะการพูด สอนทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่างๆ การมองอนาคต วิธีการตั้งเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่นการสื่อสารในที่ สาธารณะ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเวลา การสร้างทีมงาน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง เช่น การผลิตกันเป็นผู้นำกลุ่มให้ดูภาพยนตร์หรือละครที่ให้ข้อคิดการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้เรียนวิเคราะห์ภาวะผู้นำ วิธีการวางแผน และรู้จักวิธีตอบสนอง สถานการณ์ต่างๆ ของผู้นำ เป็นต้น

2. ส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ สถาบันการศึกษาควรส่งเสริม กิจกรรมทางสังคมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เช่น กิจกรรมค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมพัฒนาชุมชนรอบโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนได้เรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ สามารถค้นพบหรือรู้จักตนเองว่ามีระดับความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด สถาบันควร กำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรม และตัวชี้วัดที่ชัดเจนที่มีส่วนวัดการมีภาวะผู้นำ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนมี ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นเห็นด้วยกับสิ่งที่ตนเองเสนอตามหลักการและเหตุผลที่ดี สามารถสื่อสาร กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมทีมและปัญหาของทีม สามารถหาทางแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้จำเป็นต่อการเป็นผู้นำเพราะผู้นำที่ดีควรเป็น ผู้นำที่นำทิศทางผู้อื่นให้ไปสู่เป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง

3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ซึ่งเป็นฐานการพัฒนาภาวะผู้นำ การศึกษาค้นคว้าเป็นการ เปิดโลกของผู้เรียนให้กว้างขึ้น ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจสูง ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีรากฐานการคิดที่ดี รอบคอบ มีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริง มีความแม่นยำในการวินิจฉัย บุคคลและสถานการณ์ ซึ่งการที่จะพัฒนาคุณสมบัตินี้ได้ ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนอ่านหนังสือหรือเข้าถึง สื่อต่างๆ ที่หลากหลายประเภท ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกห้องเรียนและที่สำคัญคือ สอน ให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์และคัดเลือกข้อมูล และสร้างนิสัยให้เป็นผู้รักการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐานของการ เป็นผู้นำที่ดี

4. ผิดสังเกตและเข้าใจผู้อื่น การสังเกตคนเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำอีกประการหนึ่ง สถาบันการศึกษาจึงควรพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักสังเกตและเข้าใจคนทั้งด้านอารมณ์ พฤติกรรมและความสามารถหรือศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคคลอื่น และที่สำคัญคือการปลูกฝังทัศนคติ มองผู้อื่นในด้านบวก มองว่าทุกคนมีคุณค่า และศักยภาพ แม้ว่าจะมีความแตกต่างก็สามารถนำความแตกต่างมาเสริมสร้างกันได้ ซึ่งอาจทำได้โดยการสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองที่ถูกต้องในการสังเกตคนโดยผ่านการเรียนการสอนหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน

5. สนับสนุนเด็กที่ฉายแววความเป็นผู้นำ มิใช่เด็กทุกคนจะมีลักษณะของการเป็นผู้นำอย่างชัดเจน แต่จะมีเพียงบางคนที่มีความฉายแววการเป็นผู้นำที่โดดเด่น ควรได้รับการสนับสนุน การพัฒนาการเป็นผู้นำที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น มอบหมายให้เป็นผู้นำห้อง สนับสนุนให้สมัครเป็นประธานนักเรียน ส่งเด็กเข้าประกวดได้วาที การได้รับการส่งไปเข้าแคมป์เยาวชนผู้นำรุ่นใหม่หรือได้รับการพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำที่เฉพาะเจาะจง โดยสถาบันการศึกษาควรมีการค้นหาหรือทำแบบทดสอบภาวะผู้นำ เพื่อคัดเลือกผู้เรียนที่มีแววผู้นำเด่นชัดและส่งเสริมให้เด็กกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะการเป็นผู้นำระดับแนวหน้าของสังคมต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา จะเห็นว่าผู้นำจะต้องสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตนเองอีกทั้งจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักการพื้นฐานในการเรียนรู้และพยายามนำมาใช้เพื่อสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความสามารถประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ซึ่งสถาบันการศึกษาควรจัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาได้ปฏิบัติและเรียนรู้ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้สถาบันการศึกษาต้องจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการฝึกฝนการเป็นผู้นำทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนอาจดำเนินการโดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมไปพร้อมๆ กับการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมตามปกติ

4.3 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและสามารถอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุขเป็นที่ต้องการของสังคม และผู้ใช้บัณฑิตนั้น สถาบันอุดมศึกษาต่างมุ่งเน้นที่จะพัฒนานักศึกษาแบบองค์รวม เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยต่างๆ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรตั้งแต่ พ.ศ. 2493-2537 เกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตทั่วไปว่า ควรมีลักษณะโดยสรุปได้ดังนี้ (อุดม หนูทอง; และคนอื่นๆ. 2540: 35-37)

1. บัณฑิตจะต้องมีสติปัญญา คำว่าปัญญานั้นคือ ความมีวิชาความรู้ ความรอบรู้ รู้จริง รู้ตลอด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถจากการศึกษาและความคิดพิจารณา ส่วนสตินั้นหมายถึงความระลึกได้ ความรู้สึกตัว ความไม่วิปลาสและความรู้จักผิดชอบ ความมีสติปัญญา จะทำให้บุคคลรู้เท่าทันรู้แล้วรู้จริงในสิ่งต่างๆ สามารถที่จะหาหนทางวิธีการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ บัณฑิตจะต้องพยายามศึกษา ฝึกฝนให้ทันต่อ ความรู้วิทยาการใหม่ๆ สนใจวิชาการไม่หยุดยั้ง การพัฒนาความรู้คือ พัฒนาความรู้ทางวิชาการ ความรู้ปฏิบัติการและความรู้คิดอ่านตามเหตุผล ส่วนการพัฒนาปัญญาต้องฝึกคิดด้วยความตั้งใจ ให้เที่ยงตรง ปราศจากอคติ เป็นธรรม เห็นความจริง

2. บัณฑิตจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจสูง คือมีศีลธรรม มีสติสัมปชัญญะ อดทน อดกลั้น วางตนให้สมเกียรติแก่การนับถือเป็นแบบอย่าง บัณฑิตต้องมีคุณธรรมที่สำคัญคือความสุจริต ความยุติธรรม ความไม่แพ้แก่ความโลภ ลีမ်ตัว ริษยา มีความเสียสละ ความเสียสละที่สำคัญ คือ การเสียสละไม่ตามใจตัวเอง สละความสะดวกสบายส่วนตัว เพื่อจะรักษาความดี มีปัญญาธรรม คือ พิจารณาเรื่องต่างๆ ให้เห็นกระจ่างชัดด้วยเหตุผล ด้วยความไม่อคติ มีเหตุผล รู้ผิดชอบ ชั่วดี ควรทำและไม่ควรทำ

3. บัณฑิตจะต้องเป็นตัวของตัวเอง คือเป็นคนหนักแน่น มีความคิดมีเหตุผล มีสติ ไม่พลอยให้หลุมมลากไป

4. บัณฑิตจะต้องตั้งมั่นในความสามัคคี ต้องร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของ ประเทศชาติ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวว่าในการผลิตบัณฑิตหรือนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน คือ

1. เก่ง มีความรู้ เชี่ยวชาญ ชำนาญการ ทั้งทางด้านวิชาการความรู้ทั่วไป และ เชี่ยวชาญชำนาญการในแต่ละสาขาอาชีพ

2. ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และการเป็นคนดี มีคุณธรรม

3. มีความสุข อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ เบิกบานแจ่มใส ไม่เครียดแค้นชิงชังสังคม

4. สุขภาพดี มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

ประกอบ คูปรัตน์ (2546: 23) กล่าวว่า คุณลักษณะของบัณฑิตยุคใหม่ ควรจะประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการประกอบอาชีพ
2. ความรอบรู้เท่าทันโลก ทันเหตุการณ์
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำในสิ่งใหม่ได้
5. ความสามารถในการสื่อสารยุคใหม่
6. ความเป็นพลเมืองดีของสังคม
7. สนใจ ขวนขวายหาความรู้
8. ความเป็นผู้นำ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคณะ (2552: 78-85) ได้ทำการศึกษาและพัฒนากรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (National Qualifications Framework for Higher Education in Thailand : NQF) เกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตไทยควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ มีความรู้ทางวิชาการพื้นฐานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา มีความรู้ทันสมัย ทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำทางวิชาการรู้จักใฝ่รู้แสวงหาความก้าวหน้า สืบเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ลึก สามารถจัดระบบองค์ความรู้ เชื่อมโยงและบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาที่ตนศึกษา และสาขาวิชาอื่นๆ มีความเชี่ยวชาญเข้าถึงแก่นความรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ มีสมรรถภาพทางปัญญา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ด้านความคิด (Thinking) คือ มีสติปัญญา คิดเป็น สามารถจัดระบบความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ มีโลกทัศน์กว้างไกล และแสดงความสามารถในการคิดรวบยอด

3. ด้านความสามารถ (Skill) คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามวิชาชีพโดยเป็นผู้ปฏิบัติ อย่างมืออาชีพ สามารถนำความรู้ในเชิงทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานเป็น ทีมกับผู้อื่นได้ เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น สามารถปรับปรุงตนเอง พัฒนางานให้มีคุณภาพ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีนวัตกรรมสามารถสร้างงานใหม่ มีความคิดริเริ่มในการประกอบการ มีความเชี่ยวชาญชำนาญการ ปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) คือ เป็นผู้ที่มีศีลธรรม กตัญญูกตเวที ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีสัจจะ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ (Accountability) มีมโนธรรมและจิตสำนึก ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งต่อตนเองและสังคม สามารถครองตน อารมณ์ มั่นคง มีความเชื่อมั่น มีวุฒิภาวะ รอบคอบ มีวินัย ตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด อดทน มีความเพียร รู้จักหน้าที่ของตน ชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น

และจากประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละระดับคุณวุฒิ โดยในระดับปริญญาตรี ได้กำหนดไว้ ดังนี้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคณะ. 2552: 230)

1. มีความคิดริเริ่มแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งทั้งในสถานการณ์ส่วนบุคคล และของกลุ่ม โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมไปปฏิบัติได้

2. สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันต้องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้า ในสาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์อื่นๆ

3. สามารถพิจารณาแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ หรือวิชาชีพ โดยยอมรับข้อจำกัดของธรรมชาติของความรู้ในสาขาวิชาของตน

4. มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์ของตนให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจของตนอยู่เสมอ

5. มีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงทั้งในบริบททางวิชาการ ในวิชาชีพและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา. 2558: 42) ดังนี้

1. มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู วิชาชีพพลศึกษา/สุขศึกษา และมีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

2. มีความอดทน ใจกว้าง และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ทางพลศึกษา/สุขศึกษา รวมทั้งทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ทุกกลุ่ม

3. มีความรอบรู้ และมีความสามารถเข้าใจประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีทางพลศึกษา/สุขศึกษา และระเบียบวิธีการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งโดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้

5. มีความสามารถในการแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผล โดยการบูรณาการศาสตร์ทางการศึกษา พลศึกษา/สุขศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทางพลศึกษา/สุขศึกษาและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการที่จะพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะต่างๆ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นที่ต้องการของสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องพัฒนาบัณฑิตให้ครบในทุกๆ ด้าน โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรม ที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา

5.1 ความหมายของครูพลศึกษา

ครูพลศึกษาก็เหมือนกับครูอื่นๆ ที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน และยังต้องรับภาระนอกเหนือจากนี้คือ จะต้องช่วยให้ผู้เรียนมีการเจริญเติบโต และพัฒนาทักษะทางกาย ทางด้านกีฬา ฝึกให้ผู้เรียนมีความอดทนกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์และฝึกการเป็นผู้นำ ซึ่งวรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) ได้ให้ความหมายของครูพลศึกษาว่าหมายถึง ผู้ที่ยึดถือในหลักการ และปรัชญาของการพลศึกษาและการกีฬา และใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อในการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาในทุกๆ ด้าน ตามหลักการและปรัชญาการพลศึกษาและการกีฬา คือ

1. ด้านสมรรถภาพทางกาย
2. ด้านทักษะการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย และทักษะการกีฬา
3. ด้านความรู้ ความเข้าใจวิธีการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายและการเล่นกีฬา
4. ด้านคุณธรรมประจำตัว
5. ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา

สรุปได้ว่าครูพลศึกษา หมายถึง บุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านกีฬา วิชาการ ตลอดจนทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการในทุกๆ ด้าน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2 จรรยาบรรณครูพลศึกษา

วาสนา คุณาภิสิทธิ์ (2539: 85) ได้กล่าวถึงหลักจรรยาบรรณของครูพลศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูพลศึกษามีอาชีพในการสอน เพราะฉะนั้นจรรยาบรรณทุกอย่างเกี่ยวกับการสอน ซึ่งตั้งชื่อโดยคณะกรรมการจัดการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเมื่อครูพลศึกษามีอาชีพในการสอน เพราะฉะนั้นจรรยาบรรณที่สร้างก็ถือว่าเป็นจรรยาบรรณของครูพลศึกษาด้วย
2. ครูพลศึกษามีหน้าที่ และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนว่าจะทำอย่างไรบ้าง
3. ระบบประชาธิปไตยทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการสอนและมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการวางแผนรวมทั้งการใช้สถานที่ เพราะฉะนั้นครูพลศึกษาต้องจัดทุกอย่างเพื่อเสนอสนอง
4. สื่อหรือ Information ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวครูหรือนักเรียนต้องถือเป็นความลับของครูและนักเรียน
5. ขณะที่ครูพลศึกษาเป็นกันเองกับนักเรียน เราไม่ควรให้ความเป็นกันเองมาเป็นอุปสรรคต่อการสอนที่จะให้ได้ผลดี คือ จะต้องรู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร
6. ครูพลศึกษาควรเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับพลศึกษา หลักการทางจรรยาบรรณหรือคุณลักษณะอย่างอื่นที่จะเป็นตัวอย่างต่อไป
7. เพื่อให้การสอนได้ผลดี ครูพลศึกษาควรรักษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนฝูง เคารพซึ่งกันและกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน
8. ครูพลศึกษาต้องร่วมมือกับนักเรียนในทุกๆ อย่างที่โรงเรียนได้วางวัตถุประสงค์เอาไว้เพื่อความสำเร็จทางการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ไม่ควรหวังแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว
9. ครูพลศึกษาต้องเข้าใจใช้แนวทาง คือ สายทางบริหารเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน สายของการบริหารงานไม่ควรก้าวก่ายกัน
10. ครูพลศึกษาต้องมีหน้าที่หาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงและดัดแปลงอาชีพทางพลศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

11. จรรยาบรรณแห่งอาชีพ ถือการกระทำที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อชื่อเสียงของตนเอง
 12. ครูพลศึกษาต้องแนะนำและไม่เกี่ยวข้องกับการค้าเพื่อประโยชน์ส่วนตนในวัสดุเกี่ยวกับอุปกรณ์พลศึกษาเพื่อเอาค่าตอบแทน
 13. เป็นหน้าที่ของครูพลศึกษาต้องศึกษาหาความรู้และความเข้าใจในตัวนักเรียน และหาทางช่วยเหลือนักเรียน มีความเจริญงอกงามให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 14. หน้าที่ของครูพลศึกษาต้องคุ้นเคยและมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนที่เราอาศัยร่วมกัน โดยเฉพาะขอให้มีส่วนที่ทำให้ชุมชนเหล่านั้นน่าอยู่อาศัย เพราะฉะนั้นครูพลศึกษาต้องเป็นคนกระฉับกระเฉง ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับชุมชน
 15. ในขณะที่ครูพลศึกษาเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หาความก้าวหน้านั้น ครูพลศึกษาต้องจัดหาอาชีพและให้มีสมาคมวิชาชีพ เพราะถือว่าสมาคมคล้ายๆ เป็นจุดรวมของวิชาชีพ เป็นสมาคมที่มีสิทธิหรือรักษาสติไว้ รักษาผลประโยชน์ หรือรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นไว้
 16. สถาบันที่เกี่ยวกับการผลิตครูพลศึกษา จะต้องผลิตครูให้เป็นผู้รู้จักมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่ดีและให้ได้ผลดี และเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อวิชาชีพ
 17. ครูพลศึกษาควรพยายามชักชวนเยาวชนทั้งชายหญิงที่มีความสามารถจริงลงในวิชาชีพนี้ต่อไป เพราะฉะนั้นครูพลศึกษาต้องมีความเข้าใจในการฝึกหัดครูเพื่อผลิตครูพลศึกษาที่ดี
 18. ครูพลศึกษาจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนตัวให้เพียงพอ และพอที่จะสอนได้อย่างดี
 19. บุคลิกภาพที่ดีเยี่ยม และลักษณะนิสัยอันดี ช่วยให้ครูพลศึกษาสอนได้ผล และสามารถเข้ากับนักเรียน และผู้รับการฝึกสอนได้ดี
 20. ความสัมพันธ์ระหว่างครูพลศึกษากับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะให้การสอนและการแนะแนวได้ผลดี
 21. ความสัมพันธ์ระหว่างครูพลศึกษากับครูอื่นๆ รวมทั้งผู้บริหารงานอาชีพ และชุมชนเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความนับถือแก่ตัวครูพลศึกษาในฐานะอาชีพและโครงการของเขา
 22. ครูพลศึกษาจะต้องทำงานภายใต้หรือในจรรยาบรรณนี้ เพื่อป้องกันตัวเองและผู้ร่วมอาชีพ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยในการประพฤติปฏิบัติ
- สามารถสรุปได้ว่า ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งวิชาชีพพลศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

5.3 คุณลักษณะครูพลศึกษา

ครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพพลศึกษาเป็นอย่างยิ่ง วิชาชีพนี้จะเจริญก้าวหน้าเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับครูพลศึกษาว่าประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร ทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ ดังนั้นคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดีนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ ดังนี้

วาสนา คุณาภิสิทธิ์ (2539: 318-321) กล่าวว่าคุณสมบัติของครูพลศึกษาจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและมีการอุทิศตนเพื่อการสอน มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดีคือ ความเป็นมิตรเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสนใจและภูมิใจในอาชีพ ความเป็นผู้นำ และคุณสมบัติเฉพาะตัว มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นผู้มีความสามารถในการฝึก การสอน และมีส่วนร่วมในกีฬาต่าง ๆ ได้หลายประเภท มีความต้องการและพร้อมที่จะให้บริการแก่บุคคลทั่วไป

จรวย แก่นวงศ์คำ (2529: 196) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูพลศึกษา ประกอบด้วย

1. มีวัยอันสมควร
2. มีสุขภาพดี
3. มีความประพฤติน่าเลื่อมใส
4. มีความสง่า ความเป็นมิตร มีสุขภาพดี
5. มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและความสามารถในการพลศึกษาเป็นอย่างดี
6. เป็นผู้ที่ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
7. มีสมรรถภาพในการเล่นกีฬา หรือกิจกรรมพลศึกษา และสามารถตัดสินกีฬาได้
8. มีความสามารถในการสอน รู้วิธีการสอน รู้วิธีการฝึก และสามารถดำเนินงาน

พลศึกษาในโรงเรียนได้

จิรกรณ์ ศิริประเสริฐ (2543: 20) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของครูหรืออาจารย์พลศึกษาที่ดี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านส่วนตัว หมายถึง การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม สุภาพเรียบร้อย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม
2. คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถด้านการสอน ด้านอาชีพ และด้านการปกครองดูแลนิสิตนักศึกษา

กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545: 2-3) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในอนาคต ควรมีดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพของผู้สอนกีฬาจะต้องมีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม พุดจาสุภาพ มีระเบียบวินัย ควบคุมอารมณ์ได้ มีความอดทน รับผิดชอบในหน้าที่ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความยุติธรรม วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีจรรยาบรรณในอาชีพ
2. ด้านเนื้อหาและวิชาการ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะ กฎ กติกา หลักการฝึกซ้อม อุปกรณ์การฝึกซ้อม หลักของการเป็นผู้ฝึกสอน หลักการบริหารทีม ปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ

3. ด้านการวางแผนและการเตรียมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องมีความรู้ในเรื่องการวางแผนการฝึกซ้อม ส่วนการประเมินผลนักกีฬาก็จะต้องสามารถวิเคราะห์ และปรับปรุงข้อผิดพลาดของนักกีฬาได้

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 40) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ดีในวิชาพลศึกษา วิชาครู และวิชาการศึกษาทั่วไป
2. เป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง
3. มีความรับผิดชอบสูง
4. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพสมบูรณ์
5. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จิตใจโอบอ้อมอารี
7. เป็นผู้ที่มีรักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนาน

สำออง พวงบุตร (2525: 2) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษา ดังนี้

1. ความรู้ด้านวิชาการ ครูพลศึกษาต้องมีความรู้ในเรื่องวิชาพลศึกษาตามหลักสูตรโดยละเอียด รวมทั้งส่วนประกอบอย่างอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตร การวัดและประเมินผล วิชาพลศึกษา การทำความเข้าใจกับแผนการสอนและสื่อการเรียนต่างๆ อย่างแตกฉาน
2. ความสามารถในการสอน ครูพลศึกษาต้องศึกษาจุดประสงค์การสอนในแต่ละรายวิชาและสามารถสอนให้ตรงจุดประสงค์มากที่สุด ประการสำคัญต้องทำความเข้าใจกับเนื้อหาวิชาและเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม
3. บุคลิกลักษณะ ครูพลศึกษาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพราะโอกาสใกล้ชิดกว่าผู้สอนวิชาอื่นๆ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ครูพลศึกษาจะต้องแสดงบุคลิกให้เป็นที่ศรัทธาของผู้เรียน เช่น ควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี มีความมานะพยายาม สุขุมรอบคอบ สุขภาพสมบูรณ์ สุภาพอ่อนโยน ร่าเริงแจ่มใส พูดชัดถ้อยชัดคำ กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นที่ถูกต้อง
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาที่ดีต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือนักเรียน
5. มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่เสเพล มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม รับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตน ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียในเรื่องพนัน และชู้สาว
6. มีความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้ยึดมั่นในระบอบการปกครองอันมีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมความรักชาติ และความ เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน รู้จักหน้าที่ของตนเพื่อส่วนรวม

ดอทรี (Daughtre. 1973: 66-68) ได้กล่าวว่า ครูพลศึกษาที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความมั่นคงทางอารมณ์
2. มีบุคลิกภาพที่ดี
3. มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคที่จำเป็นต่อการสอนพลศึกษา
4. การอุทิศเวลาในการสอน
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. มีความสนใจในวิชาชีพ
8. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน
9. รู้จักเลือกกิจกรรมการสอนที่เหมาะสม
10. มีสุขภาพดี
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
12. มีกิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน

บุชเชอร์; คอรันิก; และบาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970: 156-158)

ได้แบ่งองค์ประกอบคุณสมบัติของอาจารย์พลศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. คุณสมบัติทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักศึกษาในด้านความสะอาด มีสุขภาพดี สุขปฏิบัติดี มีความสามารถทางทักษะกีฬาดีทั้งการปฏิบัติและหลักความปลอดภัย มีพื้นฐานทางการกีฬาต่างๆ เพียงพอ
2. คุณสมบัติทางสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ดี
3. คุณสมบัติทางอารมณ์ ได้แก่ การมีความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
4. ความเฉลียวฉลาด ได้แก่ ความสามารถในการให้ความคิดเห็นต่างๆ แก่ผู้เรียนได้และถือว่าการสอนพลศึกษาเป็นวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์และสรุป และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะครูพลศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา เพื่อนำมาหากรอบแนวคิดคุณลักษณะครูพลศึกษา ดังแสดงในตาราง 3 และ 4

ตาราง 3 วิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูพลศึกษา

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะครูพลศึกษา
1. สำออง พ่วงบุตร (2525: 2)	1. มีความเข้าใจในแผนการสอนและสื่อการเรียน 2. มีความรู้เรื่องหลักสูตร 3. มีความรู้เรื่องการวัด ประเมินผลวิชาพลศึกษา 4. มีความสามารถด้านการสอน 5. มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชา 6. เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม 7. มีบุคลิกภาพดี 8. มีความมานะพยายาม 9. สุขุม รอบคอบ 10. สุขภาพสมบูรณ์ 11. สุภาพอ่อนโยน 12. ร่าเริง แจ่มใส 13. พูดจาชัดถ้อยชัดคำ 14. กล้าแสดงความคิดเห็น 15. ยอมรับความคิดเห็น 16. มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 17. รับผิดชอบในหน้าที่ 18. มีระเบียบวินัย 19. ตรงต่อเวลา 20. เสียสละเพื่อส่วนรวม 21. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 22. ไม่ประพฤติดันเสื่อมเสียเรื่องพนัน และชู้สาว

ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะครูพลศึกษา
2. จรรยา แก่นวงศ์คำ (2529: 196)	1. มีสุขภาพดี 2. มีความประพฤติน่าเลื่อมใส 3. มีความสง่างาม 4. มีความรู้ เข้าใจ ความสามารถในการพลศึกษา 5. ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ 6. มีสมรรถภาพในการเล่นกีฬา 7. ตัดสินกีฬาได้ 8. มีความสามารถในการสอน
3. วาสนา คุณาภิสิริ (2539: 318-321)	1. มีความรู้ดี 2. มีการอุทิศตนเพื่อการสอน 3. มีบุคลิกภาพดี 4. มีมนุษยสัมพันธ์ 5. มีความมั่นคงทางอารมณ์ 6. เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล 7. มีความสนใจและภูมิใจในอาชีพ 8. มีความเป็นผู้นำ 9. มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต 10. เป็นผู้มีความสามารถในการฝึก การสอน และมีส่วนร่วมในกีฬาต่างๆ 11. มีความพร้อมที่จะให้บริการ
4. จิรกรณ์ ศิริประเสริฐ (2543: 20)	1. มีสุขภาพกายและจิตที่ดี 2. มีบุคลิกภาพดี 3. มีมนุษยสัมพันธ์ 4. มีคุณธรรม 5. สุขภาพเรียบร้อย 6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม 7. มีความรู้ ความสามารถด้านการสอน และด้านอาชีพ

ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะครูพลศึกษา
5. กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545: 2-3)	1. แต่งกายเหมาะสม 2. พุดจาสุภาพ 3. มีระเบียบวินัย 4. ควบคุมอารมณ์ได้ 5. มีความอดทน 6. รับผิดชอบในหน้าที่ 7. เชื้อมั่นในตนเอง 8. ความยุติธรรม 9. วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ 10. มีจรรยาบรรณในอาชีพ 11. มีความรู้เกี่ยวกับทักษะ กฏ กติกา 12. รู้หลักการบริหารทีม 13. ปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ 14. มีสุขภาพแข็งแรง
6. วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 40)	1. มีความรู้ดีในวิชาพลศึกษา วิชาครู และ วิชาการศึกษาทั่วไป 2. เป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง 3. มีความรับผิดชอบสูง 4. มีบุคลิกภาพดี 5. สุขภาพสมบูรณ์ 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7. มีคุณธรรม จิตใจโอบอ้อมอารี 8. มีอารมณ์สนุกสนาน

ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด	คุณลักษณะครูพลศึกษา
7. ดอห์รี (Daughtre. 1973: 66-68)	1. มีความมั่นคงทางอารมณ์ 2. มีบุคลิกภาพที่ดี 3. มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคที่จำเป็นต่อการสอนพลศึกษา 4. การอุทิศเวลาในการสอน 5. มีความกระตือรือร้น 6. มีความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 7. มีความสนใจในวิชาชีพ 8. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน 9. รู้จักเลือกกิจกรรมการสอนที่เหมาะสม 10. มีสุขภาพดี 11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 12. มีกิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน
8. บุษเชอร์; คอ์นิก; และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970: 156-158)	1. มีความสะอาด มีสุขภาพดี สุขปฏิบัติดี 2. มีทักษะทางกีฬาดี 3. มีมนุษยสัมพันธ์ 4. สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ดี 5. มีความมั่นคงทางอารมณ์ /ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 6. มีความเฉลียวฉลาด

ตาราง 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะครูพลศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษา

คุณลักษณะครูพลศึกษา	ผู้เสนอแนวคิด								รวม
	สาธิต พ่วงบุตร (2525)	จรรยา แก่นวงศ์คำ (2529)	วาสนา คุณงามิสิทธิ์ (2539)	จิรกรรม ศิริประเสริฐ (2543)	กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545)	วราศักดิ์ เพียรชอบ (2548)	ดอห์รี (Daughtre. 1973)	บุชเชอร์, คอริทิก ;และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970)	
1. มีความรู้ดีในวิชาพลศึกษา	/	-	/	/	-	-	/	-	4
2. มีบุคลิกภาพดี	/	/	/	/	/	/	/	-	7
3. มีมนุษยสัมพันธ์/ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้	/	-	/	/	-	-	-	/	4
4. มีความมั่นคงทางอารมณ์/สุขุม รอบคอบ	/	-	/	-	/	-	/	/	5
5. มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ	-	-	/	-	/	/	/	-	4
6. มีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและจิต	/	/	/	/	/	/	/	/	8
7. มีความประพฤติน่าเลื่อมใส /เป็นแบบอย่างที่ดี	/	/	-	/	/	-	/	-	5

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะครูพลศึกษา	ผู้เสนอแนวคิด								รวม
	สาธิต พ่วงบุตร (2525)	จรรยา แก่นวงศ์คำ (2529)	วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539)	จิรกรณ์ ศิริประเสริฐ (2543)	กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545)	วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548)	ดอห์รี (Daughtre. 1973)	บุชเชอร์; คอห์นิก; และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Bamhard. 1970)	
8. มีทักษะและสมรรถภาพทางกีฬา	/	/	/	/	/	/	/	-	7
9. กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน	/	-	-	/	/	-	/	-	4
10. มีระเบียบวินัย	/	-	-	-	/	-	-	-	2
11. มีความรับผิดชอบ	/	-	-	-	/	/	-	-	3
12. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-	-	-	-	-	/	/	-	2
13. ร่าเริง แจ่มใส มีอารมณ์สุนทสนาน	/	-	-	-	-	/	-	-	2
14. พุดจาชัดถ้อย ชัดคำ	/	-	-	-	-	-	-	-	1
15. ตรงต่อเวลา	/	-	-	-	-	-	-	-	1

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะครูพลศึกษา	ผู้เสนอแนวคิด								รวม
	ลำอาจ พ่วงบุตร (2525)	จราย แก่นวงศ์คำ (2529)	วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539)	จิรกรณ์ ศิริประเสริฐ (2543)	กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545)	วราศักดิ์ เพียรชอบ (2548)	ดอห์รี (Daughtre. 1973)	บุษเชอร์, คอรันิก; และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970)	
16. มีความรู้ด้านวิชาการ/การสอน/หลักสูตร/แผนการสอน	/	/	/	/	/	/	/	-	7
17. กล้าแสดงความคิดเห็น	/	-	-	-	-	-	-	-	1
18. มีความเฉลียวฉลาด	-	-	-	-	-	-	-	/	1
19. มีความกระตือรือร้น	-	-	-	-	-	-	/	-	1
20. เชื่อมั่นในตนเอง	-	-	-	-	/	-	-	-	1
21. ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันท่วงทีเหตุการณ์	-	/	-	-	-	-	-	-	1
22. เสียสละเพื่อส่วนรวม พร้อมให้บริการ	/	-	/	-	-	-	-	-	2
23. มีความอดทน	-	-	-	-	/	-	-	-	1

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะครูพลศึกษา	ผู้เสนอแนวคิด								
	ลำอาง พ่วงบุตร (2525)	จรรยา แก่นวงศ์คำ (2529)	วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539)	จิรกรณ์ ศิริประเสริฐ (2543)	กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545)	วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548)	ดอห์รี (Daughtre. 1973)	บุชเชอร์, คอ์นิก; และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970)	รวม
24. ตัดสินกีฬาได้	-	/	/	-	-	-	-	-	2
25. มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกา	-	-	-	-	/	-	-	-	1
26. วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	-	-	-	-	/	-	-	-	1

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา ดังปรากฏในตาราง 3 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะครูพลศึกษา ดังปรากฏในตาราง 4 กล่าวคือ ถ้าคุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะร่วมหรือมีความหมายสอดคล้องกันจะนำมารวมไว้ด้วยกัน และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบได้คุณลักษณะครูพลศึกษาที่นักการศึกษามีแนวคิดสอดคล้องกัน 26 ข้อ ซึ่งคุณลักษณะครูพลศึกษาทั้ง 26 ข้อนี้ มีองค์ประกอบคุณลักษณะครูพลศึกษาหลัก 7 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านกายภาพ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและจิต
2. คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย
 - 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์/ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้
 - 2.2 เสียสละเพื่อส่วนรวม พร้อมให้บริการ
 - 2.3 วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย
 - 3.1 มีความเฉลียวฉลาด
 - 3.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.3 ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย
 - 4.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 4.2 มีความกระตือรือร้น
 - 4.3 มีอารมณ์มั่นคง / สุขุมรอบคอบ
 - 4.4 ร่าเริง แจ่มใส มีอารมณ์สนุกสนาน
 - 4.5 มีบุคลิกภาพดี
 - 4.6 กล้าแสดงออก/ความคิดเห็น
 - 4.7 พูดจาชัดถ้อยชัดคำ
 - 4.8 กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน
 - 4.9 มีความอดทน
5. คุณลักษณะด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 5.1 มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในการสอนวิชาพลศึกษา
 - 5.2 มีความรู้ด้านวิชาการ / การสอน/หลักสูตร/แผนการสอน
6. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย
 - 6.1 มีระเบียบวินัย
 - 6.2 มีความประพฤติน่าเลื่อมใส / เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 6.3 มีความรับผิดชอบ
 - 6.4 มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ
 - 6.5 ตรงต่อเวลา

7. คุณลักษณะด้านกีฬา ประกอบด้วย

7.1 มีทักษะ และสมรรถภาพทางกีฬา

7.2 มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกา

7.3 ตัดสินกีฬาได้

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิดนักการศึกษาในเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำ 29 คุณลักษณะดังปรากฏในหน้า 38-41 และคุณลักษณะครูพลศึกษา 26 คุณลักษณะ ดังปรากฏในหน้า 91-94 ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะทั้งสองมาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 5



ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษาแล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	คุณลักษณะครูพลศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
1. คุณลักษณะด้านกายภาพ สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน 2. คุณลักษณะด้านสังคม 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ 2.2 เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป 2.3 ให้ความร่วมมือในหมู่คณะ 2.4 มีความสามารถในการเข้าสังคม 2.5 มีทักษะในการชักนำจิตใจผู้อื่น	1. คุณลักษณะด้านกายภาพ มีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและจิต 2. คุณลักษณะด้านสังคม 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์/ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 2.2 เสียสละเพื่อส่วนรวม พร้อมให้บริการ 2.3 วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	1. ด้านกายภาพ มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง ทั้งกายจิต ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน 2. ด้านสังคม 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ 2.2 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 2.3 เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป 2.4 เสียสละเพื่อส่วนรวม 2.5 วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ 2.6 มีทักษะในการชักจูงใจ 2.7 มีความสามารถในการเข้าสังคม 2.8 ให้ความร่วมมือในหมู่คณะ

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	คุณลักษณะครูพลศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา 3.1 มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด 3.2 มีความสามารถในการตัดสินใจ 3.3 มีทักษะในการจัดการ และแก้ปัญหา 3.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.5 มีความรอบรู้ และสามารถที่จะเรียนรู้	3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา 3.1 มีความเฉลียวฉลาด 3.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.3 ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์	3. ด้านสติปัญญา 3.1 มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด 3.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.3 มีความสามารถในการตัดสินใจ 3.4 มีทักษะในการจัดการ แก้ปัญหา 3.5 มีความรอบรู้ และทันต่อเหตุการณ์ 3.6 มีความสามารถในการเรียนรู้
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 4.1 มีความอดุสาหะ มานะอดทน มุ่งมั่น 4.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4.3 มีความกระตือรือร้น 4.4 มีอารมณ์มั่นคง 4.5 กล้าแสดงออก 4.6 มีอารมณ์ขัน 4.7 มีบุคลิกภาพดี 4.8 มีความกล้าหาญ 4.9 มีวิสัยทัศน์	4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 4.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4.2 มีความกระตือรือร้น 4.3 มีอารมณ์มั่นคง / สุขุมรอบคอบ 4.4 ร่าเริง แจ่มใส มีอารมณ์สนุกสนาน 4.5 มีบุคลิกภาพดี 4.6 กล้าแสดงออก/ความคิดเห็น 4.7 พุดจาชัดถ้อย ชัดคำ 4.8 กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน 4.9 มีความอดทน	4. ด้านบุคลิกภาพ 4.1 มีความมานะ อดทน มุ่งมั่น 4.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4.3 มีความกระตือรือร้น 4.4 มีอารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ 4.5 กล้าแสดงออก 4.6 มีบุคลิกภาพดี 4.7 พุดจาชัดถ้อย ชัดคำ

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	คุณลักษณะครูพลศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (ต่อ) 4.10 มีทักษะในการพูดและการสื่อสาร		4. ด้านบุคลิกภาพ (ต่อ) 4.8 กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน 4.9 มีความกล้าหาญ 4.10 มีอารมณ์ขัน ร่าเริง แจ่มใส 4.11 มีทักษะในการพูด และการสื่อสาร
5. คุณลักษณะด้านวิชาการ 5.1 มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า 5.2 เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ 5.3 มีความสามารถเชิงวิชาการและวิชาชีพ 5.4 มีความสามารถในการใช้ภาษา	5. คุณลักษณะด้านวิชาการ 5.1 มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในวิชาพลศึกษา 5.2 มีความรู้ด้านวิชาการ /การสอน หลักสูตร/แผนการสอน	5. ด้านวิชาการ 5.1 มีนิสัยรักการค้นคว้า 5.2 มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในวิชาพลศึกษา 5.3 มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการและ วิชาชีพ 5.4 มีความสามารถในการใช้ภาษา 5.5 เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	คุณลักษณะครูพลศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
6. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 6.1 มีระเบียบวินัย 6.2 มีความเมตตากรุณา เสียสละ 6.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริต 6.4 มีความรับผิดชอบ 6.5 ตรงต่อเวลา	6. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 6.1 มีระเบียบวินัย 6.2 มีความประพฤติน่าเลื่อมใส เป็นแบบอย่างที่ดี 6.3 มีความรับผิดชอบ 6.4 มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ 6.5 ตรงต่อเวลา 7. คุณลักษณะด้านกีฬา 7.1 มีทักษะ และสมรรถภาพทางกีฬา 7.2 มีความรู้เกี่ยวกับทักษะ กฎ กติกา 7.3 ตัดสินกีฬาได้	6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 6.1 มีระเบียบวินัย 6.2 ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดี 6.3 มีความรับผิดชอบ 6.4 ตรงต่อเวลา 6.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต 6.6 มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ 6.7 มีความเมตตากรุณา เสียสละ 7. ด้านกีฬา 7.1 มีทักษะ และสมรรถภาพทางกีฬา 7.2 มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกา 7.3 ตัดสินกีฬาได้

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผลจากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 7 ด้าน 41 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านกายภาพ

- 1.1 มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง ทั้งกายจิต ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน

2. ด้านสังคม

- 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์
- 2.2 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้
- 2.3 เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป
- 2.4 เสียสละเพื่อส่วนรวม
- 2.5 วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- 2.6 มีทักษะในการชักจูงใจ
- 2.7 มีความสามารถในการเข้าสังคม
- 2.8 ให้ความร่วมมือในหมู่คณะ

3. ด้านสติปัญญา

- 3.1 มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด
- 3.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3.3 มีความสามารถในการตัดสินใจ
- 3.4 มีทักษะในการจัดการ แก้ปัญหา
- 3.5 มีความรอบรู้ และทันต่อเหตุการณ์
- 3.6 มีความสามารถในการเรียนรู้

4. ด้านบุคลิกภาพ

- 4.1 มีความมานะ อดทน มุ่งมั่น
- 4.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4.3 มีความกระตือรือร้น
- 4.4 มีอารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ
- 4.5 กล้าแสดงออก
- 4.6 มีบุคลิกภาพดี
- 4.7 พูดจาชัดถ้อยชัดคำ
- 4.8 กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน
- 4.9 มีความกล้าหาญ
- 4.10 มีอารมณ์ขัน ร่าเริง แจ่มใส
- 4.11 มีทักษะในการพูด และการสื่อสาร

5. ด้านวิชาการ

- 5.1 มีนิสัยรักการค้นคว้า
- 5.2 มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในวิชาพลศึกษา
- 5.3 มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการและวิชาชีพ
- 5.4 มีความสามารถในการใช้ภาษา
- 5.5 เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ

6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- 6.1 มีระเบียบวินัย
- 6.2 ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 6.3 มีความรับผิดชอบ
- 6.4 ตรงต่อเวลา
- 6.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 6.6 มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ
- 6.7 มีความเมตตา กรุณา เสียสละ

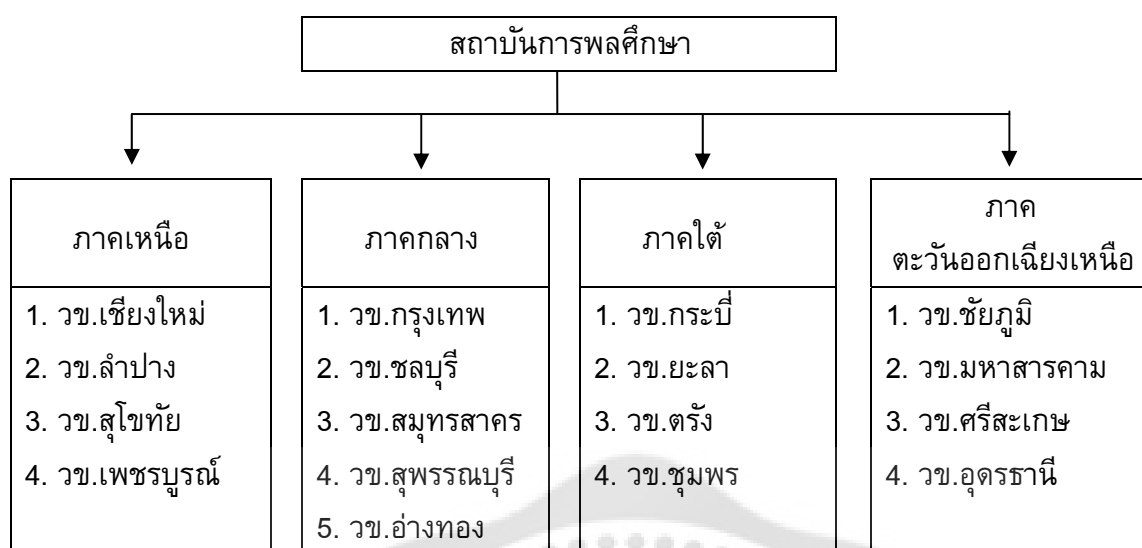
7. ด้านกีฬา

- 7.1 มีทักษะ และสมรรถภาพทางกีฬา
- 7.2 มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกา
- 7.3 ตัดสินกีฬาได้

ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 7 ด้าน รวมทั้งสิ้น 41 ข้อนี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา สำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ต่อไป

6. การจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เป็นนิติบุคคลสังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นไป โดยมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2549 ออกเป็น 17 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตกระบี่ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตเพชรบูรณ์ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตยะลา วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตศรีสะเกษ วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตอุดรธานี และวิทยาเขตอ่างทอง ซึ่งกระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภูมิภาคและจังหวัดที่ตั้งของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต

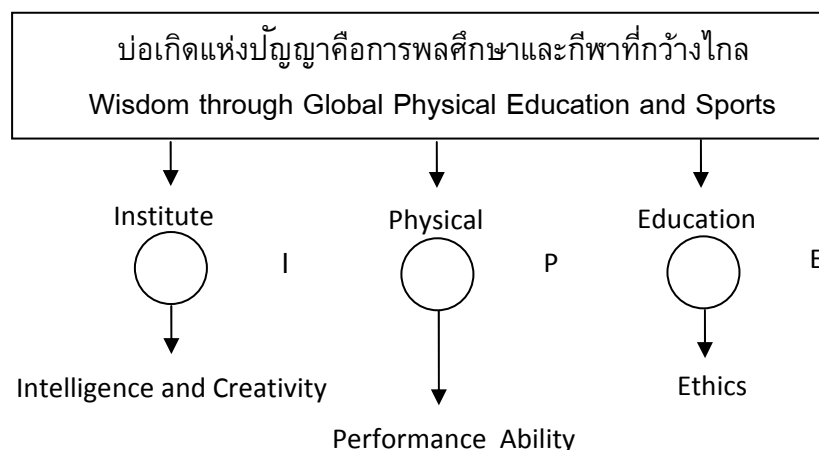
ที่มา: สถาบันการพลศึกษา. (2548). *โครงสร้างสถาบันการพลศึกษา*. หน้า 2.

6.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันการพลศึกษา

1. วิสัยทัศน์ สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากร นวัตกรรม เทคโนโลยีด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสู่ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน
2. พันธกิจ สถาบันการพลศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกิจหลักในการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการและบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย (สถาบันการพลศึกษา. 2548: 6-8)

6.2 แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

สำหรับแนวคิดหรือปรัชญาในการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ 2) มีความสามารถในการปฏิบัติ และ 3) ความมีจริยธรรม ซึ่งรายละเอียดดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา. (2548). แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา. หน้า 3.

I คือ Intelligence and Creativity : ปัญญาและความสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

P คือ Performance Ability : ความสามารถในการปฏิบัติ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ และทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ มีความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ในโลกไร้พรมแดน และนำมาเป็นทักษะในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

E คือ Ethics : ความมีจริยธรรม หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย อันเป็นหนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความบริสุทธิ์ยุติธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการกีฬา อันเป็นหลักสำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต (สถาบันการพลศึกษา. 2548: 3-4)

6.3 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันการพลศึกษา

1. ชื่อหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต
2. ชื่อสาขาวิชาพลศึกษา
3. ชื่อปริญญา

ชื่อเต็ม

(ภาษาไทย) ศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)

(ภาษาอังกฤษ) Bachelor of Education (Physical Education)

ชื่อย่อ

(ภาษาไทย) ศษ.บ. (พลศึกษา)

(ภาษาอังกฤษ) B.Ed. (Physical Education)

4. ปรัชญา

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา เป็นการเตรียมครูพลศึกษา และบุคลากรวิชาชีพทางพลศึกษาตามความต้องการของสังคมเป็นผู้มีความรู้ เจตคติ และทักษะที่จำเป็นทางวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างยั่งยืน

5. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อผลิตบัณฑิตทางพลศึกษา

5.1 ให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ถูกต้องมีความสามารถในด้านความเป็นครูและผู้นำทางพลศึกษา สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้

5.2 ให้เป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทางสังคม และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน

5.3 ให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

5.4 ที่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะไปใช้ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ในปัจจุบัน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ

อดิญาณ์ ศรีเกษตริน (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับนักศึกษาพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลให้มีผลสัมฤทธิ์ มีเจตคติ และมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาความต้องการ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้คุณลักษณะความเป็นผู้นำ 8 คุณลักษณะจากนั้นใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ 20 คนเพื่อจัดอันดับคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร เป็นการนำผลการศึกษาความต้องการมาร่างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และนำร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ประเมินเพื่อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นการนำ

หลักสูตรที่ได้สร้างและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 30 คน การทดลองใช้แบบแผนการทดลองแบบ One –Group Pre-test-Post-test Design ทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ วัดเจตคติ ก่อนการทดลอง แล้วทำการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย ขณะฝึกอบรมสังเกตทักษะความเป็นผู้นำ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติต่อความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง และใช้แบบประเมินผลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบวัดเจตคติความเป็นผู้นำ ก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้สถิติ t-test การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในแต่ละหัวข้อใช้เกณฑ์ 80/80 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ชั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชาผ่านตามเกณฑ์ 80/80 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติก่อนและหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บังคับการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บังคับการนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บังคับการนิสิตชมรมคทาอลิก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัด ได้แก่ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แบบวัดทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทฤษฎีแรงจูงใจ การเรียนรู้ การถ่ายโอนการเรียนรู้ และสัมพันธภาพผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และแบบวัดหรือแบบประเมินการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 นำหลักสูตรฝึกอบรมและแบบวัดไปหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงหลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 เป็นการนำหลักสูตรไปใช้โดยมีการทดสอบก่อนการฝึกอบรมจากนั้นจัดอบรม เป็นระยะเวลา 2 วัน 2 คืน และทดสอบหลังการอบรม และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการติดตามผล จำนวน 2 ครั้ง คือ ภายหลังจากการฝึกอบรม 2 สัปดาห์ และ 4 สัปดาห์ ในการติดตามผลครั้งที่ 2 มีการทดสอบในระยะติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิตินอนพาราเมตริก ด้วยวิธี Wilcoxon Signed-rank Test ผลการวิจัยคือได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บังคับการนิสิต และผลจากการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลัง

การฝึกอบรม และระยะติดตามผล มากกว่าก่อนการฝึกอบรม และ 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ระยะติดตามผลมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสถียร เป้นเหลือ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสำรวจความคิดเห็นความต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา และคณะกรรมการนักศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และศิลปะการสื่อสาร ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานกระบวนการในขั้นตอนนี้คือ การประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล จัดทำเป็นคู่มือประกอบการนำหลักสูตรไปใช้ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตร นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านอุดมศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการฝึกอบรม จำนวน 9 คนทำการประเมินผล ผลปรากฏว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตามเกณฑ์ ผลการทดสอบวัดความรู้และเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา

อรกัญญา เอี่ยมพญา (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสำรวจความจำเป็นก่อนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การสร้างโครงร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงร่าง และการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผล โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง มีการทดสอบก่อนและหลังทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือนเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสอบถามจากผู้ร่วมงานของผู้บังคับการนักศึกษาที่เป็น

กลุ่มทดลอง ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 และ 4 มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยคือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อให้ผู้นำนักศึกษามีภาวะผู้นำในทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การจัดการสื่อสาร และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และใช้แบบวัดภาวะผู้นำในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร และผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ผู้นำนักศึกษาที่ผ่านการอบรมมีภาวะผู้นำในทักษะทั้ง 3 ด้านเพิ่มขึ้น

วรุณี จิรสจิริธรรม (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม หลักสูตรเสริมฉบับนี้ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนทั้งทางด้านความรู้ทักษะและเจตคติ โดยการพัฒนาหลักสูตรเสริมครั้งนี้ได้พัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรเสริม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม และการปรับปรุงหลักสูตรเสริม พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็น สอดคล้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเยาวชน ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ในขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรเสริม เป็นการพัฒนาโครงร่างหลักสูตร ประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้อง การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม นำโครงร่างหลักสูตรเสริมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรเสริมเป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง และทำการปรับปรุงหลักสูตรเสริมให้สมบูรณ์ การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 84 ตัวแปร ใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ หรือ มากกว่า 0.5 หลังการหมุนแกนพบว่า มีเพียง 4 องค์ประกอบ 36 ตัวแปรที่จำเป็นในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การนำ และทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี และผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้สามารถนำไปทดลองใช้ได้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนของเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหน่วยหนึ่งเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ในด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมเสริมทักษะมากกว่านี้ และควรมีวิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย 2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีผลการประเมินหลังการทดลองใช้ หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรเสริมมีประสิทธิภาพและสามารถใช้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีการจัดการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้เรียน ผู้ดำเนินการสอน หัวหน้าแผนกช่าง และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียน ให้เกิดการกระทำด้วยตนเองและรู้จักชี้แนะตนเองได้โดยอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การตั้งคำถามและการตอบคำถามการเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมติ และการเล่นเกมต่าง ๆ รวมถึงการมีวิธีการและเครื่องมือในการวัดประเมินผลทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีคุณภาพ

จันทร์จรี เกตุมาโร (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาและ 3) ประเมินหลักสูตรอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสอน (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (4) ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ และ (5) ด้านการให้บริการวิชาการ 2) หลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เทคนิคการฝึกอบรม รูปแบบในการฝึกอบรม เนื้อหา/หัวข้อของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมของหลักสูตรการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม 3) ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมตามองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) โครงสร้างของหลักสูตร 3) เนื้อหาการฝึกอบรม และ 4) การวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และ 4) อาจารย์กลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้ารับการอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทักษะ และความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นจากก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างหลักสูตร

ฝึกอบรม ตอนที่ 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การนำผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานมากำหนดเป็นรายละเอียดในโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และ ตรวจสอบโครงสร้างฝึกอบรม ด้วยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ บริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 นำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ของโรงพยาบาลเลิดสิน กรุงเทพฯ โดยใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pre-test Post-test มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการทดลอง ตอนที่ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ฝึกอบรม เป็นการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องว่าหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนเป็นเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น 2) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ผลการประเมินหลังการทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านเจตคติ

อุบล ชุสกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะ ผู้นำแบบไฟบริการของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 2) เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 3) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบ ไฟบริการ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสำรวจการมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 โดยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 10 องค์ประกอบ คือ การรับฟัง การเข้าใจผู้อื่น การตระหนักรู้ การบำบัด การสร้างชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูล การ มุ่งพัฒนาคน การโน้มน้าวใจ การวิเคราะห์/การสร้างกระบวนการทัศน์ และการมองการณ์ไกล นำองค์ประกอบ มาสร้างแบบสอบถามและทำการสำรวจการมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ทั่วประเทศ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีระดับพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับสูงคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่า ภาพรวมในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับพฤติกรรมที่แสดงออกบ่อยครั้ง ในขณะที่องค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมองการณ์ไกล ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบ ไฟบริการของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน คือ 1) การสร้าง โครงสร้างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการวัดและประเมินผล 2) การพัฒนาหลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพยาบาล และด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ท่านประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยวิธีการ สทนากลุ่ม จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น 4 บท ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักสูตร โดยนำหลักสูตรไปใช้กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการใช้การวิจัยกลุ่ม เดียววัดก่อนและหลังการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 3 วัน ประเมินหลักสูตร โดยวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบการมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการและเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการก่อนและหลังการ ฝึกอบรม และวิเคราะห์ความพึงพอใจหลักสูตร โดยใช้ Paired sample *t* test ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมหลังรับการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีภาวะผู้นำ แบบไฟบริการในองค์ประกอบการมุ่งพัฒนาคน และการมองการณ์ไกล หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อน การฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลเปรียบเทียบเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบไฟ บริการพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และการประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมพบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจ มากที่สุด 6 ข้อ พึงพอใจมาก 6 ข้อ

จากกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ข้างต้นนั้น พบว่าขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นมี 3-5 ขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนการ ดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ไม่แตกต่างกันมากนักเพียงแต่มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน ในแต่ละเรื่องที่มีผู้ทำการศึกษาและวิจัยไว้ดังที่กล่าวข้างต้น คือเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูล พื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนาหลักสูตรเป็นการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจาก ขั้นตอนแรกมาเป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เป็นการนำ ร่างหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรฝึกอบรม

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยการบูรณาการระหว่างแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา โดยแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ของ สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974) และแนวคิดของ ฟาโยล (Fayol, 1949) นอลท์ (Nolte, 1996) ดูบริน (DuBrin, 1998) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ

(2539) พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) กวี วงศ์พุมิ (2550) ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541) ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2540) อานันท์ ปันยารชุน (2541) มารรีเนอร์ (Marriner. 1980) ทศนา แสงศักดิ์ (2542) อารี พันธุ์มณี (2543) และจำลอง นักพ่อน (2543)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา ใช้กรอบแนวคิดของสำออง พ่วงบุตร (2525) จรวย แก่นวงศ์คำ (2529) วาสนา คุณาภิสิทธิ์ (2539) จิรกรณ ศิริประเสริฐ (2543) กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545) วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548) ดอทรี (Daughtre. 1973) บุชเชอร์; คอ์นิก; และ บาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard. 1970) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว สรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ได้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านกายภาพ
- 1.2 ด้านสังคม
- 1.3 ด้านสติปัญญา
- 1.4 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.5 ด้านวิชาการ
- 1.6 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 1.7 ด้านกีฬา

2. แนวคิดการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้กรอบแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler. 1949) และทาบ (Taba. 1962) ซึ่งโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย

1) สภาพปัญหาและความจำเป็น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหลักการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

2) หลักการของหลักสูตร เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น

3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการกำหนดสิ่งที่คาดหวังต้องการให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็น

4) คัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาพิจารณากำหนดเป็นเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม โดยคำนึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5) จัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการนำเนื้อหาสาระที่คัดเลือกในขั้นที่ 4 มาจัดลำดับเนื้อหาทำเป็นโครงสร้างเนื้อหา โดยจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

6) กิจกรรมการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย โดยผสมผสานระหว่างเกม นันทนาการกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

7) วิธีการฝึกอบรม โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากำหนดเป็นวิธีการฝึกอบรม ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

8) สื่อการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรม

9) การวัดและประเมินผล โดยหลังการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยทำการวัด และประเมินผลใน 3 ประเด็นด้วยกันคือ สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ วัดความรู้ และประเมินการนำเสนอ ผลงานของนักศึกษา

2.2 ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

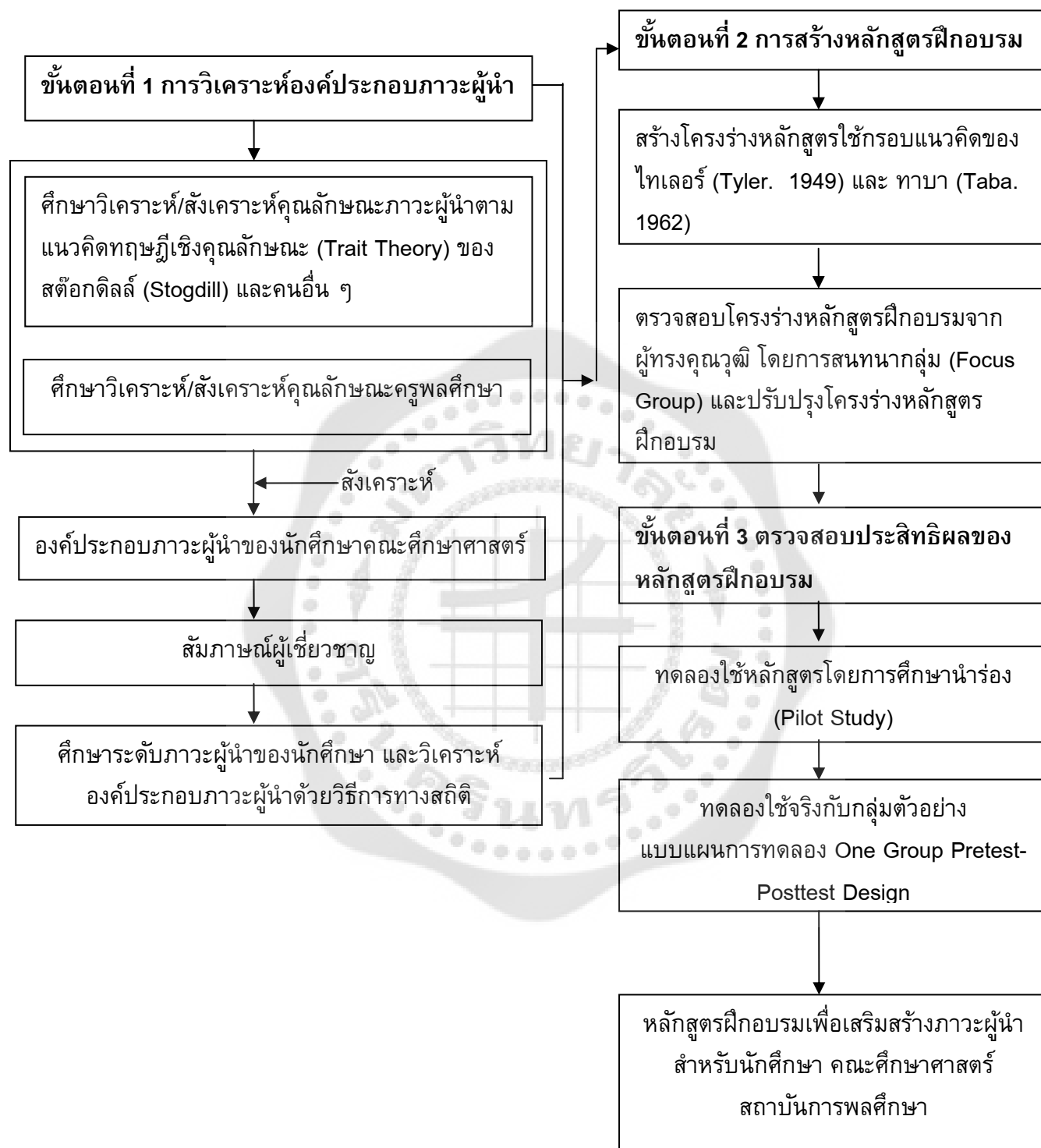
3. แนวคิดการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

3.1 ศึกษาสำรวจ(Pilot Study) เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริงตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการใช้หลักสูตร

3.2 การทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตร การฝึกอบรม ตามแผนการทดลอง One Group Pretest-Posttest Design ตามแนวคิดของ Campbell; & Stanley (1963: 7)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ในครั้งนี้เป็นการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยการใช้การสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ศึกษาระดับภาวะผู้นำ และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรโดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการดำเนินการในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

ส่วนที่ 2 ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร โดยวิธีการสนทนา (Focus group)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรในสถานการณ์จริง

ส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิผลของหลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
1. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา	- ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา	- เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา	- ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ /คุณลักษณะครูพลศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำ
	2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	- สัมภาษณ์	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้านพลศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านผู้ใช้บัณฑิต	- ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
	3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้เทคนิค Factor Analysis	- สอบถาม - วิเคราะห์องค์ประกอบ	- นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา	- ระดับภาวะผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
2. การสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม	1. เพื่อสร้างโครงสร้าง หลักสูตร เป็นการสร้าง หลักสูตรเพื่อให้ สอดคล้องกับ การศึกษาข้อมูลใน ขั้นตอนที่ 1 2. เพื่อตรวจสอบโครง ร่างหลักสูตร โดยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมและ ความสอดคล้องของ โครงสร้างหลักสูตร โดย วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group)	- เขียนโครงสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม - สนทนากลุ่ม (Focus group)	- ผลจากการ วิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะ ผู้นำนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จากขั้นตอนที่ 1 - ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน	- โครงสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม - หลักสูตร ฝึกอบรมที่มีความ เหมาะสม และมี ความสอดคล้อง
3. การตรวจสอบ ประสิทธิผลของ หลักสูตรฝึกอบรม	1. เพื่อศึกษานำร่อง (Pilot Study) ในการ ตรวจสอบความเป็นไป ได้ของหลักสูตร 2. เพื่อทดลองใช้ หลักสูตรในการ ตรวจสอบประสิทธิผล ของหลักสูตร	- ทดลองอบรมโดยใช้ หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะ ผู้นำ - กำหนดกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการ ทดลอง - ดำเนินการทดลอง โดยออกแบบแผนการ ทดลองเป็นแบบกลุ่ม เดี่ยว ทดสอบก่อน และหลังใช้หลักสูตร	- นักศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ ชั้นปี ที่ 3 สถาบันการ พลศึกษา วิทยา เขตอ่างทอง จำนวน 15 คน - นักศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ ชั้นปี ที่ 3 สถาบันการ พลศึกษา วิทยา เขตสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน	- ประสิทธิภาพจาก การศึกษานำร่อง หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำของ นักศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ 2. ความพึงพอใจ ที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรม - ประสิทธิภาพของ หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำของ นักศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ 2. ความพึงพอใจ ที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรม

ซึ่งรายละเอียดการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการศึกษา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์ในขั้นนี้ ได้ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ จำนวน 29 ข้อ และ 2) คุณลักษณะครูพลศึกษา จำนวน 26 ข้อ ผู้วิจัยนำคุณลักษณะในข้อที่ 1 และ 2 มาสังเคราะห์เพื่อหาคุณลักษณะร่วมซึ่งได้องค์ประกอบ 7 ด้าน จำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ในส่วนที่ 1 มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านพลศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านผู้ใช้บัณฑิต

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ด้านพลศึกษา จำนวน 2 คน 2. ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คนและ 3. ด้านผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 2 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอก เป็นผู้บริหาร มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงในด้านที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ภาคผนวก ง) ได้จากการนำข้อสรุปที่ได้จากส่วนที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และ 2) คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา 7 ด้าน จำนวน 41 ข้อ คือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอหนังสือ นำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวล และสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 64 ข้อ คือ ด้านกายภาพ 1 ข้อ ด้านสังคม 9 ข้อ ด้านสติปัญญา 8 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ 16 ข้อ ด้านวิชาการ 9 ข้อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม 12 ข้อ และด้านกีฬา 9 ข้อ และนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ศึกษาในขั้นต่อไป

ส่วนที่ 3 การศึกษาระดับภาวะผู้นำ และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน จำแนกเป็น 4 ภูมิภาค ดังนี้

- 1) กลุ่มภาคเหนือ 4 วิทยาเขต จำนวน 697 คน
- 2) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 วิทยาเขต จำนวน 705 คน
- 3) กลุ่มภาคกลาง 5 วิทยาเขต จำนวน 603 คน
- 4) กลุ่มภาคใต้ 4 วิทยาเขต จำนวน 450 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 638 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณตามวิธีของ ยามาเน (Yamane. 1973: 125) ที่ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 344 คน ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{2,455}{1 + 2,455 (0.05)^2}$$

$$n = 343.958 \approx 344$$

แต่เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 638 คนตามสัดส่วนของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มวิทยาเขตเป็นตัวแทนภูมิภาคๆ ละ 2 วิทยาเขต โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้ตัวอย่างทั้งหมด 8 วิทยาเขต มีประชากรจำนวน 1,228 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 638 คน ออกเป็น 8 วิทยาเขต ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง กรุงเทพฯ ชลบุรี มหาสารคาม ศรีสะเกษ กระบี่ และชุมพร โดยแบ่งตามสัดส่วนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค และวิทยาเขต

ภาค	วิทยาเขต	ประชากร	วิทยาเขตที่ได้จากการจับสลาก	ประชากร	ตัวอย่าง
เหนือ	เชียงใหม่	269	เชียงใหม่	269	140
	ลำปาง	101	ลำปาง	101	52
	สุโขทัย	175			
	เพชรบูรณ์	152			
	รวม	697			
ตะวันออก เฉียงเหนือ	ชัยภูมิ	56	มหาสารคาม	188	98
	มหาสารคาม	188	ศรีสะเกษ	169	88
	ศรีสะเกษ	169			
	อุดรธานี	292			
	รวม	705			

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาค	วิทยาเขต	ประชากร	วิทยาเขตที่ได้จากการจับสลาก	ประชากร	ตัวอย่าง
กลาง	กรุงเทพ	127	กรุงเทพ	127	66
	ชลบุรี	163	ชลบุรี	163	85
	สมุทรสาคร	91			
	อ่างทอง	71			
	สุพรรณบุรี	151			
	รวม	603			
ใต้	กระบี่	109	กระบี่	109	56
	ชุมพร	102	ชุมพร	102	53
	ตรัง	77			
	ยะลา	162			
	รวม	450			
รวม		2,455		1,228	638

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ภาค และวิทยาเขต

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยให้นักศึกษาประเมินตนเอง ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 64 ข้อ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านกีฬา (ภาคผนวก จ) ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ด้านบุคลิกภาพ ข้าพเจ้ามีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำมากที่สุด	ให้คะแนน	5
ระดับภาวะผู้นำมาก	ให้คะแนน	4
ระดับภาวะผู้นำปานกลาง	ให้คะแนน	3
ระดับภาวะผู้นำน้อย	ให้คะแนน	2
ระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ข) พิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยพิจารณาความสอดคล้องของ ข้อความที่แสดงถึงภาวะผู้นำกับนิยามที่ต้องการจะวัด และพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ และภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาได้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญนำมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น +1
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น - 1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item - Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2527: 95)

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

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามที่ต้องการจะวัด ผลจากการตรวจสอบทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์จาก รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่ง และรับคืนด้วยตนเอง แบบสอบถามส่งไป 670 ชุด ได้รับกลับคืนมา 645 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบคัดเลือกความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ ภาค และวิทยาเขต ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา รายข้อ รายด้าน และโดยรวม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 100) ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|--|
| 4.50-5.00 | หมายถึง | นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.49 | หมายถึง | นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Method)

4.3.2 คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (EigenValue) เท่ากับหรือมากกว่า 1

4.3.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ตามเกณฑ์อัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 120 คนขึ้นไป (Joseph; et al. 1998: 125) และจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือเป็น 1 องค์ประกอบ

4.3.4 ตั้งชื่อองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำจากขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยขั้นตอนนี้มีการดำเนินการ 2 ส่วนด้วยกัน คือ 1. สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และ 2. ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมีภาวะผู้นำของนักศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างใน 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มาเขียนโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler, 1949) และทาบ (Taba, 1962) โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหลักการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
2. หลักการของหลักสูตร เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นโดยกำหนดเป็นกรอบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไว้อย่างกว้างๆ
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการกำหนดสิ่งที่คาดหวังต้องการให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยกำหนดให้สอดคล้องกับกับสภาพปัญหา และความจำเป็น
4. คัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาพิจารณากำหนดเป็นเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม โดยคำนึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
5. จัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการนำเนื้อหาสาระที่คัดเลือกในข้อที่ 4 มาจัดลำดับเนื้อหาทำเป็นโครงสร้างเนื้อหา โดยจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม
6. กิจกรรมการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย โดยผสมผสานระหว่าง เกม นันทนาการกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

7. วิธีการฝึกอบรม โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากำหนดเป็นวิธีการฝึกอบรม ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

8. สื่อการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรม

9. การวัดและประเมินผล โดยหลังการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ทำการวัดและประเมินผลใน 3 ประเด็นด้วยกันคือ สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ วัดความรู้และประเมินการนำเสนอผลงานของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมาดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง และข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน (ภาคผนวก ค) ประกอบด้วย

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพลศึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านพลศึกษา และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

1.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำ และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

2. การดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คนที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อกำหนดวันเวลาในการจัดสนทนากลุ่ม

2.2 ส่งโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษา รายละเอียดล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 สัปดาห์

2.3 ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 23 เมษายน 2559

เวลา 9.00-12.00 น ณ ห้องประชุมอำนวยการ 1 ตึกอำนวยการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต สุพรรณบุรี ซึ่งเมื่อถึงเวลาที่กำหนดผู้ดำเนินรายการได้ทำการเปิดสนทนากลุ่ม โดยให้ผู้วิจัยได้นำเสนอเค้าโครงปริญญานิพนธ์ จากนั้นผู้ดำเนินรายการให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์หลักสูตร ผูกอบรมเพื่อดูความเหมาะสมสอดคล้องของหลักสูตรโดยเริ่มที่ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบพิจารณาโครงร่าง หลักสูตรฝึกอบรม (ภาคผนวก ฉ) เพื่อดูความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรม เทปบันทึกการสนทนา และสมุดจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จัดบันทึกคำสนทนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์รายละเอียดเนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่ม จากการบันทึกเทป จากการจดบันทึก และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละประเด็นตามแบบพิจารณาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และนำมาปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรแล้วนำไปทดลองใช้โดยศึกษานำร่อง และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

การศึกษานำร่องเป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการใช้หลักสูตร โดยผู้วิจัยใช้เนื้อหาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ในการนำไปศึกษานำร่องเพียง 1 หน่วยการเรียนรู้ ตลอดจนการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานำร่อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 15 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานำร่องทดลองใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

2.1.1 เอกสารหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยผ่านการ

ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

2.1.3 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1.4 สื่อประกอบการฝึกอบรม

2.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ให้นักศึกษาประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านสติปัญญา จำนวน 3 ข้อแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอามาจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) มาแล้ว

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.3.1 ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

2.3.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 10 ข้อ (ภาคผนวก ข) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | พึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |

2.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ความเหมาะสมของเนื้อหาและประเด็นสำคัญต่าง ๆ ตลอดจนภาษาที่ใช้ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเหมาะสม สอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจ และภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาได้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญนำมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+1
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	- 1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2527: 95)

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

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อความมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลจากการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3. การดำเนินการศึกษานำร่อง ผู้วิจัยใช้การศึกษานำร่องเพียง 1 หน่วยการเรียนรู้ คือ เรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา ใช้เวลาในการอบรม จำนวน 5 ชั่วโมง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Dependent Sample)

4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one Sample)

ส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบแผนการทดลอง

ในการทดลองเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design (Campbell; & Stanley. 1963: 7) โดยมีลักษณะดังนี้

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
O1	X	O2

โดย X แทน กิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

O1 แทน การประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ก่อนการฝึกอบรม

O2 แทน การประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความพึงพอใจ
ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีทั้งหมด 5 ห้องเรียน จำนวน 151 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 ห้องเรียน มีนักศึกษา
จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และมีห้องเรียนเป็น
หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี
และมอร์แกน (พิสนุ พงศรี. 2553: 96; อ้างอิงจาก Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 113 คน

ขั้นที่ 2 สุ่ม 1 ห้องเรียนจากทั้งหมด 5 ห้องเรียน โดยวิธีการสุ่ม
แบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองจำนวน 30 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

3.1 หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

3.1.1 เอกสารหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยผ่านการ
ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ

3.1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

3.1.3 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.4 สื่อประกอบการฝึกอบรม

3.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม
ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.2.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่ได้จากการวิเคราะห์
องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

3.2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำโดยให้นักศึกษาประเมินตนเอง มีทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ด้านสังคม ข้อที่ 1-6 ด้านสติปัญญา ข้อที่ 7-9 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ข้อที่ 10-12 และด้านบุคลิกภาพ ข้อที่ 13-18 (ภาคผนวก ข) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ การแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ การแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ การแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ การแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ การแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำมากที่สุด	ให้คะแนน	5
ระดับภาวะผู้นำมาก	ให้คะแนน	4
ระดับภาวะผู้นำปานกลาง	ให้คะแนน	3
ระดับภาวะผู้นำน้อย	ให้คะแนน	2
ระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งนี้แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มาแล้ว ในขั้นตอนที่ 1 (การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ) ดังนั้นในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .877

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามที่ให้นักศึกษาประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามที่ใช้ในส่วนที่ 1 (การศึกษานำร่อง) ที่ได้ผ่านกระบวนการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มาแล้ว

4. ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร

ผู้วิจัยทำการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โดยใช้เวลาในการทดลอง 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง

5. การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

5.1 การเตรียมการก่อนทดลองเป็นการจัดเตรียมเอกสารการฝึกอบรมต่างๆ จัดเตรียมผู้เข้ารับการอบรม จัดเตรียมวิทยากร จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม จัดเตรียมสถานที่ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทดลองใช้หลักสูตร

5.2 ดำเนินการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

5.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

5.2.2 ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร โดยผู้วิจัยจัดอบรมตามหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นด้วยตนเอง ร่วมกับทีมวิทยากรจนครบกระบวนการของการฝึกอบรม

5.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

6.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำก่อน และหลังการฝึกอบรม ด้วยการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Dependent Sample) ทั้งนี้มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 100) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	นักศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 วิเคราะห์ผลการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ ($\mu = 3.51$) ด้วยการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one Sample) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 100) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งผลของการวิเคราะห์ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา และการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งผลของการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน 7 ด้าน 41 ข้อ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลของการสังเคราะห์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากส่วนที่ 1 คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน 7 ด้าน 41 ข้อ ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งประกอบด้วยด้านพลศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (ภาคผนวก ง) ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพิ่มเติมจาก 41 ข้อ เป็น 64 ข้อ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำ และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์
ในส่วนที่ 2 มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการ
พลศึกษา โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 หัวข้อดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนักศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 638 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	416	65.20
หญิง	222	34.80
รวม	638	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศชาย จำนวน 416 คน คิดเป็น
ร้อยละ 65.20 และเป็นนักศึกษาเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาค

ภาค	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	192	30.10
ภาคกลาง	151	23.67
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	186	29.15
ภาคใต้	109	17.08
รวม	638	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ภาคเหนือ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ
30.10 รองลงมาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 29.15 อยู่ภาคกลาง
จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 และอยู่ภาคใต้ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 17.08
ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวน	ร้อยละ
เชียงใหม่	140	21.95
ลำปาง	52	8.15
มหาสารคาม	98	15.36
ศรีสะเกษ	88	13.79
กรุงเทพ	66	10.34
ชลบุรี	85	13.32
กระบี่	56	8.78
ชุมพร	53	8.31
รวม	638	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดวิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 รองลงมาสังกัดวิทยาเขตมหาสารคาม จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 สังกัดวิทยาเขตศรีสะเกษ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 สังกัดวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 13.32 สังกัดวิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 สังกัดวิทยาเขตกระบี่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 8.78 สังกัดวิทยาเขตชุมพร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 8.31 และสังกัดวิทยาเขตลำปาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 8.15 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 638 คน แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของนักศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านกายภาพ	3.69	.55	มาก	3
1. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนัก ได้สัดส่วน	3.69	.55	มาก	

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านสังคม	3.46	.31	ปานกลาง	4
2. ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นๆ	3.61	.36	มาก	1
3. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดีในทุกสถานการณ์	3.51	.46	มาก	3
4. ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับศรัทธาของเพื่อนๆ และคนอื่นๆ	3.40	.52	ปานกลาง	7
5. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.43	.52	ปานกลาง	6
6. ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.51	.45	มาก	2
7. ข้าพเจ้ามีทักษะในการโน้มน้าวชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม	3.28	.60	ปานกลาง	9
8. ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกวิทยาเขต	3.40	.57	ปานกลาง	8
9. ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน	3.50	.50	มาก	4
10. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน	3.49	.47	ปานกลาง	5
ด้านสติปัญญา	3.08	.25	ปานกลาง	7
11. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ในทุกสถานการณ์	3.11	.42	ปานกลาง	3
12. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.14	.39	ปานกลาง	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
13. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก	3.04	.35	ปานกลาง	7
14. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายหลักการ และเหตุผลให้กับเพื่อนที่มีความ ขัดแย้งกัน จนยอมรับกันได้	3.04	.34	ปานกลาง	6
15. ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อน ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้	2.99	.51	ปานกลาง	8
16. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้ ทั้งที่มิได้เรียนรู้มาก่อน	3.08	.40	ปานกลาง	5
17. ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นใหม่ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่ง เหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มี การปรับตัวและมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	3.14	.39	ปานกลาง	1
18. ข้าพเจ้าสามารถนำข่าวสารและ เหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้จาก การศึกษานำมาใช้ในการเรียนได้	3.08	.38	ปานกลาง	4
ด้านบุคลิกภาพ	3.13	.25	ปานกลาง	5
19. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่น และอดทนที่ จะทำงานใดๆ ก็ตามให้สำเร็จ ลุล่วงตามที่ได้ตั้งใจไว้	3.22	.45	ปานกลาง	3
20. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งการพูดและการกระทำ	3.12	.43	ปานกลาง	9
21. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไวในการทำงาน	3.12	.42	ปานกลาง	8
22. ถ้ามีเรื่องทะเลาะกับเพื่อน ข้าพเจ้า จะระงับอารมณ์โดยออกไปจาก เหตุการณ์นั้น	3.08	.50	ปานกลาง	13

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
23. ก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร ข้าพเจ้าจะคิดถึงผลดีและผลเสียเสมอ	3.15	.47	ปานกลาง	7
24. ข้าพเจ้าไม่รู้ลึกประหม่าเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน	3.04	.50	ปานกลาง	14
25. ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างามและถูกกาลเทศะ	3.02	.41	ปานกลาง	15
26. ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	3.01	.46	ปานกลาง	16
27. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะน่าฟังกับเพื่อนๆ หรือกับบุคคลอื่นๆ	3.10	.46	ปานกลาง	11
28. ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดเมื่อทำงานผิดพลาด	3.18	.45	ปานกลาง	6
29. ข้าพเจ้าเป็นคนที่อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส	3.28	.47	ปานกลาง	1
30. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการพูดและการสื่อความหมายในเรื่องที่มีความซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	3.08	.46	ปานกลาง	12
31. ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร จนเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในหมู่เพื่อนๆ	3.11	.38	ปานกลาง	10
32. ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.23	.47	ปานกลาง	2
33. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน	3.20	.44	ปานกลาง	5
34. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นเสมอๆ แม้จะไม่ใช้บุคคลที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย	3.21	.48	ปานกลาง	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านวิชาการ	3.09	.28	ปานกลาง	6
35. ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้	3.03	.47	ปานกลาง	9
36. ข้าพเจ้ามีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา	3.15	.46	ปานกลาง	1
37. ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ	3.13	.46	ปานกลาง	2
38. ข้าพเจ้าสามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว	3.05	.52	ปานกลาง	8
39. ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน จะศึกษาขั้นตอนวิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	3.09	.42	ปานกลาง	4
40. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว	3.12	.45	ปานกลาง	3
41. ข้าพเจ้ามีการติดตามความเคลื่อนไหวศาสตร์ทางด้านพลศึกษาและกีฬาตามสื่อต่างๆ อยู่เสมอ	3.09	.45	ปานกลาง	5
42. ข้าพเจ้าสามารถประดิษฐ์อุปกรณ์กีฬาแบบง่ายที่ใช้ในการเล่นกีฬาบางชนิดได้ด้วยตนเอง	3.05	.51	ปานกลาง	7
43. ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่ได้ศึกษามาให้กับเพื่อน ๆ ได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง	3.08	.43	ปานกลาง	6

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.94	.48	มาก	1
44. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันฯ อย่างเคร่งครัด	3.89	.74	มาก	9
45. ข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องการเรียนและความประพฤติจนได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม	3.72	.72	มาก	11
46. เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้สำเร็จ	3.90	.71	มาก	6
47. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด	3.89	.69	มาก	8
48. ข้าพเจ้าจะไม่ลอกข้อสอบเพื่อนในตอนที่สอบ แม้ว่าข้าพเจ้าจะมีโอกาส	3.71	.83	มาก	12
49. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค	4.32	.69	มาก	1
50. ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน	4.05	.69	มาก	3
51. ข้าพเจ้ารู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้หรือในเกมกีฬา	4.25	.72	มาก	2
52. เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดข้าพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ	3.90	.73	มาก	7
53. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา	3.93	.77	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
54. ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าเห็นอาจารย์ถือของ จะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น	3.83	.77	มาก	10
55. ข้าพเจ้ามักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอๆ	3.91	.72	มาก	5
ด้านกีฬา	3.86	.55	มาก	2
56. ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา	4.00	.73	มาก	1
57. ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา มารยาทในการเล่นกีฬา	3.95	.70	มาก	3
58. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้	3.82	.77	มาก	6
59. ข้าพเจ้าสามารถสอน สารีต และจัดการแข่งขันกีฬาได้	3.83	.74	มาก	5
60. ข้าพเจ้ามีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว	3.96	.71	มาก	2
61. ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้	3.73	.78	มาก	9
62. ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้	3.87	.75	มาก	4
63. ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด	3.74	.76	มาก	8
64. ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ ได้	3.81	.77	มาก	7
รวม	3.46	.28	ปานกลาง	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .48$) (2) ด้านกีฬา ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .55$) และ (3) ด้านกายภาพ ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .55$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .31$) (2) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.13$, $SD = .25$) (3) ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.09$, $SD = .28$) และ (4) ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .25$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1) ด้านกายภาพ พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .55$) โดยเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .55$)

2) ด้านสังคม พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ (1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .36$) (2) ประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .45$) (3) สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .46$) (4) ยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .50$) และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ดังนี้ (1) มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .47$) (2) เป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .52$) (3) เป็นที่ยอมรับศรัทธาของเพื่อน ๆ และคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .52$) (4) เป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกวิทยาเขต ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .57$) และ (5) มีทักษะในการโน้มน้าว ชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 3.28$, $SD = .60$) ตามลำดับ

3) ด้านสติปัญญา พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ ด้านสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ข้อ ดังนี้ (1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัว และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.14$, $SD = .39$) (2) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.14$, $SD = .39$) (3) เป็นผู้ที่มีความใฝ่หาความรู้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .42$) (4) สามารถนำข่าวสารและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษานำมาใช้ในการเรียนได้ ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .38$) (5) สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้ทั้งที่ไม่ได้เรียนรู้มาก่อน ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .40$) (6) สามารถอธิบายหลักการและเหตุผลให้กับเพื่อนที่มีความขัดแย้งกันจนยอมรับกันได้ ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .34$) (7) เป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .35$) และ (8) มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ($\bar{X} = 2.99$, $SD = .51$) ตามลำดับ

4) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, $SD = .25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 16 ข้อ ดังนี้ (1) เป็นคนที่อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 3.28$, $SD = .47$) (2) แต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .47$) (3) มีความมุ่งมั่น และอดทนที่จะทำงานใดๆ ก็ตามให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งใจไว้ ($\bar{X} = 3.22$, $SD = .45$) (4) เป็นผู้มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นเสมอๆ แม้จะไม่ใช้บุคคลที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.21$, $SD = .48$) (5) เป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .44$) (6) ยอมรับในความผิดเมื่อทำงานผิดพลาด ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .45$) (7) ก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร จะคิดถึงผลดีและผลเสียเสมอ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = .47$) (8) มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไวในการทำงาน ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .42$) (9) มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งการพูด และการกระทำ ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .43$) (10) ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควรจนเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา และไว้วางใจในหมู่เพื่อนๆ ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .38$) (11) เป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อนๆ หรือกับบุคคลอื่นๆ ($\bar{X} = 3.10$, $SD = .46$) (12) มีความสามารถในการพูด และการสื่อความหมายในเรื่องที่มีความซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .46$) (13) ถ้ามีเรื่องทะเลาะกับเพื่อน จะระงับอารมณ์โดยออกไปจากเหตุการณ์นั้น ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .50$) (14) ไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .50$) (15) ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างาม และถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.02$, $SD = .41$) และ (16) ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียน สามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 3.01$, $SD = .46$) ตามลำดับ

5) ด้านวิชาการ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = .28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 9 ข้อ ดังนี้ (1) มีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา ($\bar{X} = 3.15$, $SD = .46$) (2) มีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.13$, $SD = .46$) (3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .45$) (4) ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจะศึกษาขั้นตอน วิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 3.09$, $SD = .42$) (5) มีการติดตามความเคลื่อนไหวศาสตร์ทางด้านพลศึกษาและกีฬาตามสื่อต่างๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.09$, $SD = .45$) (6) สามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่ได้ศึกษามาให้กับเพื่อนๆ ได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .43$) (7) สามารถประดิษฐ์อุปกรณ์กีฬาแบบง่ายที่ใช้ในการเล่นกีฬางานชนิดได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.05$, $SD = .51$) (8) มีความสามารถในการพูด ฟัง อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 3.05$, $SD = .52$) และ (9) มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็น ผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้ ($\bar{X} = 3.03$, $SD = .47$) ตามลำดับ

6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ข้อ ดังนี้ (1) มีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษา และเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .69$) (2) รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ หรือในเกมกีฬา ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .72$) (3) ไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .69$) (4) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .77$) (5) มักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอ ๆ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .72$) (6) เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้ว จะต้องทำให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .71$) (7) เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิด มักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .73$) (8) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .69$) (9) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันฯ อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .74$) (10) ทุกครั้งที่เห็นอาจารย์ถือของจะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .77$) (11) เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องการเรียนรู้และความประพฤติจนได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .72$) และ (12) จะไม่ลอกข้อสอบเพื่อนในขณะที่สอบ แม้ว่าจะมีโอกาส ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .83$) ตามลำดับ

7) ด้านกีฬา พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ ด้านกีฬา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ข้อ ดังนี้ (1) มีทักษะและความสามารถทางกีฬา ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .73$) (2) มีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .71$) (3) มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .70$) (4) สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .75$) (5) สามารถสอนสาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .74$) (6) สามารถตัดสินกีฬาได้ ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .77$) (7) สามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .77$) (8) มีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .76$) และ (9) สามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลจากส่วนที่ 3 ตอนที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) และคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (EigenValue) เท่ากับ หรือมากกว่า 1 ซึ่งผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละความ แปรปรวน	ค่าร้อยละความ แปรปรวนสะสม
1. ด้านพลศึกษาและกีฬา	16.913	26.427	26.427
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.956	4.618	31.054
3. ด้านบุคลิกภาพ	2.226	3.478	34.523
4. ด้านสังคม	1.965	3.071	37.593
5. ด้านสติปัญญา	1.546	2.416	40.010
6. ด้านความสุขภาพอ่อนโยน	1.426	2.228	42.238
7. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ พลศึกษา	1.315	2.055	44.293

จากตาราง 12 แสดงว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพลศึกษาและกีฬา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านความสุขภาพอ่อนโยน และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ตามลำดับ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายภาวะผู้นำของนักศึกษาได้ร้อยละ 44.293 โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา ประกอบด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร คือ X_{56} , X_{57} , X_{58} , X_{59} , X_{60} , X_{61} , X_{62} , X_{63} และ X_{64}

X_{56} = ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา

X_{57} = ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา

X_{58} = ข้าพเจ้าสามารถตัดสินกีฬาได้

X_{59} = ข้าพเจ้าสามารถสอน สาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้

X_{60} = ข้าพเจ้ามีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว

X_{61} = ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้

X_{62} = ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้

X_{63} = ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด

X_{64} = ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ ได้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร คือ X_{46} , X_{49} , X_{50} , X_{51} , X_{52} , X_{53} , X_{54} และ X_{55}

X_{46} = เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้สำเร็จ

X_{49} = ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค

X_{50} = ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน

X_{51} = ข้าพเจ้ารู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ หรือใน เกมกีฬา

X_{52} = เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดข้าพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ

X_{53} = ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา

X_{54} = ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าเห็นอาจารย์ถือของ จะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น

X_{55} = ข้าพเจ้ามักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอๆ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร คือ X_{15} , X_{24} , X_{25}

, X_{26} , X_{27} และ X_{35}

X_{15} = ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้

X_{24} = ข้าพเจ้าไม่รู้สึกระห่มเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน

X_{25} = ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างาม และถูกกาลเทศะ

X_{26} = ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

X_{27} = ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อน ๆ หรือกับบุคคลอื่นๆ

X_{35} = ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านสังคม ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร คือ X_2 , X_3 , X_5 , X_6 , X_9

และ X_{10}

X_2 = ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นๆ

X_3 = ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์

X_5 = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

X_6 = ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

X_9 = ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน

X_{10} = ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร คือ X_{12} , X_{13} และ X_{17}

X_{12} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

X_{13} = ข้าพเจ้าเป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก

X_{17} = ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร คือ X_{32} ,

X_{33} และ X_{34}

X_{32} = ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ

X_{33} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน

X_{34} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นเสมอๆ แม้จะไม่ใช่มุขพลีที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร

คือ X_{36} , X_{37} และ X_{39}

X_{36} = ข้าพเจ้ามีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา

X_{37} = ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ

X_{39} = ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน จะศึกษาขั้นตอนวิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของแต่ละตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำในแต่ละด้านรายละเอียด

ดังตาราง 13 - 19

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 1
ด้านพลศึกษาและกีฬา

ตัวแปรด้านพลศึกษาและกีฬา	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X_{56} = ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา	.533
X_{57} = ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา	.621
X_{58} = ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้	.743
X_{59} = ข้าพเจ้าสามารถสอน สาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้	.732
X_{60} = ข้าพเจ้ามีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว	.672
X_{61} = ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้	.610
X_{62} = ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้	.647
X_{63} = ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด	.662
X_{64} = ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ ได้	.582

จากตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา มี 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .533 - .743 โดยตัวแปร X₅₈ ข้าพเจ้าสามารถตัดสินกีฬาได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X₅₆ ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 2
ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตัวแปรด้านคุณธรรม จริยธรรม	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₄₆ = เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้สำเร็จ	.598
X ₄₉ = ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค	.606
X ₅₀ = ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน	.669
X ₅₁ = ข้าพเจ้ารู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ หรือ ในเกมกีฬา	.607
X ₅₂ = เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดข้าพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ	.506
X ₅₃ = ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา	.595
X ₅₄ = ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าเห็นอาจารย์ถือของ จะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น	.541
X ₅₅ = ข้าพเจ้ามักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอ ๆ	.575

จากตาราง 14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม มี 8 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .506 - .669 โดยตัวแปร X₅₀ ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X₅₂ เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดข้าพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 3
ด้านบุคลิกภาพ

ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₁₅ = ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้	.512
X ₂₄ = ข้าพเจ้าไม่รู้สึกระหิวเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้า สาธารณชน	.527
X ₂₅ = ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างาม และถูกกาลเทศะ	.510
X ₂₆ = ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่าง ถูกต้องและชัดเจน	.578
X ₂₇ = ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อน ๆ หรือกับบุคคลอื่นๆ	.549
X ₃₅ = ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างใน การศึกษาค้นคว้าความรู้	.504

จากตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบ
ที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ มี 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .504 - .578 โดยตัวแปร X₂₆
ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X₃₅ ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่า
เป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้าความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านสังคม

ตัวแปรด้านสังคม	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₂ = ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ	.655
X ₃ = ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์	.717
X ₅ = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	.521
X ₆ = ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	.635
X ₉ = ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและ นอกห้องเรียน	.564
X ₁₀ = ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน	.502

จากตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านสังคม มี 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .502 - .717 โดยตัวแปร X_3 ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X_{10} ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา

ตัวแปรด้านสติปัญญา	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
X_{12} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.647
X_{13} = ข้าพเจ้าเป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก	.609
X_{17} = ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้น ใหม่ ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.501

จากตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา มี 3 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .501 - .647 โดยตัวแปร X_{12} ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X_{17} ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใหม่ ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้าน
ความสุภาพอ่อนโยน

ตัวแปรด้านความสุภาพอ่อนโยน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X_{32} = ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ	.592
X_{33} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน	.693
X_{34} = ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น เสมอ ๆ แม้จะไม่ใช้บุคคลที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย	.646

จากตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน มี 3 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .592 - .693 โดยตัวแปร X_{33} ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X_{32} ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 7
ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

ตัวแปรด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X_{36} = ข้าพเจ้ามีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา	.596
X_{37} = ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ	.671
X_{39} = ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะศึกษา ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	.523

จากตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มี 3 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .523 - .671 โดยตัวแปร X_{37} ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สำหรับตัวแปร X_{39} ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะศึกษาขั้นตอน วิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ 7 องค์ประกอบและมืองค์ประกอบที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ที่นำมาใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้นผู้วิจัยได้นำมาจากการพิจารณาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากขั้นตอนศึกษาระดับภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยให้นักศึกษาประเมินตนเอง ซึ่งผลปรากฏว่านักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางที่ต้องได้รับการเสริมสร้าง 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .31$) 2) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.13$, $SD = .25$) 3) ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.09$, $SD = .28$) และ 4) ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .25$) ซึ่งหลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา และด้านสติปัญญา และผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบเหล่านี้ไปสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณาแล้วร่างเป็น โครงร่างหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อ การฝึกอบรม การวัดและประเมินผล แล้วนำโครงร่างหลักสูตรมาตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องด้วยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน และนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขจนได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่มีสาระสำคัญในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

2.1 สภาพปัญหาและความจำเป็น

กระแสโลกาภิวัตน์ และการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนได้ส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น แล้วยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ประกอบกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นบัณฑิตจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงต้องตระหนักในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของคน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้นคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะแยกออกจากกันไม่ได้ ผู้นำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่หาได้ยากยิ่ง อย่างไรก็ตามการขาดแคลนผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มีแต่เฉพาะในวงการธุรกิจแต่ยังปรากฏในวงการรัฐบาลและการศึกษา

อุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูงมีภารกิจหลักที่สำคัญคือ การผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการตามสาขาอาชีพ และเป็นคนที่สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพของบัณฑิตจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นตัวทำนายสภาพการณ์ในอนาคตของประเทศ ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551; มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. 2550; มหาวิทยาลัยสยาม. 2550) พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ การบริหารเวลาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระเบียบวินัย ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดภาวะผู้นำ ดังนั้นในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเกิดประสบการณ์ตรงเพื่อให้อาจสามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง จัดการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา และการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นแบ่งออกเป็น 3 คณะวิชา คณะศึกษาศาสตร์เป็นหนึ่งใน 3 คณะวิชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตทางพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เจตคติและทักษะที่ถูกต้อง มีความสามารถด้านความเป็นครู และผู้นำทางพลศึกษา อย่างไรก็ตามในการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่านักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษายังขาดภาวะผู้นำในด้านต่างๆ อาทิ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญา ตลอดจนขาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม จากสภาพปัญหาดังกล่าว สถาบันการพลศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ซึ่งในการพัฒนานั้นอาจทำได้หลายวิธี การฝึกอบรมเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถพัฒนา หรือเสริมสร้างนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ โดยให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันการพลศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำที่ดี ตลอดจนใช้ภาวะผู้นำที่ได้รับการเสริมสร้างไปใช้ปฏิบัติกิจกรรมทางพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 หลักการของหลักสูตร

โดยหลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง โดยนำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป (Kolb: 1984) มาปรับใช้ในการฝึกอบรม โดยผสมผสานกับเกมนันทนาการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น และใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมทางพลศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เป็นการระบุให้เห็นถึงการที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการเสริมสร้างในเรื่องต่างๆ

4 ด้านด้วยกันคือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

2.4 เนื้อหา และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

จัดทำโครงสร้างเนื้อหาเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ โดยจัดเรียงลำดับตามความสำคัญของเนื้อหา ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่า EigenValue ในแต่ละองค์ประกอบ มีระยะเวลาในการฝึกอบรม 5 วันละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 3-7 พฤษภาคม 2559 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา จำนวน 5.30 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การตัดสินใจ

หัวข้อที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์

หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ จำนวน 10 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การเสริมสร้างบุคลิกภาพ

หัวข้อที่ 2 การสื่อสาร

หัวข้อที่ 3 ศิลปะการพูด

หน่วยที่ 3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม จำนวน 9 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 มารยาททางสังคม

หัวข้อที่ 2 มนุษยสัมพันธ์

หัวข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

จำนวน 5.30 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การแสวงหาความรู้

หัวข้อที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ

2.5 กิจกรรมการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมใช้กิจกรรมที่หลากหลายและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.5.1 กิจกรรมนำเข้าสู่การฝึกอบรม โดยใช้กิจกรรมละลายพฤติกรรมในการสร้างความคุ้นเคยเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จักเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม ลดช่องว่างระหว่างกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการอบรมกล้าแสดงออก

2.5.2 การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำ เพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษาโดยให้นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการฝึกอบรม

2.5.3 การดำเนินการฝึกอบรม ใช้รูปแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ประสบการณ์ใหม่ผสมผสานกลมกลืนกับ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ การระดมสมองจากการร่วมกิจกรรมระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม โดยรูปแบบของการ เรียนรู้เชิงประสบการณ์ มี 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ ของตนเองมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งประสบการณ์แก่ผู้อื่น
- 2) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม
- 3) ขั้นความคิดรวบยอด เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ และเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งจะส่งผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ
- 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองใช้ ความคิดรวบยอดหรือสร้างความคิดรวบยอดในรูปแบบต่างๆ เป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จ ในการเรียนรู้

ทั้งนี้โดยผสมผสานกับเกมนันทนาการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนา ตนเองในด้านการกล้าแสดงออก การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ฝึกการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้ยังทำให้บรรยากาศของการฝึกอบรมเต็มไปด้วยความสนุกสนาน และเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ

2.5.4 การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้วัดภาวะ ผู้นำของนักศึกษาโดยให้นักศึกษาประเมินตนเองหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบว่าภาวะผู้นำของ นักศึกษาสูงขึ้นมากน้อยเพียงใด

2.6 วิธีการฝึกอบรม

โดยใช้วิธีการที่หลากหลายประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การแบ่งกลุ่ม ระดมสมอง การฝึกปฏิบัติ บทบาทสมมติ

2.7 สื่อการฝึกอบรม

ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายภาพ LCD Power Point ใบงาน ใบความรู้ Flip Chart กลอง แหมดมารีน

2.8 การวัดและประเมินผล

ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ วัดความรู้ และประเมินการนำเสนอผลงานของนักศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ผู้วิจัยนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ 1) การศึกษานำร่อง (Pilot Study) และ 2) การทดลองใช้หลักสูตร

1. ผลการศึกษานำร่อง

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรในสถานการณ์จริง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 15 คน โดยการทดลองใช้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกมาเพียง 1 หน่วยการเรียนรู้ มาทำการทดลอง ซึ่งผลปรากฏ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ เรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ก่อนฝึกอบรม	15	3.31	.48	7.14**	.000
หลังฝึกอบรม	15	4.45	.39		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ เรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา พบว่า หลังการฝึกอบรมนักศึกษามีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมนาร่อง และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$)

ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p-value
1. ความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้	4.51	.40	มากที่สุด	9.70**	.000
2. ความชัดเจนของเนื้อหาสาระ	4.54	.43	มากที่สุด	9.27**	.000
3. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.63	.50	มากที่สุด	8.68**	.000
4. การใช้สื่อ โสต ทัศนูปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	4.55	.44	มากที่สุด	9.20**	.000
5. การประเมินผลการเรียนรู้	4.50	.39	มากที่สุด	9.90**	.000
6. การกำหนดเวลาในการฝึกอบรม	4.44	.41	มาก	8.85**	.000
7. ความรู้ ความสามารถของวิทยากร	4.62	.38	มากที่สุด	11.32**	.000
8. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.41	.50	มาก	6.97**	.000
9. การจัดบริการอาหารกลางวัน – อาหารว่าง	4.60	.40	มากที่สุด	10.58**	.000
10. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.57	.39	มากที่สุด	10.60**	.000
โดยรวม	4.53	.24	มากที่สุด	16.45**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่าความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษา นาร่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแทบทุกข้อนักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ 6 เรื่อง การกำหนดเวลาในการฝึกอบรม และข้อ 8 เรื่อง สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$) พบว่าโดยรวมแทบทุกข้อนักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำมาทดลองใช้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ภาวะผู้นำ	การทดสอบ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
1. ด้านสติปัญญา	ก่อนฝึกอบรม	30	3.68	.46	8.39**	.000
	หลังฝึกอบรม	30	4.46	.36		
2. ด้านบุคลิกภาพ	ก่อนฝึกอบรม	30	3.44	.40	8.06**	.000
	หลังฝึกอบรม	30	4.22	.37		
3. ด้านสังคม	ก่อนฝึกอบรม	30	3.89	.39	8.06**	.000
	หลังฝึกอบรม	30	4.49	.31		
4. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ พลศึกษา	ก่อนฝึกอบรม	30	3.63	.52	6.61**	.000
	หลังฝึกอบรม	30	4.43	.41		
โดยรวม	ก่อนฝึกอบรม	30	3.66	.37	9.07**	.000
	หลังฝึกอบรม	30	4.38	.31		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า หลังการฝึกอบรม นักศึกษามีภาวะผู้นำ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิเคราะห์โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ กับเกณฑ์ ($\mu=3.51$) ผลปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมและผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม กับเกณฑ์ ($\mu=3.51$)

ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p-value
1. ความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้	4.63	.49	มากที่สุด	12.58**	.000
2. ความชัดเจนของเนื้อหาสาระ	4.57	.50	มากที่สุด	11.64**	.000
3. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.70	.53	มากที่สุด	12.39**	.000
4. การใช้สื่อ โสต ทัศนูปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	4.80	.41	มากที่สุด	17.43**	.000
5. การประเมินผลการเรียนรู้	4.47	.57	มาก	9.23**	.000
6. การกำหนดเวลาในการฝึกอบรม	4.50	.63	มากที่สุด	15.71**	.000
7. ความรู้ ความสามารถของวิทยากร	4.87	.35	มากที่สุด	21.58**	.000
8. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.70	.53	มากที่สุด	12.39**	.000
9. การจัดบริการอาหารกลางวัน - อาหารว่าง	4.70	.53	มากที่สุด	12.39**	.000
10. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.73	.58	มากที่สุด	11.61**	.000
โดยรวม	4.67	.28	มากที่สุด	22.74**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.67$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดแทบทุกข้อ ยกเว้นการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.47$ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$) พบว่าโดยรวมแทบทุกข้อนักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา และมีความมุ่งหมายรอง ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา

ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ด้านพลศึกษา จำนวน 2 คน ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน และด้านผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 2 คน

ส่วนที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำ และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำกับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จำนวน 638 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยใช้การ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (EigenValue) เท่ากับ หรือมากกว่า 1 คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 และจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือเป็น 1 องค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมีภาวะผู้นำของนักศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างใน 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มาเขียนโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler) และทาบ (Taba) และองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

2. ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร โดยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้แบบพิจารณาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เทปบันทึกการสนทนา และสมุดจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จัดบันทึกคำสนทนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์รายละเอียดเนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม จากการบันทึกเทป จากการจดบันทึก และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละประเด็นตามแบบพิจารณาของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและนำมาปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2558 แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ศึกษานำร่อง (Pilot Study) เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เนื้อหาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ในการนำไปศึกษานำร่องเพียง 1 หน่วยการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง เป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 15 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ดำเนินการทดลองโดยออกแบบแผนการทดลองเป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังใช้หลักสูตร (One Group Pretest-Posttest Design)

โดยทั้ง 2 ส่วน ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม ประเมินผลโดยดูจากค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร สถิติทดสอบโดยใช้การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Dependent Sample) และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินผลโดยดูจากค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$) โดยใช้การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one sample)

สรุปผล

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านพลศึกษาและกีฬา 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านสังคม 5) ด้านสติปัญญา 6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน และ 7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา โดยองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายภาวะผู้นำของนักศึกษาได้ร้อยละ 44.293 ทั้งนี้สามารถสรุปผลแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ ขำพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา ขำพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา ขำพเจ้าสามารถตัดสินกีฬาได้ ขำพเจ้าสามารถสอน สาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้ ขำพเจ้ามีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว ขำพเจ้าสามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้ ขำพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้ ขำพเจ้ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด ขำพเจ้าสามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ ได้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วขำพเจ้าจะต้องทำให้สำเร็จ ขำพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและห่างไกลโรค ขำพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน ขำพเจ้ารู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ หรือในเกมกีฬา เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดขำพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ ขำพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา ทุกครั้งที่ขำพเจ้าเห็นอาจารย์ถือของจะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น ขำพเจ้ามักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอๆ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ข้าพเจ้าไม่รู้สึกระหิวเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างาม ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะน่าฟังกับเพื่อน ๆ หรือกับบุคคลอื่น ๆ ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านสังคม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์ ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ข้าพเจ้าเป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนกับทุกคน ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นเสมอๆ แม้จะไม่ใช้บุคคลที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการ และวิชาชีพ ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจะศึกษาขั้นตอน วิธีการปฏิบัติอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผลที่ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 2 เรื่อง ได้แก่ การตัดสินใจ และความคิดสร้างสรรค์ หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 3 เรื่อง ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การสื่อสาร ศิลปะการพูด หน่วยที่ 3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม ประกอบด้วย 3 เรื่อง ได้แก่ มารยาททางสังคม มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และหน่วยที่ 4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

ประกอบด้วย 2 เรื่อง ได้แก่ การแสวงหาความรู้ และการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ สำหรับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การแบ่งกลุ่ม ระดมสมอง เกมค้นหาการ การฝึกปฏิบัติ และบทบาทสมมติ นอกจากนั้นได้นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ (Kolb) มาใช้ในการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยระบุขั้นตอนของการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อนๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างไปจากตนเอง ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะได้เรียนรู้ถึงมุมมองความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น ขั้นความคิดรวบยอด เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งจะส่งผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ขั้นประยุกต์แนวคิด เป็นการนำแนวคิดที่ได้จากความคิดรวบยอดนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินการฝึกอบรม 5 วัน 30 ชั่วโมง ในส่วนของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สำหรับการวัด และประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ วัดความรู้ และประเมินการนำเสนอผลงานของนักศึกษา ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับจุดประสงค์เนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม

3. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

3.1 ผลการประเมินภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมนักศึกษามีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) สูงกว่าเกณฑ์ ($\mu = 3.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา สามารถจำแนกการอภิปรายผลเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน การพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีด้วยกัน 7 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มีมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ ทั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำด้านพลศึกษาและกีฬาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญ โดยมีคำร้อยละความแปรปรวนมากที่สุด ซึ่งตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบด้านนี้เป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพพลศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะคณะศึกษาศาสตร์เป็นคณะที่มุ่งเน้นการผลิตบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางพลศึกษาและกีฬา ดังนั้นนักศึกษาจึงได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ในเรื่อง กฎ กติกา มารยาท และการเป็นผู้ตัดสินกีฬาทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และยังได้รับประสบการณ์ตรง โดยได้รับการฝึกเป็นผู้ตัดสินกีฬาในระหว่างการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) ที่กล่าวว่า ครูพลศึกษาจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา ควรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กติกา และกฎวิธีการเล่นกีฬาต่างๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ สามารถที่จะควบคุมการตัดสินกีฬาต่างๆ ได้ และนอกจากนั้นยังพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องบ่งบอกถึงคุณภาพ และมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพพลศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ได้มุ่งปลูกฝังนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีการบรรยายวิชาที่พัฒนานักศึกษาในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ลงในหลักสูตรการเรียนการสอน และในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมทิพย์ สิงห์คราม (2554: 83) ที่ได้ศึกษาถึงแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้โครงการธรรมสัจจริยธรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่าภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งชี้ถึงความเป็นตัวตนของผู้นำในการแสดงออกต่อผู้อื่น ทำให้คนทั้งหลายมีความพึงพอใจ ยำเกรง มีความเชื่อถือศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สำนอง พ่วงบุตร (2525: 2) ที่กล่าวว่า ครูพลศึกษา จะต้องมียุคลักษณะที่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพราะนักเรียนมีโอกาสใกล้ชิดมากกว่าผู้สอนวิชาอื่นๆ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ครูพลศึกษาจะต้องแสดงบุคลิกภาพให้เป็นที่ศรัทธาของนักเรียน สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี พูดจาชัดถ้อยชัดคำ กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล นอกจากนั้น ดูบริน (DuBrin, 1998: 26-35) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความกล้าหาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนูวิธ ทัพย์น้อย (2540: 89) ที่ได้ศึกษาสมรรถภาพทางวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้ พบว่า

ด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะของครูพลศึกษาในเรื่องความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับสูงมาก เพราะสมรรถภาพด้านนี้พบได้กับครูพลศึกษา และถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของครูพลศึกษาที่มักแสดงท่าทางออกมาด้วยความเปิดเผย จริงใจ เชื่อมั่นในตนเอง ภาวะผู้นำด้านสังคม องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านสังคมมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ และนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งนักศึกษานอกจากจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในสถาบันที่จัดขึ้น ยังจะต้องออกไปร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายนอกสถาบัน เช่นเป็นผู้ตัดสินกีฬา ดังนั้นนักศึกษาจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ซึ่งลักษณะอย่างหนึ่งของผู้นำกล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974: 74-75) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการด้วยกัน และลักษณะทางสังคมเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี กล่าวคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ และร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมเก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัว มีทักษะด้านการพูด ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำจะต้องเป็นบุคคลชอบแสดงตัว ไม่เก็บตัวหรือขี้อายในการออกสังคม ทั้งนี้เพราะผู้นำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา และสำออง พ่วงบุตร (2525: 2) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนั้น บุชเชอร์; คอ์นิก; และบาร์นฮาร์ด (Bucher; Koenig; & Barnhard, 1970: 156-158) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาจารย์พลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทางสังคม กล่าวคือจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ดี องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านสติปัญญา สติปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำ ซึ่งเอ็ดเวิร์ด แอล. ธอนไค์ นักจิตวิทยามีความเชื่อว่าโดยทั่วไปแล้วสิ่งที่ดีทั้งหลายมักจะไปด้วยกันเสมอ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงมักจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทางด้านอื่นดีด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540: 34) ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถทางสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งผู้นำต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจ พร้อมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำจะต้องมีข้อมูล มิฉะนั้นแล้วจะตัดสินใจผิดพลาดได้ ซึ่งนอกจากการตัดสินใจแก้ปัญหาแล้วผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และเลือกแนวทางที่ดีที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552: 19-20) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974: 74-75) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีการปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลทั่วไป ต้องเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ และนอกจากนั้น วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 203-204) ได้กล่าวว่าการที่ครูพลศึกษาต้องมีคุณสมบัติในความคิดสร้างสรรค์สูงเพราะการเรียนการสอนนั้นครูพลศึกษา

จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่ไปด้วยกันเสมอ และต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ
 ดัดแปลงวิธีการจัดกิจกรรม ดัดแปลงกิจกรรมพลศึกษา กิจกรรมกีฬา และวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้
 สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนแต่ละวัยและแต่ละเพศ และนอกจากนั้นครู
 พลศึกษายังต้องใช้เชาว์ปัญญา และปฏิภาณไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในทันทีทันใด
 องค์ประกอบด้านความสุภาพอ่อนโยน ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสุภาพอ่อนโยน ซึ่งสอดคล้องกับ ดอทรี
 (Daughtre. 1973: 66-68) ที่กล่าวว่าครูพลศึกษาที่ดีควรมีกรียา วาจาสุภาพอ่อนโยน เช่นเดียวกับ
 กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545: 2-3) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในอนาคตควรมี
 การแต่งกายที่เหมาะสม พุดจาสุภาพ วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ และสอดคล้องกับ สำออง
 พ่วงบุตร (2525: 2) ที่ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนโยน
 เพราะครูพลศึกษาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน และมีโอกาสใกล้ชิดกว่าผู้สอนวิชาอื่นๆ และ
 องค์ประกอบด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ผู้นำจะต้องมีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวลย์ ผิวคราม (2554: 48) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพ
 ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬาสถาบันการพลศึกษา :
 โมเดลจาก 3 มุมมอง พบว่า สมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา
 มี 11 องค์ประกอบ และองค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา
 ในมุมมองของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาให้ความสำคัญในองค์ประกอบแรกๆ คือ
 มี และใช้ความรู้ที่ทันสมัย แสดงว่าในวิชาชีพพลศึกษาให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้ที่ทันสมัยเป็น
 อันดับแรก นักศึกษาที่จะออกไปประกอบวิชาชีพด้านพลศึกษาจะต้องเป็นผู้สนใจใฝ่หาความรู้ที่
 เกี่ยวข้องกับพลศึกษา กีฬา หรือการออกกำลังกาย มีบุคลิกภาพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ
 สอดคล้องกับ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 195) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติด้านวิชาการ
 กล่าวคือต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพ และความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา
 (2542: 91-92) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความหมั่นเพียรเพิ่มพูนประสบการณ์หรือแสวงหาความรู้
 เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ ไพรัช ปานอุทัย (2530: 86-87) ที่กล่าวว่า ครูพลศึกษาจะต้อง
 เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้านวิชาการทั่วไป และแสวงหาความรู้ด้านพลศึกษาและการกีฬาอยู่เสมอ

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 สถาบันการพลศึกษา ที่สร้างขึ้นนั้น พบว่าแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม
 และมีความสอดคล้องซึ่งกันและกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัย
 ดำเนินการศึกษาอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพ
 ปัญหาจากทั้งเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมา
 กำหนดเป็นหลักการ จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้มาเป็นหลักในการพิจารณา
 คัดเลือกเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม อีกทั้งมีการจัดลำดับเนื้อหา ก่อนหลังเพื่อความเหมาะสม

ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้น รวมถึงการวัดและประเมินผล ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรหลายท่านที่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรอย่างรอบคอบ ทั้งในด้านความต้องการของสังคม ผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ หลักการ และการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (สมคิด บางโม. 2545) (ชูชัย สมิทธิไกร. 2542) (เสถียร แป้นเหลือ. 2550) (อดิญาณ์ ศรีเกษตริน. 2543) (อรกัญญา เอี่ยมพญา. 2552) (จันทร์จารี เกตุมาโร. 2555) (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. 2557) และนอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler. 1949) และ ทาบ (Taba. 1962) มาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร และทำการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535: 16-17) ที่ว่าเมื่อร่างหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ก่อนนำไปใช้ต้องตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร อาจใช้วิธีการประชุมสนทนาหรือให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ช่วยพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุณี จิรสุจริตธรรม (2553: 124) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่มีขั้นตอนของการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร โดยการจัดสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกัญญา เอี่ยมพญา (2552: 117) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยการจัดสนทนากลุ่ม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ (2557: 160) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้วยการจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมสอดคล้องก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้น การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร จึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อเป็นการยืนยันว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นนั้นสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มากน้อยเพียงใด โดยผลของการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรนั้นทำให้ได้หลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ซึ่งพบว่าส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการนำไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม โดยเฉพาะโครงสร้างเนื้อหาทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยสอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดตรงประเด็นซึ่งจะทำให้นักศึกษาเป็นครูพลศึกษาในอนาคตที่มีภาวะผู้นำที่ดีและสามารถใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการคัดเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการ

พัฒนาหลักสูตร ของ ทาบา (Taba. 1962: 456-459) เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass-root approach) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งการคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียน และเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้นั้นมาจากผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา ซึ่งนักศึกษามีระดับภาวะผู้นำที่ต้องได้รับการพัฒนาใน 4 ด้าน ด้วยกัน คือ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา โดยเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนี้มีความสำคัญต่อนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งอำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 25) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำต้องมีสติปัญญาในอันที่จะใช้ความรู้ในวิชาชีพอย่างดี มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ สามารถนำมาใช้ในการบริหารและการนำ มีความสามารถในการคิด มีปัญญา มีไหวพริบ ฉลาด ทันคน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี นอกจากนั้นความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นลักษณะภาวะผู้นำอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ และชูพงศ์ ปัญงะวัต (2541: 69) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมั่นแสวงหาหนทางในการพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งกิลฟอร์ด (Guilford. 1980: 25) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูง และกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วยการคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่น และการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่ จากข้อมูล ที่มีอยู่เดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับมาร์ริเนอร์ (Marriner. 1980: 45) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่ม สามารถคิดและทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์ โดยสามารถตระหนักและคิดค้นแนววิธีการแก้ปัญหาที่ดีเหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริง 2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำ เป็นเอกลักษณ์ประจำตัวของบุคคลนั้น ผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นในการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ ด้าน นกอด เวทส์วีสต์ (2539: 23) กล่าวว่าลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำเกิดจากการผสมผสานของพฤติกรรม ทศนคติ ทักษะ และคุณค่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม และสามารถสื่อความคิดของตนให้ผู้อื่นรับทราบ และศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 195) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี แต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี นอกจากนั้นผู้นำจะต้องมีการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง นริศรา หอมล่อ (2559: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า

บทบาทของผู้นำด้านการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การผู้นำควรถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ ที่ได้บังคับบัญชาควรรู้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนอกจากนั้น นอลท์ (Nolte. 1996: 385) ได้กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้อง มีความสามารถในการสื่อสาร เช่นเดียวกับที่ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545: 46) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่าจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) ดังนั้นการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาและรวมถึงการพูด ทั้งนี้เนื่องจากการพูดเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกของผู้นำไปยังผู้ตาม ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีศิลปะในการพูดเพราะการพูดมีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสื่อสารกับผู้อื่นได้ถูกต้อง สามารถสื่อความหมายได้รวดเร็วและเข้าใจง่าย (ศุภวรรณ มองเพชร. 2547: 73) 3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม ซึ่งภาวะผู้นำด้านนี้มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ เพราะถ้าผู้นำมีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม ก็จะทำให้ผู้นำเป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่นที่พบเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา นวจินดา (2555: ออนไลน์) ได้กล่าวว่าหากผู้นำแสดงออกทางกาย วาจาและใจไปในทางที่สุภาพเรียบร้อย จะเป็นที่ยอมรับและยอมรับของบุคคลรอบข้าง ผู้นำที่มีมารยาทดีมักจะประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับและเชื่อถือทางสังคม การมีมารยาทดีจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางไปสู่ความสำเร็จ นอกจากผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเข้าสังคมแล้ว ผู้นำจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้หากผู้นำเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง (ทิพย์ นิลนพคุณ. 2559: ออนไลน์) นอกจากนั้นผู้นำจะต้องรู้จักการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 24) ได้กล่าวว่า งานของกลุ่มจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มและกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ทีมใดที่มีองค์ประกอบหลักทั้งสามที่กล่าวมาดี คือมีผู้นำกลุ่มดี สมาชิกกลุ่มดี รู้จักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดี ได้เหมาะสมและมีกระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบไม่วุ่นวาย สับสนแล้ว ผลงานของทีมย่อมจะมีโอกาสที่จะดำเนินไปโดยเรียบร้อย และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับ อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2539: 11-16) กล่าวว่า ผู้นำทีมจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถให้รูปแบบการนำที่เหมาะสมเพื่อนำทีมงานไปสู่เป้าหมาย โดยที่สมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อและความศรัทธาให้เกิดกับสมาชิก และต้องให้ความไว้วางใจกับสมาชิกตามความเหมาะสม รวมทั้งสามารถบริหารความขัดแย้งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และ 4. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ภาวะผู้นำด้านนี้มีความสำคัญต่อนักศึกษาทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา เป็นสมรรถนะเฉพาะของนักศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ

ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน หรืออาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพเป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพที่จะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนั้นควรมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งการแสวงหาความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ที่นักศึกษาต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งจุฑาทิพย์ เเคราะห์ดี (2550: 15) ได้กล่าวว่าการแสวงหาความรู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างบุคลิกภาพและความสามารถให้แก่ผู้ที่พัฒนาตัวเองไปสู่การเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่น ซึ่งประสบการณ์นี้จะส่งผลให้ผู้มีคุณค่าอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการแสวงหาความรู้จะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ วาสนา เผือกผ่อง (2533: 34) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้ด้านวิชาการ ด้านพลศึกษา ด้านกีฬา และเฝ้าหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษา พบว่า หลังการฝึกอบรม นักศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวม และรายด้านทุกด้าน สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมให้สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบวนการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาร่วมพิจารณาจึงทำให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพและทำให้นักศึกษามีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น และนอกจากนี้เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ และอาจเกิดจากการบวนการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยใช้กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย ทั้งนี้โดยนำเกมนันทนาการเข้ามาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าแสดงออก และสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นนักศึกษาพลศึกษาที่ชอบความสนุกสนาน ประกอบกับการใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสม จึงทำให้บรรยากาศของการฝึกอบรมไม่น่าเบื่อ และที่สำคัญผู้วิจัยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลบ (Kolb) เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งคอลบ (Kolb. 1984: 38) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือกระบวนการเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ สำหรับ เบิร์นาร์ด (Burnard. 1995: 4-5) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรง โดยการกระทำ (Doing) การคิดทบทวนเกี่ยวกับการกระทำ (Reflection) หรือการเรียนรู้โดยทางอ้อม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆ หรือโดยการสังเกตผู้อื่นซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิต การทำงานและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ (Kolb) มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านเจตคติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร แป้นเหลือ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ (Kolb) มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตามเกณฑ์ ผลการทดสอบวัดความรู้และเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และนอกจากการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ (Kolb) มาใช้ในการฝึกอบรมที่ทำให้ภาวะผู้นำของนักศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะความเหมาะสมในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าไอเกน (EigenValue) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณากล่าวคือ ถ้าองค์ประกอบใดมีค่าไอเกน (EigenValue) สูง เวลาที่ใช้ในการอบรมจะมากตามไปด้วย ดังนั้นในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จึงมีเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจและมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับตนเอง และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม ดังนั้นบรรยากาศของการฝึกอบรมจึงเต็มไปด้วยบรรยากาศที่สนุกสนาน และได้รับความรู้เพราะผู้เข้ารับการอบรมเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม จึงทำให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดแทบทุกข้อ ยกเว้นการประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับเกณฑ์ ($\mu=3.51$) พบว่าโดยรวมแทบทุกข้อนักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตร สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอย่างน้อยอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถของวิทยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะวิทยากรเป็นผู้ที่มี

ความรู้ความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม และมีประสบการณ์สูงในการจัดการฝึกอบรม อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการอบรม ความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยจุดประสงค์ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้เป็นจุดประสงค์ที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ ความชัดเจนของเนื้อหาสาระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีความชัดเจนและเป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำของนักศึกษาที่ควรได้รับการเสริมสร้าง การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ผู้วิจัยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติด้วยตนเอง ในทุกหน่วยการเรียนรู้ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์การเรียนรู้ การใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ผู้วิจัยใช้สื่อที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาสาระ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการประเมินที่ตรงจุด ตรงประเด็นในแต่ละเรื่องของหน่วยการเรียนรู้ โดยครอบคลุมทั้งเรื่องความรู้ พฤติกรรม และการนำเสนอผลงานในการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละเรื่องของหน่วยการเรียนรู้ การกำหนดเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ผู้วิจัยใช้ค่าไอเกน (EigenValue) มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการกำหนดเวลาในการฝึกอบรม จึงทำให้ได้เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม และการจัดบริการอาหารกลางวัน - อาหารว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ซึ่งในการฝึกอบรมผู้วิจัยใช้ห้องประชุมที่มีสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัย พร้อมทั้งได้จัดอาหารกลางวัน และอาหารว่างที่ไม่ซ้ำกันในแต่ละวัน และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาจาก ความรู้ความสามารถของวิทยากร ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักศึกษาทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมนี้มีประโยชน์ และสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น รวมทั้งทำให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และนอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการฝึกอบรมในรูปแบบนี้เรื่อยๆ ไปถ้าเป็นไปได้ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาทุกชั้นปี เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่เสริมสร้างได้ถ้าได้รับการเสริมสร้างอย่างถูกวิธี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพลศึกษาและกีฬา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านความสุภาพอ่อนโยน และด้านสมรรถนะวิชาชีพ พลศึกษา ดังนั้นทางสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบภาวะผู้นำ ของนักศึกษาได้ ตลอดจนใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละวิชา

2. ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีความเหมาะสม มีความสอดคล้องและสามารถพัฒนา ภาวะผู้นำของนักศึกษาได้ตลอดจนนักศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นทางสถาบัน การพลศึกษาสามารถนำเอาหลักสูตรนี้ไปเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้นำกิจกรรมในสถาบัน การพลศึกษา โดยใช้กิจกรรมในหลักสูตรนี้นำไปพัฒนาผู้นำนักศึกษา

3. ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษาหลักสูตรฉบับนี้ทุกส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน ภาพรวมของหลักสูตร เพื่อที่จะนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ได้อย่าง ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปี 3 สถาบันการพลศึกษา ทั้ง 17 วิทยาเขต

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบนี้โดยองค์ประกอบที่ยังไม่ได้นำมาใช้ในงานวิจัย นี้ซึ่งได้แก่ ด้านพลศึกษาและกีฬา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความสุภาพอ่อนโยน ไปพัฒนา เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบัน การพลศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา พิริยะจิตรา. (2547). *กิจการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *หลักการพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กวี วงศ์พุฒิ. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กฤษดา ผ่องพิทยา. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยชีวสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ พชรวิชัย. (2544). *เอกสารการสอน ชุดวิชาหลักการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 10*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติคม คาวีรัตน์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ. (2545). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาว่ายน้ำทีมชาติในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม*. (เอกสารคำสอนประกอบการสอนวิชา ปว 671 การฝึกบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- (2558). *ยุควิกฤตเด็กและเยาวชน...ขาดภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.griangsak.com/index.php?components>
- คมเพชร บุตรสาร. (2556, 21 ตุลาคม). *สัมภาษณ์โดย วรันธร เฉลิมโณม ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี*.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. (2540). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.

- จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรรยา แก่นวงศ์คำ. (2529). *การจัดการบริหารพลศึกษาในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จันทร์จारी เกตุมาโร. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- จิรภรณ์ ศิริประเสริฐ. (2543). *ทักษะและเทคนิคการสอนพลศึกษาในระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ เคาระหัดดี. (2550). *การพัฒนาแบบประเมินทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลพบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง นักพ่อน. (2543, มิถุนายน-กรกฎาคม). *การบริหาร*. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 17(5): 4.
- ช่อเพชร เบ้าเงิน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านตระหนักรู้ตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชชา ดวงจินดา. (2537). *แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสามมิติของเรดติน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2542, เมษายน-มิถุนายน). *กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาบุคคล: การเรียนเชิงประสบการณ์*. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 18(2): 3-14.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. (2541). *มนุษยสัมพันธ์: ศิลปะในการทำงานร่วมกัน*. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.
- ดนุวัธ ทิพย์น้อย. (2540). *การศึกษามรรคภาพทางวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ คม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545, กรกฎาคม-กันยายน). ผู้นำ: ความคิดสร้างสรรค์. พัฒนาเทคนิคศึกษา. 14(43): 46-49.
- ทองเรือน อมรรักษ์. (2525). การบริหารกิจการนิสิต: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- ทองหล่อ เดชไชย. (2544). ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีป อภิสัทธ์. (2538). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2551). แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร. ในประมวลสาระวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศาสตร์. (2542). การเป็นผู้นำในชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์ นิลนพคุณ. (2559). มารยาทในสังคม. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2559, จาก https://pirun.ku.ac.th/~agrpct/lesson6/working_process2.html
- ทิศนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ธนากร ทองประยูร. (2551). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนแบบบูรณาการทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินท์ ศศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัช บุญยมน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรพงษ์ มหาวีโร. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559). กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- นพดล จิรบญุติกล. (2556, 7 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วรันธร เณลิมนม ที่สำนักงานอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา.
- นพดล เวชสวัสดิ์. (2539). บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นริศรา หอมล่อ. (2559). บทบาทผู้นำกับการสื่อสารในองค์กร: กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมสุขภาพกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2559, จาก <http://gsbooks.gs.kku.ac.th/57/grc15/file/hmo52.pdf>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2553). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ บุญใจเพชร. (2558). *เทคนิคการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=ajarnben&month=20-07-009&group=12&gblog=26>
- ปัทมทิญา สิงห์คราม. (2554). *แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้โครงการธรรมสัญจร เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะทางคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษา*. รายงานวิจัย. ชลบุรี: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2546). *คุณลักษณะของคนทำงานยุคใหม่*. ม.ป.ท. อัดสำเนา.
- ปราณี เณลิมนิม. (2541). *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ จันท์เรือง. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร*. (เอกสารประกอบการสอน). ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พรชัย หนูแก้ว. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตย ของนักเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2547). *Leadership for Organizational Effectiveness. การบริหารคน*. 3(24): 65-68.
- พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. (2551). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอดทีฟ พริน.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พิสนุ ฟองศรี. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เพ็ญศรี ชุนไช้. (2540). ความเป็นผู้นำ: แนวคิดสำหรับพยาบาล และผู้บริหารพยาบาล. ขอนแก่น: ภาควิชาการศึกษาวิจัย และบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). หลักสูตรและการสอน ตามกรอบTQF ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2558, จาก <http://www.tsu.ac.th>. NEW
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคณะ. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย: จากการวิจัยสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2540). ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2557, จาก <http://www.Paiboonarc.in.th/sites/default/files/001-0>
- ไพรัช ปานอุทัย. (2530). คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของ ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ สติธยากร. (2547). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน. วิทยานิพนธ์ คด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- ปารดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มลิวลย์ ผิวคราม. (2554, มกราคม-เมษายน). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษา สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา: โมเดลจาก 3 มุมมอง. วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา. 3(1): 48.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2540). โครงการศึกษาวิจัย เรื่องอุดมศึกษาไทย: วิฤติและทางออก. กรุงเทพฯ: คณะวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). รายงานความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2551. ขอนแก่น: สำนักประเมินและประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายสารสนเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ. (2550). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ ปีการศึกษา 2549. กรุงเทพฯ: กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ.
- มหาวิทยาลัยสยาม. (2550). ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษา ปีการศึกษา 2549. กรุงเทพฯ: สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสยาม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตนา อินธิเสน. (2550). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วณิช และศศิธร นิรันดราพันธ์. (2553, กันยายน-ธันวาคม). ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565). *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*. 2(2): 86.
- วรุณี จิรสจิริธรรม. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). *รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีสอน และการวัดเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. (2539). *การสอนพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- วาสนา เผือกผ่อง. (2533). *คุณลักษณะของครูพลศึกษาระดับปริญญาตรีที่จบจากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วิเชียร ชิวพิมาย. (2539). *การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์. คด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิทยา ดำนดำรงกุล. (2547). *หัวใจการบริการสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2542). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิมล จันท์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ทองก้อน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- วุฒิสถิติ พิศสุวรรณ. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาพยาบาล ตามโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชาย ทักษสุวรรณ. (2531, กันยายน). เอกลักษณ์นักพลศึกษา. วารสารวิชาการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 4(1): 20-21.
- ศิริ เจริญชัย. (2532). การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วณิชทรัพย์พัฒนา.
- (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภวรรณ มอญเพชร. (2547). ภาษาไทยเพื่ออาชีพ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2545). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2552). รายงานสัมพัทธ์และรวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์.
- (2554). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2544). สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.
- สมศักดิ์ กลับหอม. (2556, 22 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย วรินทร์ เฉลิมโฉม ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง.
- สถาบันการพลศึกษา. (2548). หลักสูตรสถาบันการพลศึกษา ระดับปริญญาตรี. ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- (2555). ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2556-2560. ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- (2556ก). กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- (2556ข). หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์. อัดสำเนา.

- สถาบันการพลศึกษา. (2557). ยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557). ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- (2558). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับคณะ. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์. อัดสำเนา.
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม. (2556). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุภาพ ผู้รุ่งเรือง. (2556). รูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ คด. (การบริหารจัดการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวดี นพจุจินดา. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2540). สารานุกรมเกี่ยวกับพลศึกษาและนันทนาการ. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- เสถียร แป้นเหลือ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กร กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551, มกราคม-ธันวาคม). รูปแบบใหม่ของผู้ผู้นำในอนาคต (Leadership for the Future). วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 1(1): 7-13.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ภาวะผู้นำ. เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2553). การกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). กิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.km.thaicyberu.go.th/linkfile/PHQA/file/k>.
- (2552). รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อกำกับติดตามการจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษาและกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2552-2565). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- . (2555). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2542). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2527). ทฤษฎีการวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำออง พ่วงบุตร. (2525, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความสำคัญของครูพลศึกษาต่อวิชาชีพ. ข่าวสารกรมพลศึกษา. 2(14): 2.
- อรกัญญา เอี่ยมพญา. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- อติญาณ์ ศรีเกษตรริน. (2543). การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา นวจินดา. (2555). มารยาทในสังคม. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2559, จาก pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/character3.doc
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539, สิงหาคม). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 6(4): 11-16.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). บุคลิกภาพภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อารี พันธุ์มณี. (2543, มิถุนายน-กรกฎาคม). กลวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ. วารสารแนะแนว. 29(159): 75.
- อุดม หนูทอง; และคณะ. (2540). ประมวลพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ตั้งแต่พุทธศักราช 2493-2537. กรุงเทพฯ: เซเว่นพรินติ้งกรุ๊ป.
- อุบล ชุสกุล. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบไม่บริการของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัช.ด. (การพัฒนาระบบการมนุษย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- Blake, R. R.; & Mouton J. S. (1964). *The Managerial Grid III*. Houston: Gulf.
- Bass B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. Newyork: Free Press.
- Bucher, Charles A; Constance R. Koenig; & Milton Barnhard. (1970). *Methods and Materials for Secondary School physical education*. 3rd ed. Saint Louis: Mosby.
- Buckley, Roger; & Jim, Caple. (1995). *The Theory and Practice of Training*. 3rd ed. London: Kogen.
- Burnard, P. (1995). *Learning Human Skills: An Experiential and Reflective Guide for Nurse*. 3rd ed. Oxford: Butterwort-Heinemann.
- Burnard, P. (1996). *Acquiring Interpersonal Skills: A Handbook of Experiential Learning for Health Professionals*. 2nd ed. London: Chapman & Hall.
- Campbell, D. T.; & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and Quasi-experimental design for research*. Hopwell, N. J.: Houghton Mifflin.
- Chang, Richard Y. (1995). *Creating High-Impact Training: A practical Guide to Successful Training Outcomes*. London: Kogan Page.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3th ed. New York: Harper and Row.
- Daughtre, Greayson. (1973). *Effective Teaching in Physical Education for Secondary Schools*. Philadephia: W.B. Saunder Company.
- DuBrin, Andrew J. (1998). *Leadership: Research Finding Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fayol Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman & Sons Ltd.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1970). *Management: A Behavioral Approach*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; & Donnelly, J. H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Glueck, William F. (1980). *Management*. Hinsdale, Illinois: The Dryden Press.
- Guilford, J. P. (1980). Cognitive Styles: What are they? *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 40: 715-735.
- Joseph F. Hair; et al. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Marriner, Ann. (1980). *Guide to Nursing Management*. St Louis: The C.V Mosby Company.

- Mintzberg, H. (1990). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper Collins.
- Murphy, J. (1996). *Education Administration: A Decade of reform*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Nanus, B. (1996). *Visionary Leadership*. Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Nolte, Chester M. (1996). *An Introduction of School Administration: Selected Readings*. New York: McMillan.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*. 6th ed. Sage: USA. Publication, Thousand Oaks, USA..
- Pareek, Udai; & Rao Venkateswara. T. (1981). *Training of education managers: Handbook for Trainers in Education Management (with special reference to countries in Asia and Pacific)*. Bangkok: UNESCO.
- P. Hersey; & K. H. Blanchard. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing Human Resources*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Saylor, J. G.; & Alexander, W. M. (1974). *Planning Curriculum for School*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Stogdill, Ralph. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Tyler, R. (1949). *Basic principles of curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Rothwell.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Yulk, Gary. (1994). *Leadership in Organization*. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี วัชรบุญจันทร์
คณบดี คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์
รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาประจำวิทยาเขตลำปาง
3. ดร.ประกิต หงษ์แสนยธรรม
รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการพลศึกษา
4. นายณัฐวุฒิ ปลั่งเจริญ
ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา
โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
5. นายไพรัช ธรรมวิจิต
ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา
โรงเรียนสวณหญิง จังหวัดสุพรรณบุรี



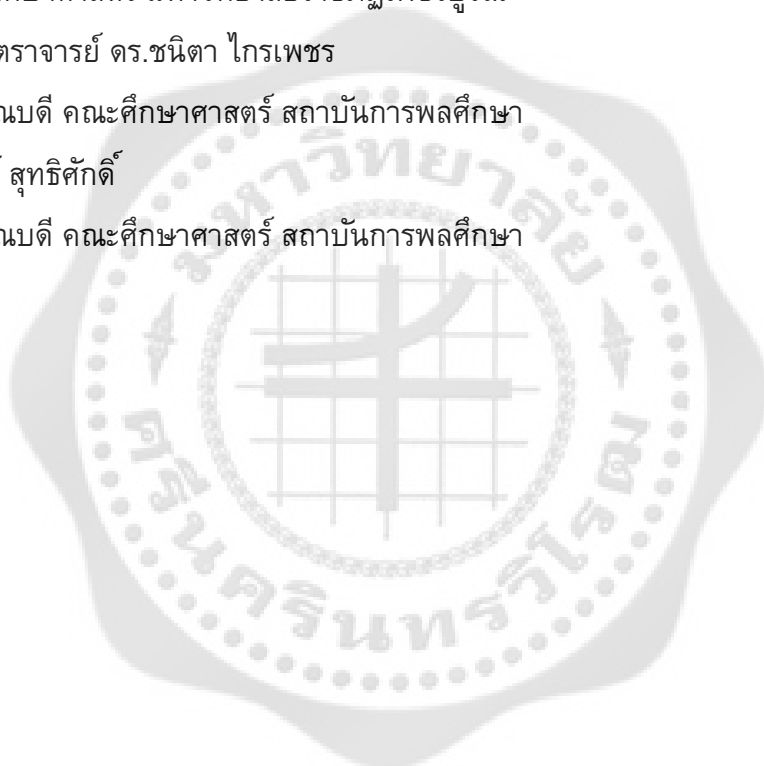
ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบูรณ์ ศรีชัยสวัสดิ์
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตสุพรรณบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ วิภาจักษณกุล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร
รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
5. ดร.นรินทร์ สุทธิศักดิ์
รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา





ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นางวาสนา มุ่งวิชา
ครูเชี่ยวชาญ ข้าราชการบำนาญ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วลีพรรณ สว่างอรุณ
ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานหลักสูตร และการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ รักอยู่
รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพเราะ อังศุสกุณมุล
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง
6. รองศาสตราจารย์ ดร.รชดา เครือทิวา
รองคณบดี คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
7. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทเวช วงศ์เพม
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง



ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structure Interview) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....
 ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
 ระดับการศึกษา.....อายุงาน.....
 วันที่ให้การสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....
 สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

คำชี้แจง ทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องคำตอบ ใช่ หรือไม่ใช่ ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตรงคำถาม

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านกายภาพ ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง ทั้งกายจิต ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน อื่นๆ.....		

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
2. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านสังคม ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีมนุษยสัมพันธ์ 2. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 3. เป็นที่ยอมรับศรัทธาของคนทั่วไป 4. เสียสละเพื่อส่วนรวม 5. วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ 6. มีทักษะในการชักจูงใจ 7. ความสามารถในการเข้าสังคม 8. ให้ความร่วมมือในหมู่คณะ อื่น ๆ..... 		
3. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านสติปัญญา ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาด 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. มีความสามารถในการตัดสินใจ 4. มีทักษะในการจัดการ แก้ปัญหา 5. มีความรอบรู้ และทันต่อเหตุการณ์ 6. มีความสามารถในการเรียนรู้ อื่น ๆ..... 		
4. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ควรจะประกอบไปด้วย 1. ความมานะ อดทน มุ่งมั่น 2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3. มีความกระตือรือร้น 4. มีอารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ		

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
(ต่อ) 4. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ควรจะประกอบไปด้วย 5. กล้าแสดงออก 6. มีบุคลิกภาพดี 7. พุดจาชัดถ้อย ชัดคำ 8. กิริยา วาจาสุภาพอ่อนโยน 9. มีความกล้าหาญ 10. มีอารมณ์ขัน ร่าเริง แจ่มใส 11. มีทักษะในการพูด และการสื่อสาร อื่นๆ..... 		
5. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านวิชาการ ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีนิสัยรักการค้นคว้า 2. มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในวิชาพลศึกษา 3. มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการและวิชาชีพ 4. มีความสามารถในการใช้ภาษา 5. เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ อื่นๆ..... 		
6. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีระเบียบวินัย 2. ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดี 3. มีความรับผิดชอบ 4. ตรงต่อเวลา 5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต		

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
(ต่อ) 6. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรจะประกอบไปด้วย 6. มีความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ 7. มีความเมตตากรุณา เสียสละ อื่นๆ..... 		
7. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของนักศึกษา ด้านกีฬา ควรจะประกอบไปด้วย 1. มีทักษะ และสมรรถภาพทางกีฬา 2. มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกา 3. ตัดสินกีฬาได้ อื่นๆ..... 		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามภาวะผู้นำ

เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

แบบสอบถามภาวะผู้นำ

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา มีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 64 ข้อ

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อตัวนักศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งข้อมูลของนักศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาต่อไป

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางวันธร เฉลิมนิยม

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ภาค

() ภาคเหนือ () ภาคกลาง

() ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ () ภาคใต้

3. วิทยาเขต

() เชียงใหม่ () ลำปาง () สุโขทัย () เพชรบูรณ์

() กรุงเทพฯ () ชลบุรี () สมุทรสาคร () อ่างทอง

() สุพรรณบุรี

() ชัยภูมิ () มหาสารคาม () ศรีสะเกษ () อุตรธานี

() กระบี่ () ชุมพร () ตรัง () ยะลา

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา

มีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 64 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับ

แสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษามากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรม
ของนักศึกษาในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรม
ของนักศึกษาในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรม
ของนักศึกษาในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับแสดงออก / พฤติกรรม
ของนักศึกษาในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับแสดงออก / พฤติกรรม
ของนักศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0).	ด้านกายภาพ ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน.....	✓				

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>ด้านกายภาพ</u> ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ส่วนสูง น้ำหนักได้สัดส่วน.....					
2.	<u>ด้านสังคม</u> ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับ เพื่อนๆและบุคคลอื่นๆ.....					
3.	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุก สถานการณ์.....					
4.	ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับศรัทธาของเพื่อนๆและคนอื่นๆ					
5.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อ ส่วนรวม.....					
6.	ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ...					
7.	ข้าพเจ้ามีทักษะในการโน้มน้าว ชักจูงใจผู้อื่นให้ ปฏิบัติตาม.....					
8.	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว สามารถเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกวิทยาเขต.....					
9.	ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่ จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน					
10.	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีใน กลุ่มเพื่อน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จ ของงาน.....					
11.	<u>ด้านสติปัญญา</u> ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาไหวพริบสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้ในทุก สถานการณ์.....					

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านสติปัญญา (ต่อ)</u>					
12.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ.....					
13.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และมีความผิดพลาดน้อยมาก.....					
14.	ข้าพเจ้าสามารถอธิบายหลักการและเหตุผลให้กับเพื่อนที่มีความขัดแย้งกัน จนยอมรับกันได้.....					
15.	ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้.....					
16.	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้ ทั้งที่ไม่ได้เรียนรู้มาก่อน.....					
17.	ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าพเจ้าได้มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ.....					
18.	ข้าพเจ้าสามารถนำข่าวสารและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้จาก การศึกษานำมาใช้ในการเรียนได้.....					
	<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>					
19.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่น และอดทนที่จะทำงานใดๆ ก็ตามให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งใจไว้.....					
20.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งการพูดและการกระทำ.....					
21.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไวในการทำงาน.....					
22.	ถ้ามีเรื่องทะเลาะกับเพื่อน ข้าพเจ้าจะระงับอารมณ์โดยออกไปจากเหตุการณ์นั้น.....					
23.	ก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรข้าพเจ้าจะคิดถึงผลดีและผลเสียเสมอ.....					

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)</u>						
24.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน.....					
25.	ทุกอิริยาบถการเคลื่อนไหวของข้าพเจ้ามีความสง่างามและถูกกาลเทศะ.....					
26.	ทุกครั้งที่ออกไปพูดหน้าชั้นเรียนข้าพเจ้าสามารถพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน.....					
27.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อนๆ หรือกับบุคคลอื่นๆ.....					
28.	ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดเมื่อทำงานผิดพลาด.....					
29.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส.....					
30.	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการพูด และการสื่อความหมายในเรื่องที่มีความซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย.....					
31.	ข้าพเจ้าประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร จนเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา และไว้วางใจในหมู่เพื่อนๆ.....					
32.	ข้าพเจ้าแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ.....					
33.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกคน.....					
34.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นเสมอๆแม้จะไม่ใช่มิตรที่ข้าพเจ้าคุ้นเคย.....					
<u>ด้านวิชาการ</u>						
35.	ข้าพเจ้ามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้.....					
36.	ข้าพเจ้ามีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา.....					
37.	ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ.....					

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิชาการ (ต่อ)						
38.	ข้าพเจ้าสามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทย และ อังกฤษ ได้อย่างคล่องแคล่ว.....					
39.	ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน จะศึกษา ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผล ที่ได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด.....					
40.	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ สื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว.....					
41.	ข้าพเจ้ามีการติดตามความเคลื่อนไหวศาสตร์ทางด้าน พลศึกษาและกีฬาตามสื่อต่างๆอยู่เสมอ.....					
42.	ข้าพเจ้าสามารถประดิษฐ์อุปกรณ์กีฬาแบบง่ายที่ใช้ในการ เล่นกีฬาบางชนิดได้ด้วยตนเอง.....					
43.	ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆที่ได้ศึกษามาให้กับ เพื่อนๆได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง.....					
ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
44.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันอย่าง เคร่งครัด.....					
45.	ข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องการเรียนและความ ประพฤติจนได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนไม่ว่า จะทำกิจกรรมใดๆก็ตาม.....					
46.	เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้ สำเร็จ.....					
47.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม กำหนด.....					
48.	ข้าพเจ้าจะไม่ลอกข้อสอบเพื่อนในขณะที่สอบ แม้ว่าข้าพเจ้า จะมีโอกาส.....					

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านคุณธรรม จริยธรรม (ต่อ)</u>					
49.	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค.....					
50.	ข้าพเจ้าไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน.....					
51.	ข้าพเจ้ารู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ในทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ หรือในเกมกีฬา.....					
52.	เมื่อเห็นเพื่อนกำลังกระทำผิดข้าพเจ้ามักจะเตือนสติเพื่อนเสมอ.....					
53.	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถาบันฯ เพื่อปกป้องชื่อเสียงในวิชาชีพพลศึกษา.....					
54.	ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าเห็นอาจารย์ถือของจะรีบเข้าไปช่วยทันที แม้มีกิจที่ต้องกระทำในขณะนั้น					
55.	ข้าพเจ้ามักแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนเสมอๆ.....					
	<u>ด้านกีฬา</u>					
56.	ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถทางกีฬา					
57.	ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา.....					
58.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินกีฬาได้.....					
59.	ข้าพเจ้าสามารถสอน สาธิตและจัดการแข่งขันกีฬาได้					
60.	ข้าพเจ้ามีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว.....					
61.	ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับวิชาพลศึกษาได้.....					
62.	ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านพลศึกษา และกีฬาให้กับผู้อื่นได้.....					
63.	ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด.....					
64.	ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำการออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆได้.....					



ภาคผนวก จ

แบบพิจารณาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

แบบพิจารณาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง แบบพิจารณานี้ เป็นแบบพิจารณาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านพิจารณาในแต่ละประเด็นว่ามีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องเพียงใด และกรุณาให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	
	ความเหมาะสม	ความสอดคล้อง
1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร		
2. หลักการของหลักสูตร		
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร		
4. เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม		
5. กิจกรรมการฝึกอบรม		
6. วิธีการฝึกอบรม		
7. สื่อการฝึกอบรม		
8. การวัดและประเมินผล		



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการฝึกอบรม

แบบสอบถามภาวะผู้นำ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับการ

แสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษามากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา
ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา
ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา
ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา
ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการแสดงออก / พฤติกรรมของนักศึกษา
ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อนๆ และ บุคคลอื่นๆ.....					
2.	ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์.....					
3.	เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม.....					
4.	ประพฤติ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ.....					
5.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและ นอกสถาบัน					
6.	ร่วมทำงานกับผู้อื่น เพื่อความสำเร็จของงาน.....					
7.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำสิ่งใหม่ๆ.....					
8.	มีความสามารถในการตัดสินใจ.....					
9.	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ๆ					
10.	มีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา.....					
11.	สามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพพลศึกษา.....					

ข้อ	ภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	เข้าใจลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ.....					
13.	มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้.....					
14.	กล้าแสดงออกในทุกสถานการณ์.....					
15.	ทุกอริยาบถการเคลื่อนไหวมีความสง่างามและถูกกาลเทศะ.....					
16.	พูดจาฉะฉานออกเสียงได้อย่างถูกต้องและชัดเจน.....					
17.	ใช้คำพูดกับเพื่อนๆ หรือบุคคลอื่นๆ ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ.....					
18.	มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้.....					



แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนักศึกษา โดยกำหนดระดับที่ใช้ในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้					
2.	ความชัดเจนของเนื้อหาสาระ					
3.	การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
4.	การใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม					
5.	การประเมินผลการเรียนรู้					
6.	การกำหนดเวลาในการฝึกอบรม					
7.	ความรู้ ความสามารถของวิทยากร					
8.	สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
9.	การจัดบริการอาหารกลางวัน - อาหารว่าง					
10.	ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....



หลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา



พัฒนาโดย
นางวรรณธร เจลิมนิคม
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งส่วนต่างๆ ของหลักสูตรประกอบไปด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมเล่มนี้จะเป็นแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาต่อไป

นางวรรณธร เฉลิมโสม
ผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
สภาพปัญหาและความจำเป็น.....	1
หลักการของหลักสูตร.....	2
จุดหมายของหลักสูตร.....	2
เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม.....	3
กิจกรรมการฝึกอบรม.....	3
วิธีการฝึกอบรม.....	4
สื่อการฝึกอบรม.....	4
การวัดและประเมินผล.....	5
กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	6
ตัวอย่าง หน่วยการเรียนรู้ เรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา.....	8
บรรณานุกรม.....	31
ตารางฝึกอบรม.....	32

สภาพปัญหาและความจำเป็น

กระแสโลกาภิวัตน์ และการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนได้ส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น แล้วยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ประกอบกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นบัณฑิตจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงต้องตระหนักในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของคน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้นคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะแยกออกจากกันไม่ได้ ผู้นำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่หาได้ยากยิ่ง อย่างไรก็ตามการขาดแคลนผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มีแต่เฉพาะในวงการธุรกิจแต่ยังปรากฏในวงการรัฐบาลและการศึกษา

อุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูงมีภารกิจหลักที่สำคัญคือ การผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการตามสาขาอาชีพ และเป็นคนที่สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพของบัณฑิตจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งเป็นตัวทำนายสภาพการณ์ในอนาคตของประเทศ ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551; มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. 2550; มหาวิทยาลัยสยาม. 2550) พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาดความรอบรู้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ การบริหารเวลาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระเบียบวินัย ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดภาวะผู้นำ ดังนั้น ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนทำให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้น สถาบันการศึกษาทุกระดับควรให้ความสำคัญในการสร้างนิสิต นักศึกษาให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเกิดประสบการณ์ตรงเพื่อให้สามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง จัดการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นแบ่งออกเป็น 3 คณะวิชา คณะศึกษาศาสตร์เป็นหนึ่งใน 3 คณะวิชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตทางพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เจตคติและทักษะที่ถูกต้อง มีความสามารถด้านความเป็นครู และผู้นำทางพลศึกษา อย่างไรก็ตามในการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 ได้มีการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่านักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษายังขาดภาวะผู้นำในด้านต่างๆ อาทิ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญา ตลอดจนขาดความร่วมมือในการทำงานเป็น ทีม จากสภาพปัญหาดังกล่าว สถาบันการพลศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้เป็น ผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งในการพัฒนานั้นอาจกระทำได้หลายวิธี การฝึกอบรมเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถ พัฒนา หรือเสริมสร้างนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ โดยให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้วิจัยในฐานะ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันการพลศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะ ผู้นำที่ดี ตลอดจนใช้ภาวะผู้นำที่ได้รับการเสริมสร้างไปใช้ปฏิบัติกิจกรรมทางพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน การพลศึกษา เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะ มีหลักการดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันการพลศึกษา เพื่อให้สามารถใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมทาง พลศึกษา
2. เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนานักศึกษาโดยให้ได้รับประสบการณ์ตรง และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้
3. เป็นหลักสูตรที่นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb, 1984) มาปรับใช้ในการฝึกอบรม โดยผสมผสานกับเกมนันทนาการ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา
2. เพื่อให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ
3. เพื่อให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม
4. เพื่อให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

เนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ และแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการฝึกอบรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา จำนวน 5.30 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การตัดสินใจ

หัวข้อที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์

หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ จำนวน 10 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การเสริมสร้างบุคลิกภาพ

หัวข้อที่ 2 การสื่อสาร

หัวข้อที่ 3 ศิลปะการพูด

หน่วยที่ 3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม จำนวน 9 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 มารยาททางสังคม

หัวข้อที่ 2 มนุษยสัมพันธ์

หัวข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา จำนวน 5.30 ชั่วโมง

หัวข้อที่ 1 การแสวงหาความรู้

หัวข้อที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ

โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรม 5 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง อบรมระหว่างวันที่ 3-7 พฤษภาคม 2559

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรมมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กิจกรรมนำเข้าสู่การฝึกอบรม โดยใช้กิจกรรมละลายพฤติกรรมในการสร้างความคุ้นเคยเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเอง ให้ผู้อื่นรู้จักและเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม ลดช่องว่างระหว่างกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าแสดงออก
2. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำ เพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษาโดยให้นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม ใช้รูปแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ประสบการณ์ใหม่ผสมผสานกลมกลืนกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ การระดมสมองจากการร่วมกิจกรรมระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

ต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม ทั้งนี้โดยผสมผสานกับเกมเน้นบทบาทที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออก การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนั้นยังทำให้บรรยากาศของการฝึกอบรมเต็มไปด้วยความสนุกสนานและเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ โดยขั้นตอนการทำกิจกรรมตามรูปแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีดังนี้

- 1) ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และแบ่งประสบการณ์แก่ผู้อื่น
 - 2) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม
 - 3) ขั้นความคิดรวบยอด เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งจะส่งผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ
 - 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือสร้างความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จในการเรียนรู้
4. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำ เพื่อวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยให้นักศึกษาประเมินตนเองหลังการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การระดมสมอง
4. การฝึกปฏิบัติ
5. บทบาทสมมติ

สื่อการฝึกอบรม

1. หลักสูตรฝึกอบรม
2. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายภาพ LCD
3. Power Point
4. ใบงาน
5. ใบความรู้
6. Flip Chart
7. กลอง แทมมารีน

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ
2. วัดความรู้
3. ประเมินการนำเสนอผลงาน



วันที่ 3 พฤษภาคม 2559

กิจกรรมละลายพฤติกรรม	ชื่อเกม ตามล่า
----------------------	----------------

ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อจบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถดังนี้

1. บอกคุณลักษณะของตนเอง และของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มได้
2. สร้างความคุ้นเคยระหว่างกัน
3. เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก

กิจกรรมการเรียนรู้

1. วิทยากรแจกแบบฟอร์มเกมตามล่าหาเพื่อน โดยให้ผู้เล่นแต่ละคนกรอกข้อมูลของตนเองในช่องที่บอกว่า “ข้าพเจ้าชื่อ.....”

2. ให้แต่ละคนหาเพื่อนที่มีคุณสมบัติตรงกับตนเองแล้วให้เพื่อนเขียนชื่อในช่องที่มีคุณสมบัติตรงกับตนเอง ใช้เวลา 30 นาที โดยมีกติกา คือห้ามเพื่อนชื่อซ้ำกัน 2 ชื่อ และเพื่อนจะต้องเขียนชื่อด้วยตนเอง

3. วิทยากรให้ผู้เล่นที่ได้ชื่อเพื่อนมากที่สุดตามลำดับ 1-3 อ่านชื่อเพื่อนตามคุณสมบัติแต่ละข้อนั้นคือใคร

4. อภิปรายสรุปผล และแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงานเกมตามล่าหาเพื่อน จำนวน 30 แผ่น
2. ปากกา จำนวน 30 ด้าม

การประเมินผล

1. การสังเกตผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อคิดจากกิจกรรม

กิจกรรมละลายพฤติกรรมมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความคุ้นเคยต่อกัน
2. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก และลดความเครียด
3. ช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร

ใบงาน เกมตามล่า

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามล่าหาเพื่อนของท่านในประเด็นต่างๆ 10 รายการ โดยใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที
2. ให้แต่ละคนหาเพื่อนที่มีคุณสมบัติตรงกับตนเองแล้วให้เพื่อนเขียนชื่อในช่องที่มีคุณสมบัติตรงกับตนเอง โดยมีกติกา คือห้ามเพื่อนชื่อซ้ำกัน 2 ชื่อ และเพื่อนจะต้องเขียนชื่อด้วยตนเอง
3. เมื่อท่านได้ชื่อเพื่อนครบแล้วให้ออกมาข้างหน้าห้องฝึกอบรม

รายการโปรด	ข้าพเจ้าชื่อ	ลายชื่อเพื่อน
1. อาหารจานโปรด		
2. ขนมหวานที่ชอบ		
3. สีที่ถูกใจ		
4. งานอดิเรกที่ชอบทำ		
5. ดาราที่ชอบ		
6. วันเกิด		
7. นักร้องที่ชอบ		
8. รายการทีวีที่ชอบดู		
9. กีฬาที่ชอบเล่น		
10. ลักษณะเด่น/ คุณสมบัติพิเศษ		

(ตัวอย่าง)
 หน่วยการเรียนรู้
 เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา
 หัวข้อที่ 1 การตัดสินใจ

วันที่: 3 พฤษภาคม 2559

เวลา: 1 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำในการจัดการหรือบริหารงาน ซึ่งองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ การตัดสินใจที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจจึงควรหาข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ดีและมีกระบวนการที่ดีในการตัดสินใจ

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ

1. อธิบายความหมายของการตัดสินใจได้
2. บอกความสำคัญของการตัดสินใจได้
3. นำกระบวนการตัดสินใจมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความหมาย ความสำคัญของการตัดสินใจ
2. ชนิดของการตัดสินใจ
3. กระบวนการตัดสินใจ

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรสนทนา ชักถามผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจว่ามีความสำคัญอย่างไรกับผู้นำ
2. วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ชนิดของการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจ และสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ
3. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันอภิปรายถึงเรื่องการตัดสินใจ
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 6 กลุ่ม ๗ละ 5 คนตามความสมัครใจ แต่ละกลุ่มรับใบงานที่ 1 และใบความรู้ ที่ 1

5. ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และสรุปจากใบความรู้ พร้อมทั้งปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มตามใบงานที่ 1 ตามรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นสังเกตโดยตรง ขั้นความคิดรวบยอด และขั้นประยุกต์แนวคิด
6. ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบความรู้เรื่อง การตัดสินใจ ท้ายชั่วโมง

สื่อการฝึกอบรม

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายภาพ LCD
2. Power Point
3. ใบความรู้ที่ 1
4. ใบงานที่ 1
5. กระดาษ Flip Chart
6. ปากกาเคมี

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ
2. วัดความรู้
3. ประเมินการนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1 เรื่อง การตัดสินใจ	
กิจกรรม “เที่ยวทั่วไทย จะไปไหนดี” เวลา 1.30 ชั่วโมง	หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความสำคัญของการตัดสินใจได้
2. สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการตัดสินใจได้
3. นำกระบวนการตัดสินใจมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้

สื่อประกอบกิจกรรม

1. ข้อความโฆษณาจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจจำนวน 6 ชุด
2. ข้อความที่เป็นเงื่อนไขที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจเลือก 6 ชุด
3. กระดาษ Flip Chart จำนวน 6 แผ่น
4. ปากกาเคมี 6 ด้าม

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 6 กลุ่มๆละ 5 คน
2. วิทยากรชี้แจงกติกาการปฏิบัติกิจกรรม และแจกข้อความโฆษณาจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจกลุ่มละ 1 ชุด และข้อความที่เป็นเงื่อนไขที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจเลือกกลุ่มละ 1 ชุด พร้อมทั้งกระดาษ Flip Chart และปากกาเคมีกลุ่มละ 1 ชุด
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มระดมสมองในการตัดสินใจโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังนี้
 - 3.1 สมาชิกแต่ละคนเล่าประสบการณ์ที่เคยได้รับการไปท่องเที่ยวหรือจากการได้รับความรู้จากโฆษณาประชาสัมพันธ์จากสื่อต่างๆ
 - 3.2 สมาชิกแต่ละคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มโดยพิจารณาไตร่ตรองอะไรดี ไม่ดี ควร หรือไม่ควร อภิปรายถึงเหตุผลว่าทำไมจึงเลือกแหล่งท่องเที่ยวนั้น
 - 3.3 ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันตัดสินใจเลือกจังหวัดที่ต้องการไปเที่ยวโดยใช้ข้อความที่เป็นเงื่อนไขที่แจกให้เพื่อประกอบการตัดสินใจ
 - 3.4 ให้สมาชิกช่วยกันรวบรวมแนวคิดของกลุ่มและนำเสนอ พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบ
4. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันสรุปถึงการตัดสินใจว่ามีประโยชน์อย่างไร และมีความสำคัญต่อผู้นำอย่างไร

ใบความรู้ที่ 1 เรื่อง การตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึงกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2539: 253) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความคิดทางเลือกและการปฏิบัติตามทางเลือกเพื่อผลงานที่คาดหวังไว้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกในการดำเนินงานใดๆ ใด ๆ หนึ่งหลาย ๆ ทางแล้วพิจารณา ตรวจสอบ ประเมินผลทางเลือกเหล่านั้นเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938: 23) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว"

ไซมอน (Simon. 1960: 3) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

กิบสัน; และอีวาน เซวิช (Gibson; & Ivancevich. 1979: 89) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญขององค์การ ที่ผู้บริหารจะต้อง กระทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร (information) ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มในองค์การ

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า มีมุมมองของนักวิชาการที่แตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดแต่ประเด็นหลักที่มองเหมือนกันคือ

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการ (process) นั้นหมายความว่า การตัดสินใจต้องผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง วิเคราะห์แล้ว ค่อยตัดสินใจเลือก ทางที่ดีที่สุด มีหลายท่านคิดว่า การตัดสินใจไม่มีขั้นตอนอะไรมาคิดแล้วทำเลย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการคิดก็ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร (search) การออกแบบ (design) และการเลือก (choice) เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกได้ดีที่สุด

2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก (solution) การตัดสินใจเป็นการพยายามสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทางเลือกที่น้อยอาจปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าได้ ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการฝึกฝนการสร้างทางเลือกที่มากขึ้น หลากหลาย ด้วยวิธีการคิดแบบริเริ่ม (initiative) และคิดแบบสร้างสรรค์ (creative thinking)

3. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การ จะเห็นว่าผู้บริหารในแต่ละระดับชั้นก็มีหน้าที่ในการตัดสินใจต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางที่ถูกต้องเพื่อใช้ทรัพยากรที่จำเป็นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารระดับกลางจะตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการ (management decision) เป็นการตัดสินใจเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารระดับต้นจะตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ (Operational decision) เป็นการตัดสินใจดำเนินการควบคุมงานให้สำเร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคน จะเห็นว่าการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับตั้งแต่คนเดียว กลุ่มและทั้งองค์การ ซึ่งพฤติกรรมคนแต่ละคนก็แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเข้าใจและมีจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่ม และองค์การที่ดีพอจึงจะทำให้การตัดสินใจประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ คือ ผลสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคล สามารถนำไปปฏิบัติและทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของผู้บริหารที่เกิดจากตำแหน่งและอำนาจที่เป็นทางการ คือบทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) บทบาทผู้จัดการสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Disturbance Handler) บทบาทผู้จัดทรัพยากร (Resource Allocator) และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator)

ความสำคัญของการตัดสินใจ

ทฤษฎีการบริหารองค์การในยุคหนึ่งได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร (Management Process) อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดไปว่า แม้ว่าจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดการตัดสินใจที่ดีพอแล้วยากที่จะทำให้การบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติและวิจรณ์ญาณที่ดีกว่า ความสามารถในการตัดสินใจคือมูลค่าเพิ่มที่ผู้บริหารต้องทำให้เห็นว่าเป็นความแตกต่างที่สมแล้วกับค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งผู้บริหาร

2. การตัดสินใจเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรตระหนักเสมอว่า การตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง แต่เป็นมรรควิธีแนวทาง วิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มต้น การหาวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลายก็เป็นขั้นตอนที่กระทำตามมาและนี่คือการตัดสินใจนั่นเอง การกำหนดแนวทางวิธีการที่ดี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์จะนำพาให้องค์การสู่ความสำเร็จได้

3. การตัดสินใจเป็นเสมือนสมองขององค์กร การตัดสินใจที่ดีก็เหมือนกับคนเรามีสมอง และระบบประสาทที่ดีก็จะทำให้ตัวเราประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตทางสังคมได้ ในขณะเดียวกันถ้าเป็นการตัดสินใจขององค์กรที่ดีก็จะต้องมีสมอง และระบบประสาทขององค์กรที่ดีด้วยจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องกระตือรือร้น ใฝ่หาแนวทางแก้ไขปัญหายุติตลอดเวลา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ ยกระดับมาตรฐานและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

4. การตัดสินใจเป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหาในอนาคต ในทฤษฎีการตัดสินใจทั่วไปมองว่าเป็นการแก้ปัญหาในอดีต ซึ่งได้แก่ปัญหาข้อขัดข้องซึ่งมีสะสมมาตั้งแต่ในอดีต และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หมดสิ้นและยังมีปัญหาใหม่ ๆ เข้ามาอีกมากมาย โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (paradigm) ในการมองปัญหาใหม่ให้มองไปถึงปัญหาในอนาคต ซึ่งได้แก่ปัญหาป้องกัน รู้แล้วว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ก็ควรมีการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ปัญหาเชิงพัฒนาเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เป็นการมองโดยใช้วิสัยทัศน์ (vision) ของผู้บริหารในการพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต กำหนดภาพอนาคต (scenario) ไว้พร้อมกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในแต่ละภาพอนาคตนั้นด้วย อาทิ ภาพอนาคต มุ่งเน้น 3 C ได้แก่ ลูกค้า (Customer) การแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ดังนั้นผู้บริหารเตรียมการที่จะคิดวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในการบริการลูกค้าเหนือความคาดหวัง กลยุทธ์การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ และกลยุทธ์สู่องค์กรอัจฉริยะ เป็นต้น

ชนิดของการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon, 1960: 5-6) ได้แบ่งชนิดของการตัดสินใจออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือมีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Programmed decisions) เป็นการตัดสินใจตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการลาป่วย ลาภิจ ลาภวช การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การอนุมัติผลการศึกษา เป็นต้น การตัดสินใจแบบกำหนดไว้ล่วงหน้านี้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารเลือกทางเลือกได้น้อย เพราะว่าเป็น การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดหรือไม่มีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Non programmed decisions) เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน จึงเป็นเรื่องยุ่งยากแก่ผู้ตัดสินใจ โดยที่ผู้นำหรือบริหาร หรือผู้ตัดสินใจ จะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนด้วย เช่น การตัดสินใจนำเงินไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนหรือผลกำไรในธุรกิจ การตัดสินใจผลิตสินค้าตัวใหม่ การตัดสินใจในการขยายกิจการ เป็นต้น

กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจ ตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึง ขั้นตอนสุดท้าย การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการ ดังกล่าว เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจ โดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ แล้วแต่ความคิดเห็นของนักวิชาการ พลันเกต; และแอตเนอร์ (Plunkett; & Attner. 1994: 162) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ อ้างจาก กุลชลี ไชยันทา (2539: 135-139)

1. การระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย
2. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์การโดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบ
3. การพัฒนาทางเลือก (Develop potential alternatives) ขั้นตอนที่ต่อไป ควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด
4. การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives) เมื่อได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับกันอย่างรอบคอบ และควรวิเคราะห์ทางเลือก
5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative) เมื่อได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเนื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด
6. การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision) เมื่อได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้วก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้แก้ปัญหา หรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

การตัดสินใจของบุคคลที่มักจะทำให้เกิดความผิดพลาดอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ได้หลายสาเหตุ เช่นตัดสินใจโดยอาศัยนิสัยและความเคยชิน การตัดสินใจที่ขาดข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ไม่ดี การตัดสินใจที่มีเวลาจำกัดหรือรีบร้อน ขาดความระมัดระวัง การตัดสินใจที่ถูกอิทธิพลบางอย่างครอบงำทำให้เกิดอคติหรือเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนกิเลส ได้แก่ ความโลภ ความโกรธ และความหลง

สรุป การตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารในการจัดการหรือบริหารงานซึ่งจะนำไปให้เกิดความอยู่รอดหรือไม่ ของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ การตัดสินใจที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจจึงควรรหาข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ดีและมีกระบวนการที่ดีให้การตัดสินใจตลอดจนตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดอีกด้วย



แบบสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ.....สกุล.....ชื่อเล่น.....

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

คำชี้แจง แบบสังเกตนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่สังเกตเห็น โดยกำหนดระดับที่ใช้ในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ถือตัว					
2.	เข้าได้กับทุกคน					
3.	เสียสละ					
4.	ประพฤติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
5.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม					
6.	ให้ความร่วมมือในกลุ่ม					
7.	คิดแตกต่างจากผู้อื่น					
8.	ตัดสินใจได้ถูกต้อง					
9.	ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ					
10.	มีทักษะในการปฏิบัติ					
11.	เรียนรู้ได้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ					
12.	เข้าใจรายละเอียดการปฏิบัติงาน					
13.	รอบรู้					
14.	กล้าแสดงออก					
15.	การเคลื่อนไหวสง่างาม					
16.	พูดจาฉะฉาน					
17.	พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					
18.	ใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้					

แบบทดสอบ
เรื่อง การตัดสินใจ

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจ โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นใช่หรือไม่ใช่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ใช่ และทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ไม่ใช่

- 1. การตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อชีวิตมนุษย์
- 2. การตัดสินใจถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ
- 3. การตัดสินใจที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด
- 4. ผู้นำควรหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจ
- 5. การตัดสินใจเป็นการปฏิบัติ



แบบประเมินการนำเสนอผลงาน

ลำดับที่	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติ		
		3	2	1
1.	นำเสนอได้ครบถ้วนตามประเด็น			
2.	นำเสนอผลงานอย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ			
3.	ผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
4.	ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติ			
	รวม			

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

ระดับคุณภาพ

1. นำเสนอได้ครบถ้วนตามประเด็น

- 3 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ครบถ้วน
- 2 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ค่อนข้างครบถ้วน
- 1 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ไม่ครบถ้วน

2. นำเสนอผลงานอย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ

- 3 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ
- 2 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างมีขั้นตอนหรือน่าสนใจ
- 1 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างไม่มีขั้นตอนและไม่น่าสนใจ

3. ผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 3 หมายถึง ผลงานแสดงถึงความใหม่ที่ไม่ได้ประยุกต์มาจากผู้อื่น
- 2 หมายถึง ผลงานแสดงถึงความใหม่ที่ประยุกต์มาจากผู้อื่น
- 1 หมายถึง ผลงานไม่ได้แสดงถึงความใหม่

4. ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติ

- 3 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้มากในการนำไปใช้ปฏิบัติ
- 2 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ปานกลางในการนำไปใช้ปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้น้อยในการนำไปใช้ปฏิบัติ

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
4-6	ปรับปรุง
7-9	พอใช้
10-12	ดี

(ตัวอย่าง)
 หน่วยการเรียนรู้
 เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา
 หัวข้อที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์

วันที่: 3 พฤษภาคม 2559

เวลา: 1 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถรวบรวมความรู้ความคิดเดิมแล้วสร้างเป็นความรู้ ความคิดของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด งานสร้างสรรค์มีลักษณะที่คิดในแง่บวก คิดในทางที่ดี การคิดสร้างสรรค์จึงต้องเป็นสิ่งแปลกใหม่ มีคุณค่า มีประโยชน์ผลการคิดอาจออกมาในรูปของประดิษฐ์กรรมใหม่ แนวทางในการแก้ปัญหาแบบใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ ทางเลือกใหม่

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ

1. สร้างผลงานใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้
2. บอกอุปสรรคที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความหมายความคิดสร้างสรรค์
2. องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์
3. ปัจจัยเสริมและอุปสรรคที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากรสนทนา ชักถามผู้เข้ารับการอบรมถึงความคิดสร้างสรรค์
2. วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ ปัจจัยเสริมและอุปสรรคที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์
3. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มๆ ละ 5 คนโดยไม่ให้ซ้ำกับกลุ่มเดิม แต่ละกลุ่มรับใบงานที่ 2 และใบความรู้ที่ 2
4. ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และสรุปจากใบความรู้พร้อมทั้งปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มตามใบงานที่ 2 ตามรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอลป์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นสังเกตโดยตรง ขั้นความคิดรวบยอด และขั้นประยุกต์แนวคิด
5. ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบความรู้เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ ทำข้อ 1 ชั่วโมง

สื่อการฝึกอบรม

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายภาพ LCD
2. Power Point
3. ใบความรู้ที่ 2
4. ใบงานที่ 2
5. หลอดกาแฟ
6. สก๊อตเทป
7. ด้าย

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำ
2. วัดความรู้
3. ประเมินการนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 2 เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์	
กิจกรรม “หอคอยในฝัน” เวลา 2.00 ชั่วโมง	หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านสติปัญญา

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างผลงานใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ได้

สื่อประกอบกิจกรรม

1. หลอดกาแฟ
2. สก๊อตเทป
3. ด้าย

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มๆละ 5 คน
2. วิทยากรอธิบายวิธีการเล่นเกม และแจกอุปกรณ์ให้แต่ละกลุ่มซึ่งประกอบด้วย หลอดกาแฟ สก๊อตเทป และด้าย
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันวางแผนในการสร้างหอคอยโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ดังนี้
 - 3.1 ให้สมาชิกแต่ละคนเล่าประสบการณ์ที่เคยเห็นรูปหอคอยแต่ละแห่งว่ามีรูปร่างลักษณะอย่างไร จากประสบการณ์ที่เคยได้ไปท่องเที่ยว หรือจากสื่อต่างๆ โดยใช้เวลา 15 นาที
 - 3.2 สมาชิกแต่ละคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มโดยพิจารณาไตร่ตรองว่า หอคอยที่แต่ละคนเห็นมานั้นมีจุดเด่นตรงไหนบ้าง โดยใช้เวลา 15 นาที
 - 3.3 ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันสรุปและวางแผนว่าจะสร้างหอคอยแบบไหน จะสร้างอย่างไรให้แข็งแรงและมั่นคง โดยใช้เวลา 20 นาที
 - 3.4 ให้สมาชิกช่วยกันรวบรวมแนวคิดของกลุ่มและทำการสร้างหอคอยตามแบบที่กลุ่มคิดไว้โดยใช้เวลา 40 นาที ก่อนครบกำหนดเวลา 5 นาทีวิทยากรแจ้งเตือนผู้เล่นแต่ละทีม และเมื่อครบเวลา 40 นาที ทุกกลุ่มต้องหยุดสร้าง และให้แต่ละกลุ่มนำเสนอหอคอยของตนเองว่าชื่ออะไร มีความหมายว่าอย่างไร มีอะไรที่เป็นจุดเด่นบ้าง
4. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันสรุปถึงความคิดสร้างสรรค์ว่ามีประโยชน์อย่างไรนำไปใช้กับการเป็นผู้นำได้อย่างไร และบอกประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม

ใบความรู้ที่ 2

เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์

1. ความหมาย

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดที่ให้ผลการคิดที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ มีคุณค่า มีประโยชน์ ผลการคิดอาจออกมาในรูปของประดิษฐ์กรรมใหม่ แนวทางในการแก้ปัญหาแบบใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ทางเลือกใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ ซึ่งความหมายของความคิดสร้างสรรค์ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

กิลฟอร์ด (Guilford. 1956: 128) กล่าวโดยสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถด้านสมองที่จะคิดได้หลายแนวทางหรือคิดได้หลายคำตอบ เรียกว่า การคิดแบบอเนกนัย

ทอแรนซ์ (Torrance. 1962: 16) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์

วอลลาซ; และโคแกน (Wallach; & Kogan. 1965: 13-20) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์เป็นลูกโซ่

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธรรม (2537: 56) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ยากแก่การให้คำจำกัดความที่แน่นอนตายตัว

2. ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลงาน ผลงานนั้นต้องแปลกใหม่และมีคุณค่า

อารี พันธุ์ณี (2537: 25) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัย อันนำไปสู่การคิดพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์จากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่ เป็นเหตุผล เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่คิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับ ความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือเรียกว่าเป็นจินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงจะทำให้เกิดผลงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดได้หลายทิศหลายทาง หรือคิดได้หลายคำตอบ และความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ก็ได้

2. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์มีหลายระดับ อาจไม่ได้หมายถึง การสร้างผลงานขั้นสุดยอด คือการค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เท่านั้น แต่ผลงานการคิดอาจเป็นเพียงความกล้าแสดงออกอย่างอิสระในการริเริ่มโดยไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพของผลงานสามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ด้วยตนเองได้ แม้ว่าจะมีผู้อื่นเคยคิดไว้แล้วก็ตาม รวมทั้งการต่อเติมเสริมแต่งงานเก่าๆ ให้ดีขึ้นเป็นงานใหม่ ผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นความสามารถที่เกิดจากความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งใหม่ๆ นั้น ขึ้นมาด้วยตนเองเป็นผลงานของตนเองไม่ซ้ำแบบใคร

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967: 62) ซึ่งเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้อย่างซับซ้อน กว้างไกล หลายทิศทาง หรือที่เรียกว่า คิดออกเนกนัย (Divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967: 145-151) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด ความคิดริเริ่มอาจเป็นการนำเอาความคิดเก่ามาปรุงแต่งผสมผสานจนเกิดเป็นของใหม่ ความคิดริเริ่มมีหลายระดับ ซึ่งอาจเป็นความคิดครั้งแรกที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครสอนแม้ความคิดนั้นจะมีผู้อื่นคิดไว้ก่อนแล้วก็ตาม

2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

2.2 ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด

2.3 ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expression Fluency) เป็นความสามารถในการใช้สีหรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

2.4 ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดค้นสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ใช้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐให้ได้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดซึ่งอาจเป็น 5 นาที หรือ 10 นาที

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของการคิดแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ ตัวอย่างของคนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์มีอะไรบ้าง ความคิดของผู้ที่ยืดหยุ่นสามารถจัดกลุ่มได้หลายทิศทางหรือหลายด้าน เช่น เพื่อรู้ข่าวสาร เพื่อโฆษณาสินค้า เพื่อธุรกิจ ฯลฯ ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงทิศทางเดียว คือ เพื่อรู้ข่าวสาร เท่านั้น

3.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการดัดแปลงความรู้ หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะคิดดัดแปลงได้ไม่ซ้ำกัน

4. ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอนสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น ความคิดละเอียดละออจัดเป็นรายละเอียดที่นำมาตกแต่ง ขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดนอกกรอบ ที่ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดละเอียดลออ สำหรับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์มีส่วนสำคัญ เช่นเดียวกับความคิดสร้างสรรค์ทั่วไปซึ่ง อาร์. รังสินันท์ (2527: 24-34) อธิบายองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มที่เรียกว่า Wild Idea เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่จำเป็นต้องอาศัยจินตนาการ ผสมกับเหตุผลแล้วหาทางทำให้เกิดผลงาน ผู้ที่มีความคิดริเริ่มเป็นคนกล้าคิด กล้าแสดงออก พร้อมทั้งทดลอง ทดสอบความคิดนั้นอยู่เสมอ

2. ความคล่องตัว หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันเมื่อตอบปัญหาเรื่องเดียวกัน ความคล่องในการคิดนี้มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาหลายๆ วิธี และต้องการหาวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้อง

3. ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภท หรือแบบของความคิด แบ่งออกเป็น

3.1 ความคิดยืดหยุ่น ที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถในการคิดอย่างอิสระให้ได้คำตอบหลายแนวทางในขณะที่คนทั่วไปจะคิดได้แนวทางเดียว

3.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง เป็นความสามารถในการดัดแปลง ของสิ่งเดียวให้เกิดประโยชน์หลายด้าน

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นลักษณะของความพยายามในการใช้ความคิด และประสานความคิดต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ของนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และได้จัดลำดับขั้นตอนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (นิพนธ์ จิตต์ภักดี. 2523: 20)

1. ขั้นเตรียม (Preparation) เป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะ เพื่อมาประกอบการพิจารณา โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการต่อไปนี้

1.1 การสังเกตนักคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องเป็นนักสังเกตที่ดี และสนใจต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ได้อพบเห็นเสมอ

1.2 การจำแนก หมายถึง กระบวนการจำแนกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเป็นหมวดหมู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลำดับความคิดต่อไป

1.3 การทดลอง เป็นหัวใจของการสร้างสรรค์งาน เพราะผลการทดลองจะเป็นข้อมูลสำหรับคิดสร้างสรรค์ต่อไป

2. ขั้นฟักตัว (Incubation) เป็นขั้นที่ใช้เวลาสำหรับการครุ่นคิดเป็นระยะที่ยังคิดไม่ออก บางครั้งแทบไม่ได้ใช้ความคิดเลย การฟักตัวนี้บางครั้งความคิดอื่นจะแวบมาโดยไม่รู้ตัว

3. ขั้นคิดออก (Illumination or Inspiration) เป็นขั้นของการแสดงภาวะสร้างสรรค์อย่างแท้จริง คือสามารถมองเห็นลู่ทางในการริเริ่ม หรือสร้างสรรค์งานอย่างแจ่มชัด โดยตลอด

4. ขั้นพิสูจน์ (Verification) เป็นขั้นการทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุงประเมินค่าวิธีการว่าใช้ได้หรือไม่ เพื่อให้คำตอบที่ถูกต้องแน่นอนเป็นกฎเกณฑ์ต่อไป

เดวิต (Divito. 1971: 208) ได้กำหนดขั้นตอนของการเกิดความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) คือ ขั้นสัมผัสหรือเผชิญกับสถานการณ์ ซึ่งส่วนมากจะเป็นปัญหาต่างๆ ปัญหาจะถูกนำมาวิเคราะห์ กำหนดนิยามเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาและส่วนประกอบ

2. ขั้นผสมผสาน (Manipulate) หลังจากรู้สภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ความคิดที่จะแก้ปัญหาจะถูกนำมาผสมผสานกัน ซึ่งจะต้องอาศัยความคืบข้องใจและความเข้าใจในปัญหา

3. ขั้นการพบอุปสรรค (Impasse) เป็นขั้นที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นขั้นสูงสุดของการแก้ปัญหาในขั้นนี้จะมีความรู้สึกว่าวิธีการบางอย่างในการแก้ปัญหานั้นใช้ไม่ได้ คิดไม่ออกรู้สึกล้มเหลวในการแก้ปัญหา

4. ขั้นคิดออก (Eureka) เป็นขั้นคิดแก้ปัญหาได้ทันทีทันใดหลังจากที่ได้พบอุปสรรคมาแล้ว ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในการแก้ปัญหานั้นๆ

5. ขั้นพิสูจน์ (Verification) เป็นขั้นต่อจากขั้นพบอุปสรรคและขั้นคิดออกเพื่อพิสูจน์ตรวจสอบความคิดเพื่อยืนยันความคิดดังกล่าว

3. ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์

ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนิพาดา เทวกุล (2559: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

3.1 ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและ
หนทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน

3.2 ก่อให้เกิดความสุข เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องค้นหาวิธีการคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา
ทดแทนความคิดเก่า ๆ สำหรับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่มนุษย์ต้องคิดอะไรใหม่ ๆ
อยู่เสมอย่อมเป็นเรื่องสนุกเพราะทำให้ชีวิตไม่จำเจ

3.3 พัฒนาสมองของคนให้มีความฉลาดเจียบรรณ การฝึกการคิดหรือพยายามคิดเรื่องใหม่ ๆ
แปลก ๆ ใหม่ ๆ เป็นประจำ จะทำให้เกิดความเจียบรรณในการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

3.4 สร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือและความพอใจในตัวเองขึ้นมา เมื่อใดก็ตามที่เรา
พัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จนสามารถเผชิญหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่าง
ราบรื่น ก็จะกลายเป็นผู้นำทางด้านความคิดและเกิดความภูมิใจในตนเอง

นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทนและความคิดริเริ่ม
ของผู้นำให้เพิ่มมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาความสนใจในงาน พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็น
ประโยชน์และพัฒนาชีวิตให้ทันสมัยมากขึ้น

4. ปัจจัยเสริมและอุปสรรคที่มีผลต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยเสริม ได้แก่

1. มีความสามารถในการทักษะการคิดและลักษณะการคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น การคิดคล่อง
คิดหลากหลาย การคิดริเริ่ม การคิดวิเคราะห์ผสมผสาน การคิดดีคิดถูกทาง คิดไกล คิดกว้างรอบคอบ
คิดละเอียดชัดเจน และคิดอย่างมีเหตุผล

2. ลักษณะนิสัยประจำตัวที่ต้องการสิ่งที่ดีขึ้น ต้องการสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่ติดยึดใน
ระเบียบ หรือกฎเกณฑ์มากเกินไป และเป็นคนมีอารมณ์ขัน ใจกว้าง และเชื่อมั่นในตนเองในระดับที่
เหมาะสม

3. การใช้เวลาในการคิด เพราะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคิดใหม่ ซึ่งมักจะ
เป็น "แว็บ!" หรือคิดได้ หรือมองเห็นด้วยความคิดแบบทันทีทันใด แต่ต้องคอยเวลาจนกว่าจะ "แว็บ!"

อุปสรรค ได้แก่

1. ความพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ หรือคิดว่าสิ่งที่มีอยู่ดีที่สุดในแล้ว เช่น คิดว่าคำตอบที่มีอยู่ถูกต้อง
ที่สุดแล้ว

2. ชอบคิดว่าของใหม่ สิ่งใหม่ไม่ถูกหลักเกณฑ์ที่มีอยู่

3. การเน้นเรื่องการปฏิบัติตามทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ถูกนำมาใช้ เพราะความคิด
ใหม่ ๆ เมื่อนำสู่การปฏิบัติจะมีอุปสรรคมากมายเพราะการปฏิบัติเดิมจะทำตามหรือทำให้สอดคล้อง
กับความคิดเดิม (ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอดีต)

4. การวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ของการไม่ยอมรับในแง่ของการหักล้างไม่สนับสนุนไม่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีความคิดใหม่ๆ ไม่เป็นการให้กำลังใจผู้มีความคิดใหม่ๆ ซึ่งต่อไปนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดี ความรู้สึกล้มเหลว และไม่กล้าเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกเลย

สรุปความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดทางสมองที่สามารถนำไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่ หรืออาจจะคิดเพิ่มเติมจากความคิดเดิม และก่อให้เกิดผลงานหรือนวัตกรรมที่ค้นพบขึ้นใหม่ โดยอาจคิดจากประสบการณ์ตนเอง



แบบสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ.....สกุล.....ชื่อเล่น.....

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

คำชี้แจง แบบสังเกตนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่สังเกตเห็น โดยกำหนดระดับที่ใช้ในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ถือตัว					
2.	เข้าได้กับทุกคน					
3.	เสียสละ					
4.	ประพฤติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
5.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม					
6.	ให้ความร่วมมือในกลุ่ม					
7.	คิดแตกต่างจากผู้อื่น					
8.	ตัดสินใจได้ถูกต้อง					
9.	ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ					
10.	มีทักษะในการปฏิบัติ					
11.	เรียนรู้ได้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ					
12.	เข้าใจรายละเอียดการปฏิบัติงาน					
13.	รอบรู้					
14.	กล้าแสดงออก					
15.	การเคลื่อนไหวสง่างาม					
16.	พูดจาฉะฉาน					
17.	พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					
18.	ใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้					

แบบทดสอบ
เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ใช่หรือไม่ใช่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ใช่
และทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ไม่ใช่

- 1. ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน
- 2. ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดนอกกรอบ
- 3. ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแก้ปัญหาอย่างหนึ่งในการทำงาน
- 4. ความคิดสร้างสรรค์เป็นได้ทั้งเชิงบวกและลบ
- 5. ของใหม่ๆ เป็นความคิดสร้างสรรค์



แบบประเมินการนำเสนอผลงาน

ลำดับที่	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติ		
		3	2	1
1.	นำเสนอได้ครบถ้วนตามประเด็น			
2.	นำเสนอผลงานอย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ			
3.	ผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
4.	ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติ			
	รวม			

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

ระดับคุณภาพ

1. นำเสนอได้ครบถ้วนตามประเด็น

- 3 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ครบถ้วน
- 2 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ค่อนข้างครบถ้วน
- 1 หมายถึง นำเสนอประเด็นได้ไม่ครบถ้วน

2. นำเสนอผลงานอย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ

- 3 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างมีขั้นตอนและน่าสนใจ
- 2 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างมีขั้นตอนหรือน่าสนใจ
- 1 หมายถึง นำเสนอผลงานได้อย่างไม่มีขั้นตอนและไม่น่าสนใจ

3. ผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 3 หมายถึง ผลงานแสดงถึงความใหม่ที่ไม่ได้ประยุกต์มาจากผู้อื่น
- 2 หมายถึง ผลงานแสดงถึงความใหม่ที่ประยุกต์มาจากผู้อื่น
- 1 หมายถึง ผลงานไม่ได้แสดงถึงความใหม่

4. ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติ

- 3 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้มากในการนำไปใช้ปฏิบัติ
- 2 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ปานกลางในการนำไปใช้ปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ผลงานที่นำเสนอมีความเป็นไปได้น้อยในการนำไปใช้ปฏิบัติ

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
4-6	ปรับปรุง
7-9	พอใช้
10-12	ดี

บรรณานุกรม

- กุลชลี ไชยันทา. (2539). *กระบวนการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. (2523, มิถุนายน-กรกฎาคม). การสอนแบบสร้างสรรค์. *ประชากรศึกษา*. 7(3): 19-21.
- นิพาดา เทวกุล. (2559). *ความคิดสร้างสรรค์*. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2559, จาก <http://pirun.ku.ac.th/~Agrpct/envelop/creative%20thinking.doc>.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ. (2537). *เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี พันธุ์ณี. (2537). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ตันอ้อ.
- อารี รังสินนท์. (2527). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ธนกิจการพิมพ์.
- Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Divito, Altred. (1971). *Recognized Assessing Creativity Developing Teacher Competencies*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Gibson, J.L.; & Ivancevich, J.M. (1979). *Organizational : Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publications, Inc.
- Guilford, J.P. (1956). *Structure of Intellect Psychological*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- _____. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. (3rd ed). New York: The free Press.
- Torrance, E.P.; & R.E. Myers. (1962). *Creative Learning and Teaching*. New York: Good, Mead and Company.
- Plunkett, W.R.; & Attner, R.F. (1994). *Introduction to management*. New York: Wadsworth.
- Wallach, Michael A.; & kogan Nathan. (1965). *Model of Thinking in Young Children*. New York: Holt, Rinehartandwinston.

ตารางฝึกอบรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ณ ห้องประชุมคณะศิลปศาสตร์ อาคารศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ระหว่างวันที่ 3 – 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

เวลา วัน	08.00 - 08.30	08.30 - 09.00	09.00 - 09.30	09.30 - 10.00	10.00 - 10.30	10.30 - 11.00	11.00 - 11.30	11.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 13.30	13.30 - 14.00	14.00 - 14.30	14.30 - 15.00	15.00 - 15.30	15.30 - 16.00	16.00 - 16.30	16.30 - 17.00
3 พ.ค.59	ลงทะเบียน พิธีเปิด	ปฐมนิเทศ ชี้แจงหลักสูตร ทำแบบสอบถาม ก่อนฝึกอบรม	กิจกรรมละลาย พฤติกรรม		กิจกรรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้านสติปัญญา เรื่องการตัดสินใจ			พักรับประทานอาหารกลางวัน	กิจกรรมเสริม สร้างภาวะผู้นำ ด้านสติปัญญา เรื่อง การ ตัดสินใจ	กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสติปัญญา เรื่องความคิดสร้างสรรค์							
4 พ.ค.59		กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ เรื่อง การเสริมสร้างบุคลิกภาพ							กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ เรื่อง การสื่อสาร								
5 พ.ค.59		กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ เรื่อง ศิลปะการพูด							กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม เรื่อง มารยาททางสังคม								
6 พ.ค.59		กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม เรื่อง มนุษยสัมพันธ์							กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสังคม เรื่อง การทำงานเป็นทีม								
7 พ.ค.59		กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพล ศึกษาเรื่อง การแสวงหาความรู้							กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ							พิธีปิด การ อบรม	



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรินทร์ เกลิมโนม
วันเดือนปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8 หมู่ 1 ตำบลทางช้าง อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13250
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
สถานที่ทำงาน	คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532	ระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) จาก วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2541	ระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2559	ระดับปริญญาเอก การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ