

รายงานวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ของข้าราชการตำรวจ  
Opinion towards Walk Rally Activities of Police Officers

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง  
ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

26 ต.ค. 2552

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนตามโครงการวิจัย จากงบประมาณ  
เงินรายได้คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
(ประจำปีงบประมาณ 2549)

พฤษภาคม 2551

352561

## คำนำ

แรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดงานวิจัยฉบับนี้ สืบเนื่องมาจากการได้รับเชิญจากกองบัญชาการ  
ศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรม  
การฝึกการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มให้แก่ข้าราชการตำรวจ ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรสารวัตร มาเป็น  
ระยะเวลาหลายปี ด้วยกรมองเห็นความสำคัญและคุณประโยชน์ของกิจกรรมดังกล่าว ที่จะให้ผู้  
เข้ารับการอบรมในตำแหน่งสารวัตรได้ฝึกทักษะการแก้ปัญหาจากการสร้างสถานการณ์ด้วยกิจกรรม  
นันทนาการในรูปแบบของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีการสร้างสัมพันธภาพและการทำงาน  
เป็นทีม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เข้าร่วม  
กิจกรรม ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดในการทำโครงการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความ  
คิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) รวมทั้งข้อเสนอแนะ ตลอดจน  
ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ  
สามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนแก่นิสิตนักศึกษาที่เรียนในสาขาวิชา  
นันทนาการ

การทำโครงการวิจัยครั้งนี้ ได้รับทราบข้อมูลและมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์หลายประการที่  
สามารถนำไปพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์  
หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยินดีน้อมรับเพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป  
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการวิจัยที่จัดทำขึ้นนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ  
ที่จะนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) รวมทั้งผู้ที่มีความสนใจนำผลการวิจัยไป  
ประยุกต์ใช้ในกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

สมควร โพธิ์ทอง

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำโครงการงานวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจในครั้งนี้ ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบุคลากรของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บังคับการสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ พลตำรวจตรีธีรวัฒน์ ณ ป้อมเพชร์ และพันตำรวจโทวิสุทธิ วัฒนสิน สารวัตรงานกีฬาและนันทนาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรในรุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 และรุ่นที่ 92 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณคณะทำงานและนิสิตภาควิชาสันตนาการ ที่ร่วมจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) คุณประโยชน์จากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้เป็นสาธารณะกุศลแก่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพผู้นำนันทนาการทุกท่าน

ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณคณบดีคณะพลศึกษา หัวหน้าภาควิชาสันตนาการ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพณท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง รองศาสตราจารย์ ดร.อารมณณ์ นาวากาญจน์ คุณณัฐภัทร สุขแดง อาจารย์นพรัตน์ ศุทธิถกกล และอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัย ตลอดจนนิสิตภาควิชาสันตนาการที่ไปช่วยเหลือในการเป็นผู้นำฐานกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) คุณงามความดีครั้งนี้ ข้าพเจ้า ขออุทิศส่วนกุศลมอบให้แก่บิดา-มารดา ผู้ที่ล่วงลับ และจะขออุทิศตนกับงานด้านนันทนาการเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมโดยรวมตลอดไป

สมควร โพธิ์ทอง

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร ในปีงบประมาณ 2549 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ได้มาด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในขั้นเตรียมการ ขั้นอธิบาย ขั้นปฏิบัติและขั้นสรุป มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ในทุกประเด็นความคิดเห็น
2. ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย
3. ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

## Abstract

The objectives of this research were to study the opinion of police officers who participated in walk rally activities management during inspector training course in the budget year 2006. The studied variables were sex, age, educational level, work experience and previous walk rally experience.

The sample consisted of 324 police officers selected by purposive sampling. Questionnaires were distributed to collect the data. Analytical statistics used were the percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The Scheffe's method was employed to test the difference between various groups. The significant level was set at .05.

The results were as follows:

1. The police officers in the inspector training course had good level score in every aspects of questionnaires.
2. The different sex of police officers in the inspector training course had significant differences in opinion on participation of the walk rally activities at .05 level. It was found that female police officers had mean score opinion on the walk rally management more activities than male police officers.
3. The police officers in the inspector training course with different age, educational level, work experience and previous walk rally experience had no difference in opinion regarding participation in walk rally activities.

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally).....	20
การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	29
งานวิจัยในประเทศ.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	48
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	48
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	49
การอภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	54
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	61
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	62
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
ภาคผนวก ค ขั้นตอนและรูปแบบการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally).....	71
ภาคผนวก ง - เอกสารที่ใช้ในการประเมินผลกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) - แผนที่แสดงสถานที่ใช้จัดกิจกรรม และภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละฐาน..	84
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	99

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งทางการบริหารงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) (n=324).....	37
2 แสดงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) (n=324).....	40
3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรเพศ.....	43
4 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรอายุ.....	43
5 เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ...	44
6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรการศึกษา.....	44
7 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน.....	44
8 เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน.....	45
9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจระหว่างผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการ เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) กับผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์.....	45

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
-----------------------------	---

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารจัดการงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงาน มนุษย์เป็นผู้วางแผนและผลักดันการดำเนินนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ขององค์กรหรือของประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการให้ได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการสับเปลี่ยนตำแหน่ง ในการพัฒนาแต่ละรูปแบบก็จะมีข้อจำกัดในการจัดกระบวนการพัฒนาโดยเฉพาะ ซึ่งมีจุดเด่นหรือข้อดีที่แตกต่างกัน ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนหรือองค์กรต่างๆ ใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) และความชำนาญ (Technique) เพื่อวัตถุประสงค์ในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความรู้ มีความสามารถในการทำงาน รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และเสริมสร้างทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

กองบัญชาการการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ใช้กระบวนการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับการทำงานในตำแหน่งงานตำรวจ โดยมีการจัดอบรมหลักสูตรตำรวจตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน เป็นกระบวนการจัดการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-Promotion Training) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักการในการปรับระบบการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยการสร้างระบบเปิด ปรับระบบการทำงานให้เข้าสู่กระบวนการประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรอิสระเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารราชการ รวมทั้งนำระบบธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับองค์กรตำรวจ ซึ่งเน้นหลักการมีส่วนร่วม หลักการเข้าถึงง่าย หลักความเสมอภาค และเป็นธรรมหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการประเมินผล ส่งเสริมการบริหารงานในลักษณะองค์กรวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ที่ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญในอาชีพ

(Professional) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work) ของผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ ดังนั้น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร (In-service-training) จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความชำนาญ และทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานให้มีการบริการประชาชนเป็นสำคัญ

สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจได้ใช้กระบวนการของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ซึ่งเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่มีอยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมสารวัตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์และเสริมสร้างความสามัคคีบนหลักการของการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้เรียนรู้หลักการและเงื่อนไขการอยู่ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ฝึกให้มนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนุกสนาน มีการแข่งขันโดยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ฝึกการคิด การแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจร่วมกัน มีการวางแผนระดมสมองและจัดลำดับการทำงาน ฝึกให้มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร อุทิศตน อดทน เสียสละ เข้าใจตนเองยอมรับตนเองและผู้อื่น พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างสุขภาพ ผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสื่อสาร การสั่งการ กระจายงานและมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยยึดตัวบุคคลที่ทำกิจกรรมเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงออกทางความคิด ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เป็นกิจกรรมที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้หลักการการทำงานและเงื่อนไขการอยู่ร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมภาคสนามที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความสนุกสนาน ตื่นเต้น ผจญภัย เคลื่อนไหว แข่งขัน อย่างท้าทาย เป็นการเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by Doing)

ลักษณะกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เป็นการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อาทิเช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ กิจกรรมนันทนาการประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทั้งในด้านความคิด การกระทำการแสดงออกและการพูด เสริมสร้างสุขภาพโดยใช้วิธีการเดินแข่งขันกันทำกิจกรรมในฐานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมเล่นบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ผู้ชี้แนะ เป็นผู้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ โดยยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่น เน้นความสัมพันธ์ ความสามัคคี การปฏิบัติภารกิจร่วมกันเป็นหมู่คณะ เรียนรู้จากกิจกรรมให้รู้จักตนเองได้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยพลังกลุ่มและตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถ และประเมินเป้าหมายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมได้เป็นอย่างดี

บทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมตามเงื่อนไข กฎ กติกาที่กำหนด เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการร่วมกิจกรรม เป็นนักต่อสู้เพื่อแข่งกับเวลาเพื่อชัยชนะ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือทำงาน

เป็นทีมนั่นเอง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องทำความเข้าใจกับขั้นตอนของกฎ กติกา ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ร่วมมือกับทีมงานเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยการร่วมมือในการพูด การคิด การกระทำและการแสดงออก เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มที่ เสียสละ อุทิศตน มีการระดมสมองเพื่อพัฒนา ปรับปรุงตนเองเพื่องานและองค์กร

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นวิทยากรในการดำเนินการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เพื่อนำผลการ ศึกษาวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพชั้นต้นทางการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรใน ปีงบประมาณ 2549 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

### ความสำคัญของการวิจัย

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมโดยการ ใช้กระบวนการวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการจัดการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป
3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไปพิจารณาการคัดเลือก ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
4. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นต้นแบบของการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของ หลักสูตรต่าง ๆ ขององค์กรอื่น ๆ ที่เห็นความสำคัญของการนำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไปใช้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

5. เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัด กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แก่ผู้สอนหรือผู้จัดกิจกรรมในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และหน่วยงานที่รับจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

### ขอบเขตการวิจัย

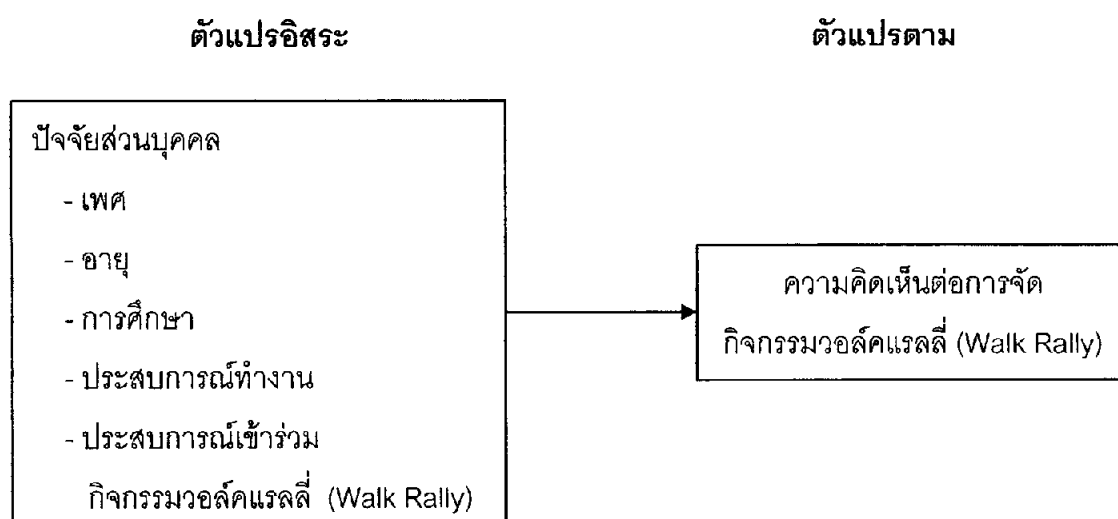
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตร ในปีงบประมาณ 2549 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ประชากรเป็นข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ครองยศร้อยตำรวจเอกที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรสารวัตร กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคคลผู้มีรายชื่อที่ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมในหลักสูตรสารวัตรในปีงบประมาณ 2549 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 3 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 และรุ่นที่ 92

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อและค่านิยม ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเท็จจริงหรือสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนไป เช่น ความเชื่อ พื้นความรู้ สถานภาพ และสภาพแวดล้อม
2. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ตำรวจชั้นสัญญาบัตรยศร้อยตำรวจเอก ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรสารวัตรในปีงบประมาณ 2549 รุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 รุ่นที่ 92
3. กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) หมายถึง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by Doing) โดยให้ผู้ที่เข้าร่วมเรียนรู้หลักการทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมภาคสนามที่มีการแบ่งกลุ่มสมาชิก ให้ทำภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละฐาน กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา ดนตรี ศิลปะ โดยผ่านกระบวนการ บริหารคน บริหารเวลาและเกิดผลสำเร็จของการทำกิจกรรม รวมทั้งมีการสรุปและประเมินผลการ ทำงานของสมาชิกแต่ละทีม
4. การศึกษา หมายถึง คุณสมบัติทางด้านวุฒิการศึกษาของผู้ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตร สารวัตร โดย แยกเป็น ระดับปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารของผู้ที่ เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร
6. หลักสูตรสารวัตร หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารราชการ เพื่อเป็นการเตรียมตัวบุคลากรก่อนการเข้า รับตำแหน่งสารวัตร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ตำราและรายงานการศึกษาวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมในหลักสูตรสารวัตรในปีงบประมาณ 2549 จึงมีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังปรากฏตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ของข้าราชการตำรวจ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - 1.1 ความหมายความคิดเห็น
  - 1.2 วิธีวัดความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 2.1 องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 2.2 บทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม
  - 3.1 ความหมายของผู้นำ
  - 3.2 บทบาทของผู้นำ
  - 3.3 การมอบหมายงาน
  - 3.4 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
  - 4.1 ความหมายการฝึกอบรม
  - 4.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม
  - 4.3 กระบวนการฝึกอบรม
  - 4.4 เทคนิคการฝึกอบรม
5. แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
  - 5.1 ลักษณะของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
  - 5.2 หลักการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
6. การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยในประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การแสดงออกในด้านความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสิ่งเดียวกัน จึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของแต่ละบุคคลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นในสิ่งนั้นๆ ได้มีผู้เสนอความคิดสรุปได้ดังนี้คือ

ไมเออร์ (Maier, 1955: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ทศนะหรือความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่งและเป็นการแปลความหมายข้อเท็จจริง (Fact) อีกส่วนหนึ่ง นอกจากนั้นแล้วจะพบเสมอเมื่อบุคคลได้เกิดมีทัศนนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งแล้วบุคคลนั้นมักมีข้ออ้างหรือการแสดงผล (Justification) เพื่อสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น แต่การแสดงผลดังกล่าวเป็นเพียงผลที่เกิดจากความคิดเห็นเท่านั้น มิได้ชี้ให้เห็นทัศนคติที่แท้จริงอย่างใด ทศนะหรือความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ลักษณะของการแปลความหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

สุชา จันท์แอม (2539: 42) กล่าวว่า เราไม่สามารถจะแยกทัศนคติและความคิดเห็นออกจากกันได้ เพราะทัศนคติและความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายกัน แต่ความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ซึ่งความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ (Verbal Expression) เกี่ยวกับเจตคติ ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล

### ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมเวปสเตอร์ (Webster, 1967: 7) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้สึกที่แท้จริงแต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

โคลซา (Kloasa, 1969: 256) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ต้องถูกจำกัด แต่เป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

โคเลสนิค (Kolesnik, 1970: 45) ได้สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากประเมินค่า (Evaluation Judgement) หรือทัศนนะ (Point of view) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

ออสแคมป์ (Oskamp, 1977: 154) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพันธุกรรม
2. ประสบการณ์ตรงของบุคคล
3. อิทธิพลของผู้ปกครอง

4. ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง
5. สื่อมวลชนต่างๆ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522: 38) ความคิดเห็น คือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญานที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นมีความหมายที่แคบกว่าเจตคติเพราะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (Fact ) และเจตคติ (Attitude) ของบุคคล ในขณะที่เจตคติแสดงสภาพความรู้สึกทั่วไป ไม่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

สุภวรรณ เจตวงศ์ (2541: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้านความเชื่อ ความรู้สึก การพิจารณาตัดสินต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ซึ่งแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นเป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ และความคิดเห็นเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลถึงการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของบุคคล

บุษปราณี รอดอินทร์ (2543: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของความ รู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเท็จจริงหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่นความเชื่อ พื้นความรู้ สถานภาพ และสภาพแวดล้อม

ณรงค์ ศรีสวัสดิ์ (บุษปราณี รอดอินทร์. 2543: 8; อ้างอิงจาก ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. 2526) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทัศนคติมีความแตกต่างไปจากความคิดเห็น (Opinion) โดยที่ความคิดเห็นเป็นเพียงความเชื่อที่บุคคลมีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จึงแตกต่างจากทัศนคติในแง่ที่ว่า ความคิดเห็นมีความเป็นอิสระจากอารมณ์ต่างๆ หรือไม่มีอารมณ์แอบแฝงอยู่ และส่วนประกอบด้านความรู้ (Cognitive) จะมีความสำคัญอย่างเด่นชัดในความคิดเห็น โดยที่ความรู้จะอยู่ในรูปของข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ชายมีความเชื่อว่าผู้หญิงขบถยนต์ได้ไม่เก่งเท่าผู้ชาย ซึ่งถ้าข้อเท็จจริงเป็นเช่นที่ว่ามันแล้วก็นับว่าเป็นความคิดเห็นหรือความเชื่อของผู้ชายเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกที่แฝงด้วยอารมณ์มาเกี่ยวข้องด้วย

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของความ รู้สึก เจตคติ ความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเท็จจริงหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ความเชื่อ พื้นฐานความรู้ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

### วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปคือ วิธีการตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ซึ่ง เบสท์ (อนันต์ ชัยชาญ. 2541: 10; อ้างอิงจาก Best. 1997) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกถึงความ

คิดเห็นคือ การแสดงออกให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใดและจะได้ทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ แต่ โธมัส (อนันต์ ชัยชาญ. 2541: 10; อ้างอิงจาก Thomas. 1961) ได้เสนอแนะว่าการวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนจะขึ้นอยู่กับข้อความลักษณะบวก (Positive) หรือทางลบ (Negative) การนำแนวความคิดเรื่องความคิดเห็นมาใช้ประโยชน์นั้นจึงมองในแง่ที่ว่าความคิดเห็นเป็นตัวบ่งชี้ หรือทำนายพฤติกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม

กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องมีการรวมตัวของกลุ่มบุคคลและมีการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งมีทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ ทฤษฎีสถาน (Field Theory) ของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างของกลุ่มเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน
2. ในการรวมกลุ่มแต่ละครั้ง สมาชิกในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปของการกระทำ (Act) ความรู้สึก (Feel) และความคิด (Think) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีผลต่อโครงสร้างของกลุ่มซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกกลุ่ม
3. สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่คนพยายามปรับตัวจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesion) และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้กลุ่มสามารถทำงานไปได้ด้วยดี

การทำงานเป็นกลุ่มมีความหมายเช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (ทิสนา แซมณี. 2545: 10)

### องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม

กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ด้านผู้นำกลุ่ม จะต้องมีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
2. ด้านสมาชิกกลุ่ม ทุกคนต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ และร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ด้านกระบวนการทำงาน ความสำเร็จของกลุ่มจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะมีผู้นำที่ดี สมาชิกรู้บทบาทหน้าที่แล้ว จะต้องมีการวางแผนการทำงานที่ดีด้วย

นอกจากองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสมาชิกทุกคนจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในเรื่องต่อไปนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม
4. การประสานงานกันภายในกลุ่ม
5. การตัดสินใจร่วมกัน
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม ในกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มจะประกอบไปด้วยสมาชิกหลายคนซึ่งแต่ละคนจะต้องมีความสามารถที่ทำงานร่วมกันได้ งานจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. มนุษย์มีข้อจำกัดในเรื่องพลังงาน ในการทำงานใหญ่ๆ นั้นจะทำโดยคนเพียงคนเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกำลังและความร่วมมือจากบุคคลอื่น หรือจะต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ
2. มนุษย์มีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญาและความสามารถ การร่วมกันทำงานก็จะช่วยให้เกิดความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่โดยลำพังไม่ได้ มนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
4. ลักษณะของสังคมปัจจุบันมีการทำงานร่วมกันในทุกระดับทุกองค์กร หากหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม ขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์กรแล้ว องค์กรนั้นก็ยากที่จะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า

#### บทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม

การทำงานของกลุ่มจะสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนดังนี้

1. มีความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน
2. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี
3. มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเอง

การทำงานเป็นทีมให้ได้ผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งหมายถึงขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน
2. มีการวางแผนการทำงาน
3. มีการปฏิบัติตามแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
4. มีการประเมินผลการทำงานและปรับปรุงงาน

#### 4. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

การทำงานเป็นทีมให้ได้ผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งหมายถึงขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน
2. มีการวางแผนการทำงาน
3. มีการปฏิบัติตามแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
4. มีการประเมินผลการทำงานและปรับปรุงงาน

#### ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม

ในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีระบบการทำงานที่ดีอันประกอบด้วยปัจจัยสำคัญต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนรับทราบนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกัน
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา กรณีที่เกิดปัญหาจากการทำงานทุกคนจะต้องรับทราบและร่วมกันแก้ไขปัญหา
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
5. มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมงาน
7. สมาชิกภายในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน
8. ใช้หลักการและเหตุผลในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ผลการแก้ไขควรเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่าย

## แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม

### ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินการต่าง ๆ (เนตรพัฒนา ยาวีราช.2546: 1)

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

การเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ได้ ปัจจัยของการเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของตัวผู้นำเอง ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ต่ออาชีพและกิจการงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบในงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ สามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำ
3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบการทำงานระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในองค์กร การให้ความร่วมมือ การสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงาน ผู้นำที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงานก็จะมีมากขึ้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 1) ได้ให้ความหมายว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดียิ่งงาม บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ ที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดียิ่งงาม หรือเรียกว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดำเนินการและบุคคลที่จะเป็นผู้นำควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีการศึกษาอบรมดี
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. เป็นคนมีเหตุผล

5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี
6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ
7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกชั้นวรรณะเป็นอย่างดี
8. มีสุขภาพอนามัยดี
9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา
10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไป
11. มีความสามารถเผชิญปัญหา
12. มีความสามารถคาดการณ์

### **บทบาทของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ**

บุคคลที่จะเป็นผู้นำมีบทบาทหน้าที่ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทของผู้นำเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงาน และช่วยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจตรงกันวางแผนการทำงานร่วมกันแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมมีความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสวงหาข้อมูล ให้ข้อมูลความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ช่วยให้กลุ่มเข้าใจข้อมูลที่ตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงานช่วยประสานความคิดเห็นของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ช่วยจัดปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ติดตามงาน ประเมินผลงาน และสรุปผลงานเป็นระยะแจ้งให้ผู้ร่วมงานรับทราบ ควบคุมมาตรฐานผลงานของกลุ่มหรือทีมงาน ประเมินผลการทำงาน และปรับปรุงงาน
2. บทบาทผู้นำเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม ได้แก่ จัดควบคุมระเบียบของกลุ่มดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มให้ความช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มในการทำงานสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรแก่สมาชิกกลุ่มจัดหรือลดความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

### **การมอบหมายงาน**

บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการมอบหมายการทำงาน หรือจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งต่าง ๆ การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะต้องมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงานดังนี้

1. เลือกคนให้เหมาะกับงาน
2. มอบหมายงานและอำนาจอย่างชัดเจนยอมปล่อยอำนาจให้บุคคลอื่น ยอมไว้ใจคนอื่น
3. เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารตลอดเวลาเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

4. กำหนดทิศทางการทำงาน จัดระบบการควบคุมงานที่มอบหมายไปแล้ว
5. มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนหรือ ให้รางวัลแก่ผู้ทำงานสำเร็จ

#### หลักเกณฑ์ในการมอบหมายงาน

1. ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถหรือมีความสามารถพิเศษที่จะทำงานนั้นได้
2. อย่ามอบหมายงานที่ต่ำต้อย ต้องเป็นงานที่สำคัญเพื่อให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามั่นใจในตัวเขา
3. มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งอย่างชัดเจน มีการสื่อสารที่ตรงกัน
4. ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ ถ้ามีกฎเกณฑ์หรือข้อจำกัดที่ต้องปฏิบัติตาม ต้องแน่ใจว่ามีการสื่อสารกันอย่างดี
5. จัดให้มีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
6. ให้คำยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการทำงานดี ให้คำแนะนำบอกวิธีการปรับปรุงการทำงานถ้าผลงานไม่ดี
7. จัดประชุมย่อยเพื่อมอบหมายงานให้บ่อยครั้งขึ้น

#### การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมเป็นการบริหารคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อโน้มน้าวให้คนทำงานโดยยึดในสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์เดียวกัน เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความรู้สึก อารมณ์ สติปัญญาและการกระทำซึ่งเป็นผลมาจากจิตใจและความรู้สึกของคนทั้งสิ้น ดังนั้น บุคคลที่จะเป็นผู้นำคนจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานร่วมกันได้และบรรลุเป้าหมายของการทำงาน โดยมีหลักการในการสร้างทีมงานดังนี้ (ไมตรี ทองประวัตติ. 2539: 66)

#### บัญญัติ 10 ประการในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน
2. การจัดรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม
3. กำหนดบทบาทตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม
5. กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน
6. ควบคุมและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

7. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
8. มีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน
9. มีการจัดข้อขัดแย้ง
10. มีการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

## แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

### ความหมายการฝึกอบรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้สรุปบางส่วนมาไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517: 442) ให้ความหมายไว้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 179) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง (2537: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

ไมตรี ทองประวดี (2539 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยอาศัยการพัฒนาด้านนิสัย ความคิด การกระทำทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสม หรือกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาฝีมือในการทำงาน สมรรถนะของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่งตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในทางที่ดี

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 194) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 250) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2536: 178) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง เทคนิคการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ ให้มีความทันสมัยก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงและพัฒนาศักยภาพในตัวบุคลากร ทางด้านพฤติกรรม บทบาท เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการและรูปแบบที่มีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของหน่วยงาน

บีช (Beach, 1980: 358) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะความชำนาญโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะ และสร้างทัศนคติอันดี เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสรุปโดยรวมตามแนวคิดของ ศรีอรุณเรศานนท์ (2532: 121) ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการต่างๆ
2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน
3. เพื่อปรับปรุงทัศนคติที่ดี
4. เสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ระหว่างองค์การและพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงลงไปซึ่งแยกได้หลายประการดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะในงานที่จำเป็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และคุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องใช้
2. เพื่อสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงความต้องการ และความยากของงาน
3. เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นแบบเดียวกันในงานเฉพาะเรื่อง
4. เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถและฝึกทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างควมรับผิดชอบที่สูงขึ้นไป

มีการแบ่งวัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรมโดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาและรักษาบุคลากร ให้มีความรู้ความชำนาญ ซึ่งแบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ด้าน (ทองฟู ชินะโชติ. 2536: 7-8) ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายขององค์การ หลักสำคัญในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการทำงานของคน ความมุ่งหมายขององค์การส่วนใหญ่พิจารณาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
- 1.2 เพื่อสอนแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.7 เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.8 เพื่อฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้้องค์การมีความก้าวหน้า

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลสำหรับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลนั้น มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การ พอสรุปวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญได้ดังนี้

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งขององค์การและตัวพนักงานเอง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทั้งงานเดิมที่ทำอยู่และงานใหม่ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

### กระบวนการฝึกอบรม

มีการแบ่งกระบวนการฝึกอบรมไว้หลายแบบหลายขั้นตอน เรียงลักษณะ โจรณพันธ์ (2529: 49) ได้แบ่งขั้นตอนการจัดฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร
  - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
  - 2.2 การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร
  - 2.3 การจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร
  - 2.4 กำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร
  - 3.1 การกำหนดและการเลือกวิทยากร
  - 3.2 การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม
  - 3.3 การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
  - 3.4 การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 199-200) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมมี 7 ขั้นตอน

ได้แก่

1. ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ดำเนินการฝึกอบรม
6. การประเมินผล
7. การติดตามผล

### เทคนิคการฝึกอบรม

เมื่อได้กำหนดและจัดเนื้อหาของหลักสูตรแล้วจะต้องมีการกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม ซึ่งมีหลายวิธีแล้วแต่เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่ง สมคิด บางโม (2542: 81-91) ได้แบ่งเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ดังนี้

## 1. เทคนิคการฝึกอบรมแบบใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธีการ ดังนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ วิดีทัศน์ เป็นต้น

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 - 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยงและสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคน หลังการอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟังความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง มีโอกาสซักถามได้ ส่วนข้อจำกัด คือ ผู้อภิปรายอาจเสนอความคิดเห็นได้ไม่เต็มที่เพราะเวลาน้อย ถ้าผู้อภิปรายมีความรู้และประสบการณ์น้อยก็จะได้ประโยชน์เท่าที่ควร

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 - 6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย

1.4 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์

1.5 การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรือฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานอาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง

## 2. เทคนิคการฝึกอบรมแบบใช้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีหลายเทคนิค ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดเห็นหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกบันทึกไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกครั้งหนึ่ง

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นการแบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2 - 6 คน โดยให้คนที่นั่งใกล้กันหันหน้ารวมกลุ่มกัน วิทยากรคอยให้คำแนะนำทุกกลุ่ม มีระยะเวลากำหนด แล้วให้มีการนำเสนอความคิดกลุ่มย่อยต่อกลุ่มใหญ่

2.3 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมาก

ที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูล เพื่อนำกลับมาใช้พิจารณา ในการศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2.4 เกมการบริหาร (Management Game) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผนการทำงาน การเป็นผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

2.5 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreation Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรม ร่วมกันทำกิจกรรมนันทนาการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมเกม กีฬา ดนตรี ศิลปะ เช่น การร้องเพลง การปรบมือ การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมโดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน

จะเห็นได้ว่าเทคนิคในการฝึกอบรมมีวิธีต่าง ๆ มากมาย ซึ่งอาจใช้วิธีที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง หรือวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมในหลักสูตรหนึ่ง ๆ นั้นอาจใช้หลาย ๆ วิธีรวมกันได้ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของเนื้อหาและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล่าวโดยสรุป การเตรียมการฝึกอบรมประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการสร้างหลักสูตร ซึ่งต้องมีการกำหนดเนื้อหาและเทคนิควิธีการฝึกอบรม ทั้งนี้หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้น จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งในความจำเป็นด้านบุคคล งานและองค์การ

### แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในประเทศไทย เริ่มต้นจากบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด ซึ่งมีที่ปรึกษาด้านเทคนิคจากประเทศญี่ปุ่น ได้เดินทางเพื่อมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งในขณะนั้นเขามีความรู้สึกว่าคนไทยไม่ค่อยจะมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการทำงานแบบตัวใครตัวมันมากกว่า เขาจึงได้นำแนวคิดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มาปรับใช้ในการทำงานโดยเริ่มฝึกให้กับพนักงานควบคุมคุณภาพของบริษัท 6 คน ซึ่งจัดขึ้นในโรงงาน โดยปกติจะเดินอย่างน้อย 2 ครั้ง ครั้งแรกเดินเพื่อให้รู้ว่าคืออะไร ได้ประโยชน์อย่างไร ครั้งที่สองเพื่อให้ทราบว่ามีอยู่แล้วจะสามารถพัฒนาได้ดีขึ้นกว่าครั้งแรกแค่ไหน และในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2528 ฝ่ายบริหารของบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด มองเห็นประโยชน์ของการอบรมดังกล่าวเนื่องจากไม่ทำให้พนักงานเบื่อหน่ายเหมือนการบรรยายในห้อง จึงได้จัดทำแผนที่การเดินทางภายใต้การนำของนายเทชิโระ อูซิดะ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับไฟร์แมนขึ้นไปได้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ทั้งสิ้น 7 รุ่น รวม

กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ กิจกรรมเขาจหวะ เกมบริหารและกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพ ของแต่ละกิจกรรม มีวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้ออกแบบกิจกรรมจะต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การจัดกลุ่ม การมอบหมายงานกลุ่ม การ

บรรจุกิจกรรมแต่ละจุด การอธิบายถึงขั้นตอน กติกา การสรุปผลเชื่อมโยงการเรียนรู้การดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การ

### ลักษณะกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ที่ดี

1. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งการคิด การพูดการกระทำและการแสดงออก
2. เสริมสร้างสุขภาพโดยการเดินแข่งขันกันทำกิจกรรม
3. เปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ผู้ชี้แนะ ผู้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์โดยยอมรับตนเอง และยอมรับผู้อื่น
4. เน้นความสัมพันธ์ ความสามัคคี การปฏิบัติภารกิจร่วมกันเป็นหมู่คณะ
5. เรียนรู้จากกิจกรรมให้รู้จักตัวเองได้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยพลังกลุ่มและตนเอง
6. พัฒนาศักยภาพ ความสามารถและประเมินเป้าหมาย ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทีมได้เป็นอย่างดี

### องค์ประกอบของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

การจัดกิจกรรมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. พื้นที่และระยะทางสำหรับทำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) พื้นที่กว้างขวางหรือโล่งแจ้งและมีระยะทางที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมอยู่ในระหว่างประมาณ 200-500 เมตร
2. มีฐาน (Base) หรือสถานี (Station) ซึ่งโดยทั่วไปจะใช้ 8-10 จุด ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่เพื่อความเหมาะสม
3. บุคลากรประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้นำกิจกรรม
  - 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 8-15 คน ประกอบด้วย
    1. ประธานกลุ่ม เป็นผู้นำทีม
    2. เลขากลุ่ม เป็นผู้จัดบันทึกกิจกรรม
    3. ผู้รักษาเวลา เป็นผู้ควบคุมเวลาการทำกิจกรรมของสมาชิกในทีม
    4. ผู้รักษาความปลอดภัย เป็นผู้ดูแลความปลอดภัยของสมาชิกภายในทีม
  - 3.2 ผู้นำกิจกรรมประมาณ 10-15 คน ประกอบด้วย
    1. ผู้นำกิจกรรม เป็นผู้อธิบายวิธีการปฏิบัติกิจกรรม กฎ กติกา มารยาทการเข้าร่วมกิจกรรม การเตรียมทีมและจูงใจ และเห็นความสำคัญของกิจกรรม เป็นผู้ควบคุมการดำเนินกิจกรรมให้ตรงเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการสรุปผลของกิจกรรมให้เชื่อมโยงกับหลักวิชาในเรื่องนั้นๆ

2. ผู้ช่วยผู้นำกิจกรรม เป็นผู้สนับสนุนการเตรียมอุปกรณ์ การนำกิจกรรมภายในฐานกิจกรรม การประเมินผลและการจัดเตรียมของรางวัล ตลอดจนช่วยสังเกตพฤติกรรมของทีมเพื่อการประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมและอาจแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในการสรุปกิจกรรมของผู้นำกิจกรรม

### วัตถุประสงค์ของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

วัตถุประสงค์สำคัญของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) คือต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้หลักการและเงื่อนไขของการทำงานเป็นทีม และมีวัตถุประสงค์อื่น ๆ เช่น

1. ฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีคุณภาพ
2. คิดแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน
3. ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพ
4. การสร้างทีมงาน การทำงานเป็นทีม
5. สร้างความสนุกสนาน มีการแข่งขัน เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
6. การวางแผนจัดลำดับการทำงาน
7. ทศนคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร
8. การอุทิศตน อดทนและเสียสละ
9. ฝึกกระบวนการคิด การระดมสมอง
10. เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองและผู้อื่น
11. เสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรงและผ่อนคลายความตึงเครียด
12. การสื่อสาร การสั่งการ การกระจายงาน การมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ
13. พัฒนาการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
14. มีความเชื่อมั่นมั่นตนเอง และกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

อนึ่งในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในแต่ละครั้งมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา สถานที่ บุคคล โอกาส โดยปกติการจัดกิจกรรมในแต่ละฐานจะกำหนดวัตถุประสงค์ที่เด่นชัดไว้ 3-4 ประการข้างต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เป็นสำคัญ

### หลักการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

กระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีหลักการและวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้  
(สมควร ไพฑูริย์ทอง. 2544: 18)

1. **การเตรียมบุคลากร** ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.1 วิทยากร เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ กระบวนการดำเนินงาน และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่เข้าอบรม ตามวัตถุประสงค์ของการ จัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) โดยองค์ความรู้ด้านวิชาการ จะเป็นโจทย์หรือปัญหาสำหรับเป็น จุดกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตอบโจทย์และสรุปได้อย่างชัดเจน สามารถประยุกต์และนำไปใช้พัฒนา บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่ชัดเจน

1.2 ผู้นำกิจกรรมหรือผู้ช่วยวิทยากร มีคุณสมบัติสำคัญคือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะและความชำนาญในเรื่องการจัดกิจกรรมประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่จะต้องอาศัยความรู้และความชำนาญในเรื่องการจัดเกมและกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ ซึ่งควรจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่จะต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านนันทนาการและมีจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ รวมทั้งการมี บุคลิกภาพที่เหมาะสม ในการเป็นผู้นำกิจกรรม

1.3 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องสุขภาพและการแต่งกาย เนื่องจากในการปฏิบัติกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องใช้พลังกำลังในการ เดินทาง หรือบางครั้งอาจจะต้องวิ่งเพื่อให้ทันเวลา ด้านสุขภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะต้องมีความ สุขแข็งแรง ไม่มีภาวะของการเจ็บป่วย เนื่องจากในการทำกิจกรรมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้พลังกำลังมาก หรือบางครั้งอาจพบกับสภาพอากาศที่ร้อนจัด ดังนั้น ก่อนการทำ กิจกรรมจะต้องมีการสำรวจภาวะร่างกายของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนเสมอเพื่อความปลอดภัยของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่นเอง ด้านการแต่งกายของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะต้องแต่งกายให้รัดกุมมีความ คล่องตัว เช่น ใส่เสื้อยืด สวมกางเกงวอร์ม กางเกงขายาวหรือกางเกงที่รัดกุม ใส่รองเท้าผ้าใบเพื่อ ความสะดวกในการทำกิจกรรม เช่น การกระโดด การเดินหรือวิ่ง เป็นต้น

2. การจัดเตรียมสถานที่ ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สถานที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดเตรียมสถานที่จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมและกิจกรรมที่จัดขึ้น ถ้ามี คนจำนวนมากจำเป็นต้องใช้สถานที่ที่กว้างหรือมีบริเวณมาก แต่ในบางครั้งผู้ที่เป็นวิทยากรดำเนินการไม่มีโอกาสที่จะเลือกสถานที่ได้ ผู้ที่มีประสบการณ์สูงสามารถที่จะประยุกต์กิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานที่ และจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม ซึ่งจะต้องรู้จักเลือกทรัพยากรที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ เช่น มีพื้นที่โล่ง บริเวณระเบียง ห้องโถง ลานจอดรถ สนามกีฬา มีแหล่งน้ำ ต้นไม้ สนามหญ้า มีชายหาดริมทะเล เป็นต้น และสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงซึ่งน่าจะเป็นมารยาทที่ดีของผู้ดำเนินการ ก็คือการเลือกสถานที่ทำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในแต่ละฐานไม่ควรสร้างความรบกวนบุคคล

อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง เพราะเนื่องจากกิจกรรมบางอย่างในฐานะอาจจะต้องใช้เสียงดังหรือสร้างเสียงรบกวนแก่บุคคลอื่นได้ หรือหากมีความจำเป็นจริงๆ ควรจะต้องขออนุญาตผู้ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงเสียก่อน

**3. การวางแผนจัดเตรียมกิจกรรม** การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาใช้เป็นสิ่งสำคัญซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ผู้ดำเนินการจำเป็นต้องเลือกกิจกรรมที่สามารถตอบคำถามจากใจหทัยคือ มีความต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดทักษะทางด้านใด เช่น การรู้คิดในการแก้ปัญหา ความอดทน ความช่วยเหลือเกื้อกูลภายในทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแสดง ทักษะการสื่อสาร ฯลฯ ผู้ดำเนินการจะต้องเลือกกิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงสถานะต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงานที่ทำในองค์กร ความเหมาะสมของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สภาพภูมิอากาศ สภาพสังคมวัฒนธรรมประเพณี ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ลักษณะการจัดกิจกรรมจะต้องเป็นกิจกรรมที่แฝงไว้ด้วยความรู้มีสาระ มีความสนุกสนาน ทำท่าย และจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำกิจกรรม สมาชิกสามารถเข้าร่วมได้ทุกคน การจัดวางฐานกิจกรรมจะต้องวางแผนอย่างรอบคอบ มีการจัดกิจกรรมหนักเบาสลับกัน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นแก่ผู้เข้าร่วมและไม่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความเหนื่อยล้าจนเกินไป การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมจะช่วยให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดี เกิดการเรียนรู้จากกระบวนการทำกิจกรรมและเกิดทักษะในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเป็นการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงาน และสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

**4. การจัดการด้านงบประมาณ** การจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะต้องมีการจัดการในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมโดยทั่วไปจะมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

4.1 ค่าสถานที่ ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สถานที่ที่ใช้จัดมีความจำเป็นจะต้องใช้สถานที่จัดอย่างเหมาะสม ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมขององค์กร เช่น ถ้าเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรของบริษัทองค์กรเอกชน ก็มักจะใช้พื้นที่ของโรงแรม รีสอร์ท ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้เจ้าของหน่วยงานจะเป็นผู้รับผิดชอบ หรือบางกรณีอาจจะมีการเช่า-ยืมอุปกรณ์

4.2 ค่ายานพาหนะ บางครั้งอาจจะต้องมีการใช้ยานพาหนะเพื่อนำพาสมาชิกไปยังสถานที่จัดกิจกรรม ดังนั้นจะต้องมีการจัดเตรียมยานพาหนะไว้ให้พร้อมในการใช้งานเสมอ

4.3 ค่าสิ่งของรางวัล การจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลการทำงานของทีมงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพลังในการทำกิจกรรม ผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียมสิ่งของรางวัลให้แก่ผู้เข้าร่วม มูลค่าของรางวัลขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงาน แต่ควรให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างคุณค่าและสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4.4 ค่าตอบแทนวิทยากร การจัดการด้านงบประมาณในเรื่องค่าตอบแทนวิทยากร นั้นขึ้นอยู่กับงบประมาณของหน่วยงานที่จัด ซึ่งควรพิจารณาให้อยู่ในความเหมาะสม เนื่องจากผู้ที่เป็นวิทยากรก็จะต้องมีค่าใช้จ่ายในเรื่องการเดินทาง ค่ายานพาหนะหรือถ้าเป็นกิจกรรมงานอาสาสมัคร (Volunteer) เจ้าของหน่วยงานควรทำหนังสือขอบคุณหรือมอบเกียรติบัตรให้กับวิทยากรที่มาดำเนินการจัดกิจกรรมด้วยเพื่อเป็นการให้เกียรติแก่คณะวิทยากรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

5. การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อไปนี้

5.1 อุปกรณ์เครื่องเสียง เครื่องขยายเสียง วิทยุ-เทป ไมโครโฟน แบตเตอรี่ ปลั๊กไฟ ควรจัดเตรียมอุปกรณ์สำรองไว้ด้วย หากเกิดกรณีฉุกเฉินจะได้พร้อมที่จะใช้งาน อุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการใช้งานโดยเฉพาะถ้ามีคนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากจะขาดสิ่งนี้ไม่ได้เลย และอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

5.2 อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ทำกิจกรรมประจำฐาน ขึ้นอยู่กับผู้จัดว่ามีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ชนิดใดบ้าง เช่น เชือก ขวด ถังน้ำ อุปกรณ์กีฬาชนิดต่างๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะต้องจัดเตรียมให้พร้อมเสมอ รวมทั้งการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องเขียน เช่น ดินสอ ปากกา ยางลบ กรรไกร มีดคัทเตอร์ กระดาษ แผ่นรองเขียนหนังสือ อุปกรณ์สิ่งของเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรมีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับผู้เล่นซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติกิจกรรม การบันทึกคะแนน แผนที่การเดินทาง เป็นต้น

5.3 อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาล ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จำเป็นต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาลไว้ทุกครั้ง เพราะอุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลา โดยการจัดเตรียมกระเป๋าที่มียาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นไว้ ได้แก่ ยาแก้ปวดลดไข้ ยาต้ม ยาหม่อง ยาหอมแก้ลมวิงเวียน แอมโมเนียหอม ยาทาถอนพิษงู ยาทาตุ ยาแก้แพ้ ยาใส่แผลสด ผ้าพันแผล พลาสเตอร์ ผงน้ำตาลเกลือแร่ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อพร้อมใช้งานตลอดเวลาเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

5.4 การจัดเตรียมน้ำดื่ม เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้แก่ผู้ร่วมกิจกรรมเนื่องจากมีการเดินทาง อาจเกิดการเหน็ดเหนื่อยและมีอาการกระหายน้ำ จะใช้วิธีการแจกให้ถือติดตัวไปหรือตั้งเป็นจุดบริการไว้ก็ได้ หรือในบางครั้งอาจมีการจัดเตรียมอาหารว่างให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

6. การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในการดำเนินการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ภายใต้เวลาที่กำหนดโดยมีการประเมินผลด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านการฝึกทักษะการแก้ปัญหา และด้านผลสำเร็จของการทำกิจกรรม ซึ่งในกระบวนการจัดกิจกรรม

วิทยากรผู้ดำเนินการจะต้องทำการรวบรวมผลคะแนนการทำงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตัดสินการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงและมีความยุติธรรม โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้อย่างเป็นรูปแบบ และมีมาตรฐาน เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และในตอนสุดท้ายวิทยากรจะต้องมีการกล่าวสรุป เพื่อให้สมาชิกผู้เข้าร่วมได้เห็นประโยชน์และคุณค่าของการเข้าร่วมกิจกรรม และประกาศผลการทำกิจกรรม มีการตัดสินมอบรางวัลสำหรับกลุ่มที่มีคะแนนรวมของการทำงานสูงสุด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรม

7. ขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในการดำเนินกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นั้น เมื่อคณะทำงานมีการจัดเตรียมสถานที่ กำหนดกิจกรรมในแต่ละฐาน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และประชุมชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการแก่บุคลากรที่เป็นผู้นำกิจกรรมหรือผู้ช่วยแล้ว มีกระบวนการจัดการซึ่งจะเริ่มต้นตามลำดับดังนี้

7.1 การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ : แบ่งกลุ่มสมาชิกให้มีจำนวนสมาชิกหญิงชายเท่ากันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุด โดยเริ่มด้วยกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพ และมนุษย์สัมพันธ์ภายในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสรู้จักกันมากที่สุด, ทักทายกันและจำชื่อกันได้, กิจกรรมรวมพลังทีม

7.2 อธิบายความเป็นมาและปรัชญาของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

7.3 อธิบายวิธีการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เอกสารประกอบกิจกรรมในแต่ละฐาน ผู้นำกิจกรรมประจำฐาน แผนที่ประกอบการเดินทาง

7.4 ปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) โดยให้สมาชิกเข้าฐานกิจกรรมปฏิบัติตามเงื่อนไขและกฎกติกา ตามเวลาที่กำหนด

7.5 การสรุปกิจกรรม วิทยากรผู้ดำเนินการจะเป็นผู้สรุปกิจกรรมเพื่อให้สมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดแนวความคิดเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติในแต่ละฐานกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

7.6 ประกาศผลคะแนนแต่ละทีม ในเรื่องการรวมพลังทีม การบริหารเวลา การทำงานเป็นทีม ผลของการทำกิจกรรมในแต่ละฐาน และผลคะแนนรวมทั้งหมด

7.7 มอบรางวัลทีมที่ชนะเลิศ กิจกรรมตามลำดับ

7.8 วิทยากรสรุปผลการทำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) กล่าวให้ข้อคิดแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่าในการร่วมกิจกรรมนั้นไม่มุ่งผลแพ้ชนะเป็นสำคัญสูงสุด แต่จะมุ่งเน้นคุณภาพของการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ 3 ประการ ได้แก่

1. กระทำกิจกรรมตรงตามเป้าหมาย
2. กระทำกิจกรรมเต็มความสามารถ

3. ทีมงานร่วมกัน ทำกิจกรรมให้มีความสุข โดยการให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วม  
ให้กำลังใจขณะทำกิจกรรมและให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาด

### การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ

กองบัญชาการการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัด  
ดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรมาเป็นเวลานานจนถึง ณ ปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ. 2549  
เป็นรุ่นที่ 92 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
2. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารราชการและการประสาน  
กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ปรับปรุงทัศนคติ อุดมการณ์ พฤติกรรม คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนพัฒนา  
บุคลิกภาพให้เป็นผู้มีผู้นำและร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานอำนวยการ งานการสืบสวนและ  
สอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานนิติวิทยาศาสตร์ และงานเทคโนโลยีแผนใหม่
5. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ และสามารถนำไปใช้  
วิเคราะห์ในการบริหารงานของหน่วยงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรสารวัตร

ข้าราชการตำรวจผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องสมัครใจและมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ยศร้อยตำรวจเอกและดำรงตำแหน่งรอง  
สารวัตรหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโทขึ้นไปให้ลดเหลือ 6 ปี  
นับตั้งแต่วันดำรงตำแหน่งถึงวันเปิดการฝึกอบรม ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง  
เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก หากนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่บรรจุ ถึงวันที่ 30 กันยายน  
รวมแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี
2. มีวันรับราชการนับตั้งแต่วันเปิดการฝึกอบรมถึงวันเกษียณอายุราชการ เหลือไม่น้อย  
กว่า 2 ปี
3. มีสุขภาพสมบูรณ์และปราศจากโรคอันเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
4. ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือถูกพักราชการ หรือต้อง  
หาคดีอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา (โดยศาลประทับรับฟ้อง) เว้นแต่กรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้
  - 4.1 ต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดลหุโทษ

4.2 ต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

4.3 ต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ได้กระทำเพราะปฏิบัติการตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากยังไม่มีรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาชุดฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

โรเจอร์ (Roger. 1995) ทำการวิจัยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลต่อการเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้ ได้ทำการสำรวจประสบการณ์ของผู้จัดการที่ให้ความสนใจเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาการฝึกอบรมที่ Brathay Hall Trust in Cumbria ซึ่งเป็นรูปแบบของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจโดยใช้กิจกรรมทำทนาย ใช้รูปแบบการพัฒนาบริหารกิจกรรมกลางแจ้ง ผู้เข้าร่วมเป็นผู้จัดการจำนวน 100 คน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหารูปแบบการพัฒนาประสบการณ์ การเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้จัดการ เมื่อจบหลักสูตรผู้จัดการจะต้องตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ และผลที่เกิดจากการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ในกระบวนการจัดการพัฒนาจะต้องไม่มีสถานการณ์ที่สับสนวุ่นวาย กฎแฉ่สำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นโดยบังเอิญมากกว่าการออกแบบ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ผล จะเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ มีการกำหนดรูปแบบและทิศทางการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบและมีความร่วมมืออย่างสูง โปรแกรมจะต้องมีรูปแบบพิเศษและมีความหลากหลาย ในการทำกิจกรรมที่มีความเสี่ยงจะต้องได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม และผู้จัดการที่เข้าร่วมกิจกรรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการทำงาน

แอมี่ (Amy. 2001) ได้ทำการศึกษาวิจัย โปรแกรมการเตรียมเป็นผู้นำกิจกรรมกลางแจ้งซึ่งเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสในการฝึกทักษะการเป็นผู้นำกลางแจ้ง ตลอดจนฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำทางท่งเทียว ผู้นำนักเรียน ผู้นำชุมชน สังคม วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาโปรแกรมการเตรียมเป็นผู้นำกิจกรรมกลางแจ้งซึ่งเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตร และบรรยายถึงวิธีการเป็นผู้นำนักเรียน ด้านการท่งเทียว ใช้วิธีการสำรวจโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังวิทยาลัยจำนวน 46 แห่ง ที่มีการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรโปรแกรมกลางแจ้ง ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบโปรแกรมมีผลต่อระดับการฝึกความเป็นผู้นำ และมีความเกี่ยวข้องกับปรัชญาของโปรแกรม

การใช้เทคนิคที่แตกต่าง แนวคิดในการออกแบบโปรแกรม รายละเอียดจากการวิจัยอาจจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาการออกแบบโปรแกรม และเรียนรู้วิธีการฝึกจากโปรแกรมที่เข้าร่วม

### งานวิจัยในประเทศ

บุญพบ โกวิททวีเกียรติ (2548: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของพนักงานบริษัทบิกซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

พิพัฒน์ ภูซ้าง (2544: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย โดยต้องการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด และใช้วิธีการจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญ วิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ดำเนินการในการจัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก

เปรมวดี คฤหเดช (2540: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม และเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลรู้จักและเข้าใจการทำงานเป็นทีมในชุดฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ 20 กิจกรรม แบ่งเป็นกิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม และกิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม รูปแบบกิจกรรมเป็นเกมฝึกให้ผู้เข้าอบรมใช้ความคิดในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความเข้าใจรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีผลการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีความพึงพอใจในการทำงานภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 3 เดือน พบว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมดีกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรพล ไมยวงษ์ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ให้คงวิชาในหลักสูตรไว้อย่างเดิม การจัดเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน วิทยากร กิจกรรมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่การบริหารโครงการอยู่ในระดับค่อนข้างเหมาะสม การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับ

มาก ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับระดับการนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อวิชาที่สอน เทคนิคการฝึกอบรมของวิทยากร จำนวนชั่วโมงเรียน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ความร่วมมือช่วยเหลือของหัวหน้างาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้นำท้องถิ่น

สุดารัตน์ สุমনะกุล (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการอบรมโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ต่องานของหัวข้อวิชาที่อบรมและการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง สำหรับหัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่องานในระดับมาก ได้แก่ วิชามนุษยสัมพันธ์ การบริการในขณะที่วิชาสังคมไทย ปัญหาประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและวิชารัฐกับการพัฒนาชนบท มีประโยชน์ต่องานในระดับน้อย ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นว่า สาเหตุส่วนใหญ่ที่นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการทำงานได้น้อยหรือไม่ได้เลยนั้น เป็นเพราะความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่ตรงกับงานที่ตนเองปฏิบัติ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับเป็นวิชาการมากเกินไป ไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ แต่โดยทั่วไปผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นการคุ้มค่าที่หน่วยงานส่งเข้ามารับการฝึกอบรม

ศิริเพ็ญ นัยชิต (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยศึกษาพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับกลางรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 13 ที่ยังรับราชการอยู่ จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมว่าเนื้อหาที่อบรมควรปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน วิทยากรผู้บรรยายควรเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ควรมีเอกสารประกอบการฝึกอบรมทุกวิชา วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ควรจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินผลการฝึกอบรมและการติดตามผลควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่อบรมมีประโยชน์ และได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมาก ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับมาก

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินงานตามลำดับดังนี้

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ยศร้อยตำรวจเอก ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตำรวจ ในปีงบประมาณ 2549

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตำรวจ ในปีงบประมาณ 2549 จำนวน 3 รุ่นดังนี้

รุ่นที่ 90 มีผู้เข้าอบรม จำนวน 160 คน

รุ่นที่ 91 มีผู้เข้าอบรม จำนวน 157 คน

รุ่นที่ 92 มีผู้เข้าอบรม จำนวน 137 คน

รวมทั้งสิ้น 454 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามแบบปลายปิดและคำถามแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

##### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

- ศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง
- รวบรวมความรู้และข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าแล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บังคับการสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถามในวันรุ่งขึ้นหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.36

รุ่นที่ 90 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 129 ฉบับ

รุ่นที่ 91 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 89 ฉบับ

รุ่นที่ 92 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 106 ฉบับ

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องลงรหัสข้อมูล นำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในแต่ละส่วนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐานโดยหาค่า t-test, F-test

การกำหนดคะแนนคำตอบอัตราประมาณค่า สำหรับคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก ให้ 4 คะแนน

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็นดังนี้

4.51 -5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในระดับดีมาก

3.51 -4.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในระดับดี

2.51- 3.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในระดับปานกลาง

1.51 -2.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ส่วนที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม กับตัวแปรตาม เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
P	แทน	ความน่าจะเป็นหรือโอกาส (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรนั้น ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผู้เข้าอบรมในหลักสูตรสารวัตรประจำปีงบประมาณ 2549 รุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 รุ่นที่ 92 โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถามหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จำนวน 324 คน ซึ่งมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร สถานที่ทำงานที่สังกัดอยู่ ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นำเสนอข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) โดยการใช้ค่าที (t-test), ค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แสดงผลของข้อมูลในรูปแบบความเรียง

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรในปีงบประมาณ 2549 และให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม (รุ่นที่ 90 จำนวน 129 คน รุ่นที่ 91 จำนวน 89 คน รุ่นที่ 92 จำนวน 106 คน) รวมจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 324 คน สามารถสรุปข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง  
ทางการบริหารงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่  
(Walk Rally) (n=324)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	287	88.58
หญิง	37	11.42
รวม	324	100
<b>2. อายุ</b>		
25 – 30 ปี	141	43.50
31 – 35 ปี	90	27.80
36 – 40 ปี	41	12.70
41 – 45 ปี	32	9.80
45 ปีขึ้นไป	20	6.20
รวม	324	100
<b>3. สถานภาพ</b>		
สมรส	158	48.75
โสด	157	48.45
ม่าย, หย่าร้าง	9	2.80
รวม	324	100
<b>4. ตำแหน่งทางการบริหาร</b>		
รองสารวัตรงานป้องกันปราบปราม	65	20.10
รองสารวัตรงานสืบสวน	71	21.90
รองสารวัตรงานธุรการ	23	7.10
รองสารวัตรงานจราจร	24	7.40
รองสารวัตรงานอำนวยการ	45	13.91
รองสารวัตรพนักงานสอบสวน(สบ.1)	39	12.00
ตำแหน่งอื่นๆ	57	17.59
รวม	324	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
5. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	169	52.17
ปริญญาโท	153	47.23
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	324	100
6. ประสบการณ์ทำงานทางการบริหาร		
1 – 5 ปี	55	16.97
6 – 10 ปี	246	75.93
11 – 15 ปี	18	5.56
15 ปีขึ้นไป	5	1.54
รวม	324	100
7. สถานที่ทำงานที่สังกัดอยู่		
ตำรวจภูธรภาค 1	26	8.02
ตำรวจภูธรภาค 2	17	5.25
ตำรวจภูธรภาค 3	10	3.10
ตำรวจภูธรภาค 4	18	5.55
ตำรวจภูธรภาค 5	14	4.32
ตำรวจภูธรภาค 6	17	5.25
ตำรวจภูธรภาค 7	12	3.70
ตำรวจภูธรภาค 8	15	4.63
ตำรวจภูธรภาค 9	12	3.70
กองบังคับการ	110	33.95
กองกำกับการ	28	8.64
กองบัญชาการ	27	8.34
หน่วยงานอื่นๆ	18	5.55
รวม	324	100
8. ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)		
เคยเข้าร่วม	115	35.49
ไม่เคยเข้าร่วม	209	64.51
รวม	324	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 88.58 เพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.42 อายุของผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ผู้ที่อายุ 36-40 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ผู้ที่อายุ 41-45 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และผู้ที่อายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งการบริหารเป็นรองสารวัตรงานสืบสวนมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 รองลงมา เป็นรองสารวัตรป้องกันปราบปราม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ตำแหน่งรองสารวัตรอำนวยการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 ตำแหน่งรองสารวัตรพนักงานสอบสวน(สบ.1) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตำแหน่งรองสารวัตรจราจร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตำแหน่งรองสารวัตรธุรการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.59

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.23 วุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตำแหน่งทางการบริหาร 6 - 10 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 75.93 รองลงมา มีตำแหน่งทางการบริหาร 1 - 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97 ผู้ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร 11 - 15 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และผู้ที่มีตำแหน่งทางการบริหารมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงานสังกัดกองบังคับการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.95 รองลงมา มีสถานที่ทำงานสังกัดกองกำกับการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 สังกัดกองบัญชาการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 สังกัดตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.02 สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 สังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 สังกัดตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และสังกัดตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 สังกัดตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และสังกัดหน่วยงานอื่นๆ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 64.51 และเคยมีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.49

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

หลังจากที่ผู้เข้าอบรมได้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกทักษะการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แล้วมีความคิดเห็นตามรายการดังต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) (n=324)

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ขั้นเตรียมการ (Approach)</b>			
1. ท่านมีความสนใจ ในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไข ปัญหาเป็นกลุ่มโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)	3.98	.670	ดี
2. ท่านมีความพึงพอใจในการได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ได้จัดไว้	4.11	.613	ดี
3. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีส่วนช่วยให้ท่านได้รู้จักสมาชิกในกลุ่มดีขึ้น	4.27	.588	ดี
4. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	4.09	.647	ดี
5. ผู้นำกลุ่มของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นและมี การตัดสินใจร่วมกันในการทำกิจกรรม	4.19	.623	ดี
6. สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.12	.653	ดี
7. สมาชิกกลุ่มได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น	4.18	.598	ดี
8. สมาชิกที่อยู่ร่วมกันภายในกลุ่ม มีการปรับตัวเข้าหากันและพยายาม ช่วยกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.32	.597	ดี
9. สมาชิกกลุ่มของท่านมีการกำหนดหน้าที่โดยพิจารณาความเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่ เช่น หัวหน้ากลุ่ม เลขานุการ ผู้รักษาเวลาผู้ดูแล ความปลอดภัยภายในกลุ่ม	4.15	.682	ดี
<b>ขั้นอธิบายและสาธิต (Explanation and Demonstration)</b>			
10. ท่านมีความเข้าใจขั้นตอน วิธีการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จากการอธิบายของวิทยากรอย่างชัดเจน	4.14	.625	ดี
11. วิทยากรประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีความรู้ ความสามารถ อธิบายและสาธิตกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน	4.11	.666	ดี

ตาราง 2 (ต่อ)

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. วิทยากรประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีส่วนกระตุ้นและสนับสนุน ให้การทำงานภายในทีมประสบผลสำเร็จ	4.00	.670	ดี
13. เอกสารที่ใช้ประกอบในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีการระบุขั้นตอนการทำงานและการประเมินผลอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.34	.647	ดี
<b>ขั้นปฏิบัติ (Practice)</b>			
14. ท่านมีความตั้งใจและพยายามทำงานเพื่อให้งานที่กลุ่มของท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จหรือไม่รับชัยชนะ	4.12	.668	ดี
15. ในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สมาชิกภายในกลุ่มจะต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.32	.645	ดี
16. ในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สมาชิกภายในกลุ่มของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ	4.35	.604	ดี
17. สมาชิกภายในกลุ่มมีการประสานงานกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.33	.647	ดี
18. ผู้นำกลุ่ม เป็นบุคคลที่สำคัญมากในการดำเนินงานของกลุ่มกลุ่มที่มีผู้นำที่มีความสามารถ แต่สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือการทำงานของกลุ่มก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ	4.16	.758	ดี
19. กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และสร้างพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานในกลุ่มของท่านประสบผลสำเร็จ	4.27	.636	ดี
20. กิจกรรมภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยปลูกจิตสำนึกให้ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตัวเอง	4.23	.616	ดี
21. การปฏิบัติกิจกรรมภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.19	.640	ดี
<b>ขั้นสรุป (Conclusion)</b>			
22. กิจกรรมภายในฐานของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน, และสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกัน	4.22	.665	ดี

ตาราง 2 (ต่อ)

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
23. กิจกรรมที่กำหนดขึ้นภายในฐาน ช่วยเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงการมีสมาธิในการทำงานและการสร้างอารมณ์สนุกสนาน ผ่อนคลายความเครียดและส่งเสริมคุณค่าการใช้เวลาร่างให้เกิดประโยชน์	4.20	.616	ดี
24. กิจกรรมภายในฐาน ช่วยให้ท่านเห็นคุณค่า และคุณประโยชน์ของการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมต่างๆ	4.24	.599	ดี
25. กิจกรรมภายในฐานที่กำหนดขึ้นแต่ละฐานช่วยเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไปใช้ในการทำงาน หรือเพื่อการพัฒนาตนเองได้	4.16	.637	ดี
26. ใน การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)ช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	4.32	.606	ดี
27. วิทยากรประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)ประเมินผล การทำงานของท่านด้วยความยุติธรรมและท่าน พอใจในผลการตัดสินใจที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมของท่าน	4.13	.712	ดี
28. กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานร่วมกัน ทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	4.25	.611	ดี
29. กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)ส่งเสริมให้สมาชิกภายในกลุ่มของท่านทุกคนทำงานอย่างมีความสุขและมีอารมณ์สนุกสนานรื่นเริง	4.30	.625	ดี
30. กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม	4.30	.619	ดี
รวม	4.20	.437	ดี

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในขั้นเตรียมการ (Approach) ชั้นอธิบายและสาธิต (Explanation and demonstration) ชั้นปฏิบัติ (Practice) ชั้นสรุป (Conclusion) มีค่าคะแนนความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=.437) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–4.50 ในทุกข้อคำถาม

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรตำรวจที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเป็น ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	287	4.1901	.45513		
หญิง	37	4.3351	.32829	2.390*	.020

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25 – 30 ปี	141	4.1702	.49277	ดี
31 – 35 ปี	90	4.1659	.41717	ดี
36 – 40 ปี	41	4.2285	.30291	ดี
41 – 45 ปี	32	4.3906	.35340	ดี
มากกว่า 45 ปี	20	4.2983	.41556	ดี
รวม	324	4.2061	.43782	ดี

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภายในกลุ่ม	4	1.607	.402	2.125	.077
ระหว่างกลุ่ม	319	60.370	.189		
รวม	323	61.914			

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	169	4.2158	.3994	.507	.612
สูงกว่าปริญญาตรี	155	4.1910	.4749		

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1 – 5 ปี	55	4.0673	.51418	ดี
6 – 10 ปี	246	4.2322	.41181	ดี
11 – 15 ปี	18	4.3500	.47116	ดี
มากกว่า 15 ปี	5	4.0133	.26415	ดี
รวม	324	4.2067	.43761	ดี

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภายในกลุ่ม	3	1.617	.403	2.122	.066
ระหว่างกลุ่ม	320	58.352	.188		
รวม	323	60.132			

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจระหว่างผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) กับผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์

ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เคยเข้าร่วม	115	4.246	.4395	1.232	.219
ไม่เคยเข้าร่วม	209	4.183	.4358		

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่เคยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) กับผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ข้อ 1. ด้านสถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะว่าสถานที่ที่มีความเหมาะสม สะดวกสบาย บรรยากาศร่มรื่น สวยงาม มีความเป็นธรรมชาติทำให้เกิดบรรยากาศผ่อนคลาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 สถานที่ที่ไม่เหมาะสม สนามเปียกและเนื่องจากมีการรดน้ำสนามหญ้า ควรปรับปรุงระยะทางระหว่างฐานบางฐานห่างกันมากเกินไป ทางเดินระหว่างฐานเป็นสะพานไม้ไม่ค่อยปลอดภัย ห้องน้ำไม่สะอาด มีน้อย อากาศร้อน ควรปรับปรุงเครื่องเสียงและอุปกรณ์บันทึก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 การจัดกิจกรรมควรใช้สถานที่ส่วนบุคคลไม่ควรมีคนอื่น ควรใช้สถานที่จัดในต่างจังหวัด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23

ข้อ 2. เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.06 เสนอแนะให้เพิ่มเวลาในฐาน ควรแบ่งเวลาเป็นช่วง หรือ เพิ่มเวลาในช่วงเช้าทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม ช่วงบ่ายทำกิจกรรมในฐาน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.56 ควรปรับเวลาให้ตรงกันระหว่างวิทยากร ผู้นำและผู้ร่วมกิจกรรม ใช้เวลามากไป เลิกเย็น ควรลดเวลาลงเนื่องจากแดดร้อน มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73

ข้อ 3. วิทยากรและผู้นำ กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าวิทยากรมีความรู้ มีความสามารถและมีเทคนิคในการสื่อสาร สามารถจูงใจผู้เข้าร่วม เป็นนักพูดที่ดี มีอารมณ์ขันสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง มีจิตวิทยาในการกระตุ้นผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิทยากรมีประสบการณ์มากทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีความสนุกสนาน ได้รับความรู้ และแนวความคิดที่จะนำไปใช้ในการทำงาน มีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 61.41 และให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มวิทยากรผู้ใหญ่ในแต่ละฐาน ผู้นำประจำฐานบางคนยังขาดความเป็นกันเอง และไม่ค่อยมีความมั่นใจ อธิบายวิธีทำกิจกรรมไม่ชัดเจน ควรมีทักษะมากกว่านี้ ควรมีวิทยากรผู้หญิงประจำฐานมากขึ้น และมีอัยยาศัยดี ผู้นำแต่ละฐานควรสรุปข้อคิดให้ทราบเมื่อทำกิจกรรมเสร็จเพื่อที่จะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและผู้นำในฐานควรมีการกระตุ้นผู้เล่น ผู้นำบางฐานเข้มงวดกับกติกาเกินไป มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39

ข้อ 4. กิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แต่ละฐาน

ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป็นกิจกรรมแปลกใหม่ให้

ความรู้ มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.99 มีข้อเสนอแนะว่ากิจกรรมบางฐานง่ายเกินไป บางฐานไม่เหมาะกับสภาพสตรี มีฐานมากไปการทำกิจกรรมในช่วงสุดท้ายเหนื่อยล้าทำให้ขาดความกระตือรือร้น กิจกรรมบางฐานไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศต่อการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86 มีข้อเสนอแนะว่าควรมีกิจกรรมแนะนำตัวสมาชิกก่อน จะทำให้สมาชิกรู้จักกันมากขึ้น เช่นจำชื่อเพื่อนให้ได้ อยากให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ละลายพฤติกรรมให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีการแสดงออกมากกว่านี้ ลดกิจกรรมในฐานลง ควรเพิ่มฐานกิจกรรมท้าทาย กิจกรรมที่สร้างความสามัคคีให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นกิจกรรมที่ต้องใช้ไหวพริบ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ฐานกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังมากไม่ควรอยู่ใกล้กัน เพราะเหนื่อยมากเกินไป ควรสลับกับฐานกิจกรรมเบาๆ อุปกรณ์ควรจะมีมากกว่านี้ กิจกรรมควรมีความหลากหลาย มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มทักษะแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรให้มีกิจกรรมระหว่างกลุ่ม มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32

#### ข้อ 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ เป็นกิจกรรมที่ดี ขอให้มีในรุ่นต่อไปและให้มีกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในทุกหลักสูตรที่เข้าอบรม การจัดกลุ่มแต่ละกลุ่มควรให้มีสมาชิกเท่ากัน ลดจำนวนสมาชิกในกลุ่มลง เพราะจำนวนสมาชิกที่มีมากทำให้บางคนไม่ได้แสดงความสามารถ ถ้ามีงบประมาณมากกว่านี้ควรจัดไปต่างจังหวัดและหลังกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันและมืงานสังสรรค์ในเวลากลางคืน ควรจัดกิจกรรมนี้ในวันแรกที่มารายงานตัว จะได้รู้จักกันก่อนที่จะเข้าอบรม สถาบันน่าจะพัฒนาคนในองค์กรเพื่อดำเนินการจัดการกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นี้เองโดยไม่ต้องให้หน่วยงานอื่นมาดำเนินการ ควรแจ้งกำหนดการล่วงหน้า เพื่อการเตรียมตัวในเรื่องสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวที่จำเป็น ควรจัดบริการน้ำดื่มอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มรถรับ-ส่งให้มากขึ้น มีผู้เข้ารับการอบรมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.49

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรสารวัตรปีงบประมาณ 2549 ในรุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 และรุ่นที่ 92 นั้น สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรปีงบประมาณ 2549 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรปีงบประมาณ 2549 ที่เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในหลักสูตร

##### สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการตำรวจที่เข้าอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกัน

##### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ครองยศร้อยตำรวจเอกที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรสารวัตร

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลผู้มีรายชื่อที่ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมในหลักสูตรสารวัตร ในปีงบประมาณ 2549 รุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 และรุ่นที่ 92 จำนวน 454 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามแบบปลายปิดและคำถามแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในด้านสถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้านเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ด้านวิทยากรและผู้นำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ด้านกิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แต่ละฐาน ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บังคับการสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 90 รุ่นที่ 91 และรุ่นที่ 92 โดยขอความร่วมมือให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถามในวันรุ่งขึ้นหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และขอเก็บแบบสอบถามคืนซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.36 (รุ่นที่ 90 มีจำนวน 129 ฉบับ รุ่นที่ 91 มีจำนวน 89 ฉบับ และรุ่นที่ 92 มีจำนวน 106 ฉบับ)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ลงรหัสข้อมูล นำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสูจน์สมมุติฐานโดยการคำนวณหาค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 88.58 มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 48.76 และมีสถานภาพโสดใกล้เคียงกัน ร้อยละ 48.45 มีตำแหน่งการบริหารเป็นรองสารวัตรงานสืบสวน ร้อยละ 21.90 มีจำนวนใกล้เคียงกับตำแหน่งรองสารวัตรป้องกันปราบปราม ร้อยละ 20.10 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.17 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับระดับปริญญาโทเป็น ร้อยละ 47.23 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งการบริหารเป็นรองสารวัตรงานสืบสวน ร้อยละ 21.90 มีประสบการณ์ทำงานตำแหน่งทางการบริหาร 6-10 ปี เป็นร้อยละ 75.93 มีสถานที่ทำงานสังกัดกองบังคับการ ร้อยละ 33.95 ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ร้อยละ 64.51

## 2. ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในขั้นเตรียมการ (Approach) ขั้นอธิบายและสาธิต (Explanation and Demonstration) ขั้นปฏิบัติ (Practice) ขั้นสรุป (Conclusion) มีค่าคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=.437) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–4.50 ในทุกข้อคำถาม โดยมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ดังนี้

ขั้นเตรียมการ (Approach) ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม มีความพอใจในการได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีส่วนช่วยทำให้สมาชิกรู้จักกันมากขึ้น ผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลสำคัญต่อการทำงานภายในทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น มีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นอธิบายและสาธิต (Explanation and Demonstration) วิทยากรอธิบายขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน และมีส่วนกระตุ้นให้การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม เอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติกิจกรรมมีการระบุขั้นตอนการทำงานและกำหนดวิธีการประเมินผลอย่างชัดเจน

ขั้นปฏิบัติ (Practice) ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนมีความตั้งใจและพยายามทำกิจกรรมที่กำหนดภายในฐาน สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ขั้นสรุป (Conclusion) ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมภายในฐานของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาในการทำงานและสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกัน เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม

## 3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า

3.1 ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05

3.2 ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน

#### 4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ข้อ 1. ด้านสถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานที่ที่มีความเหมาะสม สะดวกสบาย บรรยากาศร่มรื่น สวยงาม มีความเป็นธรรมชาติทำให้เกิดบรรยากาศผ่อนคลาย มีข้อเสนอแนะเรื่อง การวางจุดบริการน้ำดื่มมีน้อย ห้องน้ำมีน้อย และระยะทางระหว่างฐานบางฐานไกล พื้นสนามเปียก และเพราะมีการรดน้ำสนามหญ้า

ข้อ 2. เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเวลาที่ใช้ทำกิจกรรมมีความเหมาะสมแต่มีสมาชิกบางคนเสนอแนะให้เพิ่มเวลาในการทำกิจกรรม โดยให้เพิ่มเวลาในช่วงเช้าทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม ช่วงบ่ายทำกิจกรรมในฐาน ควรจัดกิจกรรมนี้ในวันแรก ควรปรับเวลาให้ตรงกันระหว่างวิทยากร ผู้นำ และผู้ร่วมกิจกรรม และไม่ควรเลิกเย็นจนเกินไป

ข้อ 3. วิทยากรและผู้นำ กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าวิทยากรมีความรู้ มีความสามารถและมีเทคนิคในการสื่อสาร สามารถจูงใจผู้เข้าร่วม เป็นนักพูดที่ดี มีอารมณ์ขันสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง มีจิตวิทยาในการกระตุ้นผู้เข้าร่วมกิจกรรม เสนอแนะว่าควรเพิ่มวิทยากรผู้ใหญ่ในแต่ละฐาน ผู้นำประจำฐานบางคนยังขาดความเป็นกันเอง และไม่ค่อยมีความมั่นใจ อธิบายวิธีทำกิจกรรมไม่ชัดเจน ควรมีทักษะมากกว่านี้ ควรมีวิทยากรผู้หญิงประจำฐานมากขึ้น และมีอัยาศัยดี ผู้นำแต่ละฐานควรสรุปข้อคิดให้ทราบเมื่อทำกิจกรรมเสร็จเพื่อที่จะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และผู้นำในฐานควรมีการกระตุ้นผู้เล่น ผู้นำบางฐานเข้มงวดกับกติกาเกินไป

ข้อ 4. กิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แต่ละฐาน

ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีความเหมาะสมทำให้เกิดความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป็นกิจกรรมแปลกใหม่ให้ความรู้ สมาชิกบางคนเสนอแนะว่า กิจกรรมบางฐานง่ายเกินไป บางฐานซึ่งไม่เหมาะสม สุกภาพสตรี มีฐานมากไปทำให้เหนื่อยล้า กิจกรรมบางฐานไม่ได้ส่งเสริมบรรยากาศต่อการทำงานเป็นทีม ควรให้มีกิจกรรมแนะนำตัวสมาชิกก่อน เพื่อจะได้รู้จักกันมากขึ้น อยากให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ละลายพฤติกรรมให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีการแสดงออกมากกว่านี้ ลดกิจกรรมในฐานะลง ควรเพิ่มฐานกิจกรรมทำท่าย กิจกรรมที่สร้างความสามัคคีให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นกิจกรรมที่ต้องใช้ไหวพริบ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ฐานกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังมากไม่ควรอยู่ใกล้กัน เพราะเหนื่อยมากเกินไป อุปกรณ์ควรจะมีมากกว่านี้ กิจกรรมควรมีความหลากหลาย มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มทักษะแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรให้มีกิจกรรมระหว่างกลุ่ม

#### ข้อ 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าเป็นกิจกรรมที่ดี ขอให้มีการปรับปรุงต่อไปและให้มีกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในทุกหลักสูตรที่เข้าอบรม การจัดกลุ่มแต่ละกลุ่มควรให้มีสมาชิกเท่ากัน ลดจำนวนสมาชิกในกลุ่มลง เพราะจำนวนสมาชิกที่มีมากทำให้บางคนไม่ได้แสดงความสามารถ ถ้ามีงบประมาณมากกว่านี้ควรจัดไปต่างจังหวัดและหลังกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันและมิงงานสังสรรค์ในเวลาว่างคืน ควรจัดกิจกรรมในวันแรกที่มารายงานตัว จะได้รู้จักกันก่อนที่จะเข้าอบรม สถาบันน่าจะพัฒนาคนในองค์กรเพื่อดำเนินการจัดการกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นี้เอง โดยไม่ต้องให้หน่วยงานอื่นมาดำเนินการ ควรแจ้งกำหนดการล่วงหน้า เพื่อการเตรียมตัวในเรื่องสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวที่จำเป็น ควรจัดบริการน้ำดื่มอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มรถรับ-ส่งให้มากขึ้น

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ของข้าราชการตำรวจนั้น สามารถอภิปรายผลดังนี้

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 นั้น จากข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการตำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 88.58 และเป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.42 เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจและมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายนั้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดของ ออสแคมป์ (Oskamp, 1977: 154) ที่กล่าวถึงการแสดงความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตรงของบุคคลที่ได้พบเห็นสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับและปัจจัยด้านอิทธิพลของกลุ่มในการที่บุคคลต้องมีสังคมอยู่ร่วมกัน ความคิดเห็นของกลุ่มจะได้รับการถ่ายทอดสู่ตัวบุคคลและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ แรมเมอร์ (Rammer, 1954: 98) ซึ่งได้

กล่าวถึงความคิดเห็นว่าเกิดจากความรู้อย่างเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้อย่างเข้าใจในทางที่ดี ก็จะเกิดความรู้สึกชอบ เกิดการยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดีไม่ชอบ ก็จะรังเกียจและไม่เห็นด้วยและเขาได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะกลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มหรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม และก็จะมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันไปกับกลุ่มสังคมนั้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุมาลี ตานันชัย (2539: 11) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ บุคคลจะมีความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งนั้นๆ หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีก็จะทำให้มีความคิดเห็นที่ดี ในทางตรงกันข้าม หากได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะก่อให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ดี การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้รับรู้ข้อมูลต่างๆ จากผู้ที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยแล้วถ่ายทอดความคิดเห็นนั้นมาเป็นความคิดเห็นของตนเอง และความคิดเห็นบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบ รวมทั้งสถาบันทางสังคมก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น และสอดคล้องกับ แนวความคิดของ สุภวรรณ เจตวงศ์ (2541: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้านความเชื่อ ความรู้สึก การพิจารณาตัดสินต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล และนอกจากนั้น บุชปราณี รอดอินทร์ (2543: 40) ยังได้กล่าวถึงลักษณะความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกของความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเท็จจริงหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ความเชื่อ พื้นความรู้ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ดังนั้น จึงเป็นประสบการณ์ที่แปลกใหม่จากการเข้าร่วมกิจกรรม และเมื่อพิจารณารายละเอียดจากความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความตั้งใจและพยายามทำงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ สมาชิกภายในกลุ่มมีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานอย่างมีความสุขมีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง มีการร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีการประสานงานและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน กิจกรรมในแต่ละฐานกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ สร้างพลังในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งในการปฏิบัติกิจกรรมผู้หญิงในแต่ละกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการทำงาน เช่น เป็นเลขานุการประจำกลุ่ม ได้รับการช่วยเหลือและเอาใจใส่จากสมาชิกกลุ่ม ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ตนเองและรู้จักตนเองได้ดีขึ้น มีการปรับตัวเข้ากับสมาชิกภายในกลุ่ม ทำงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานในลักษณะนี้ช่วย

กระตุ้นให้มนุษย์เกิดความรู้สึกด้านการได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Love and Belonging Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง (Needs for Self-actualization) นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เห็นคุณค่าของกิจกรรม เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จึงส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นซึ่งมีค่าอยู่ในระดับดี

2. ชำราชาการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจที่มีอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกประเด็นนั้น ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยไม่สูงถึงระดับดีมาก แต่ไม่ต่ำถึงระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีแนวโน้มมาจากคุณภาพของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ที่ต้องปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงสุดตามหลักการจัดกิจกรรมนันทนาการ 4 ข้อของการเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ 1. เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ (Interesting Activities) 2. เป็นกิจกรรมที่ท้าทาย (Challenging Activities) 3. เป็นกิจกรรมที่ตื่นเต้น (Exciting Activities) และ 4. เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน (Fun Activities) จากความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม วอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน น่าจะมาจากคุณภาพของกิจกรรมที่จัด จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้นโดยเพิ่มความน่าสนใจ ความท้าทาย ความตื่นเต้นและความสนุกสนานให้สอดคล้องกับอายุ การศึกษา ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ แสดงให้เห็นว่า ชำราชาการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรตำรวจ มีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และมีความเข้าใจขั้นตอนการจัดกิจกรรม สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของกิจกรรม วอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต สภาวะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการแสดงออกแห่งตน (The Self Expression Theory) ของ เอลเมอร์ มิทเชล และ เบอร์นาร์ด เมสัน (Elmer Mitchell; & Bernard Mason) เป็นทฤษฎีที่ใช้กิจกรรมและการเล่นเป็นสื่อ จรินทร์ ธาณิรัตน์ (2528: 92) กล่าวว่า การเล่นเป็นการตอบสนองความต้องการแสดงออกของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนต้องการแสดงออกตามธรรมชาติ ต้องการการยอมรับจากหมู่พวกและต้องการประสบการณ์ใหม่ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการความมั่นคงปลอดภัยและต้องการการยกย่องชมเชย วิธีการฝึกอบรมด้วยกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ด้วย

การปฏิบัติเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมคิด บางโม (2542: 81) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมแบบให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยการใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreation Activity) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินและแสวงหาความรู้จากกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมนั่นเอง และองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ บุคคลที่เป็นผู้นำหรือวิทยากรหลักในการฝึกอบรมจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญตามแนวความคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 76) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่เป็นวิทยากร จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีเหตุผล มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีชื่อเสียงเกียรติคุณ สามารถปรับตัวเข้ากับคนได้ทุกชนชั้น มีสุขภาพอนามัยดี มีความสามารถในการเผชิญปัญหา มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า นอกจากนั้น สมควร โพธิ์ทอง (2544: 14) กล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องมีความรู้ มีทักษะและความชำนาญในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะและความชำนาญในการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยมีปรัชญาในการดำเนินกิจกรรมนันทนาการ 4 ประการ คือ ประการที่ 1 ในการจัดการผู้นำกิจกรรมจะต้องมีความตั้งใจจริง มีความรู้ มีความเข้าใจ ทำงานอย่างทุ่มเท มีความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก มีบุคลิกดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ประการที่ 2 มีความยุติธรรมในการจัดดำเนินการให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นนักประชาธิปไตย รักษากฎ กติกา มารยาทในการจัดกิจกรรม ประการที่ 3 มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เข้าร่วม มองโลกในแง่ดี ยอมรับข้อเท็จจริงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น มีการทำงานเป็นทีมและทำงานอย่างมีความสุข และประการที่ 4 การจัดกิจกรรมให้มีความปลอดภัย ไม่ประมาท ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างสุขภาพจิต อารมณ์และสังคมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แตกต่างจากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในทุกประเด็นคำถาม ผู้วิจัยมีมุมมองในด้านการจัดการกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นั้น ผู้ดำเนินการควรคำนึงถึงผู้เข้าร่วม (Participant) เป็นสิ่งสำคัญประการแรก การจัดการกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงจำนวนของผู้เข้าร่วมที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งให้ผู้จัดนำไปเป็นข้อควรคำนึงในการดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผู้เข้ารับการอบรมมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย หรือมีเพศเท่า ๆ กัน และพิจารณาองค์ประกอบด้านอาชีพของผู้ปฏิบัติกิจกรรมและ

ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องเพศ อายุ ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานะของร่างกายและจิตใจของผู้เข้าร่วมอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับความสำเร็จและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

2. การจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ต้องมีการเตรียมตัวสมาชิกที่เข้าร่วม มีการจัดการด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวิทยากรและผู้นำกิจกรรมอย่างเหมาะสม ในการดำเนินการครั้งนี้มีอุปสรรคอยู่บ้าง ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเครื่องกระจายเสียง การจัดบริการน้ำดื่ม และห้องสุขา รวมทั้งการแจ้งให้สมาชิกเตรียมตัวในการปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนที่เป็นธรรมชาติ ถ้าสามารถแก้ไขอุปสรรคเหล่านี้ได้ ก็จะเกิดบรรยากาศการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ดียิ่งขึ้น ในมุมมองที่แตกต่างของผู้วิจัย จากการทำกิจกรรม วอล์คแรลลี่ (Walk Rally) นอกห้องเรียนที่เป็นธรรมชาติ และพบกันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อาจจะเป็นมาเป็นประเด็นของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่างมีวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้เรียนรู้ปัญหา อุปสรรค จำลองการปฏิบัติงานจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรมด้วยกระบวนการกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ในกลุ่มอื่นๆ เช่น พนักงานในองค์กรเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาล หรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มนักเรียน นิสิตนักศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาล ฯลฯ โดยใช้โปรแกรมการอบรมในรูปแบบเดียวกัน
2. พัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ หรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ แล้ววัดความคิดเห็นด้านการนำแนวความคิดที่ได้รับจากการทำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน
3. เปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรม โดยการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แบบหนึ่งฐานมีหนึ่งกิจกรรม (One Activity in One Station) กับโปรแกรมที่ให้ผู้เข้าร่วมมีทางเลือกในการปฏิบัติกิจกรรม โดยกำหนดให้มีกิจกรรมสองรูปแบบในหนึ่งฐาน (Two Activities in One Station) และศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2528). *นันทนาการชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์ สมบูรณ์สุทธิ. (2532). *การติดตามผลการนำความรู้ทางวิชาการไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายหลังจากฝึกอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูงวิทยาลัยการปกครอง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิตนา เขมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: นิชนแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บุญพบ โกวิททวีเกียรติ. (2548). *ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่(Walk Rally) ของพนักงานบริษัทบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษปราวณี รอดอินทร์. (2543). *ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนอาวุธปืนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ 1 กองทะเบียน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพฯ.
- เปรมวดี คุณเดช. (2540). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พิพัฒน์ ภู่อ่าง. (2544). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

- ไมตรี ทองประวดี. (2539). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องยอมรับและบริษัทมอบความไว้วางใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- เริงลักษณ์ โจรณพันธ์. (2529). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2532). *การจัดการงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหารธุรกิจ. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริเพ็ญ นัยชิต. (2540). *ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดี จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2537). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- \_\_\_\_\_. (2543). *WALK RALLY สายสัมพันธ์สร้างสรรค์ทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- สมควร โพธิ์ทอง. (2544). *เอกสารประกอบการสอน เรื่อง เทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)*. ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชา จันทรเอม. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุดารัตน์ สุมณะกุล. (2532). *การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพของสำนักส่งเสริมการศึกษาและการบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภวรรณ เจตวงศ์. (2541). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์นอกสมรสของคนไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยประชากรและสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุมาลี ตานันชัย. (2539). *ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติสตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพล ไมยวงษ์. (2536). *การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครองกรมการปกครอง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อนันต์ ชาญชาญ, ร.ต.อ. (2541). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม ระดับสัญญาบัตร ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1-5 กองปราบปราม*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2536). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ.
- Amy Climer. (2001). *Training Methods of Non-Degree College Outdoor Leadership Preparation Programs*. University of Wisconsin – Madison Outdoor Program Officer. <http://www.hooper.org/OPOffice/Research/index.htm>.
- Beach, D.S. (1975). *The Management of People at Work 3<sup>rd</sup> ed*. London: The Macmillan Publishing Co., Inc.
- Best, J.W. (1997). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: Me-brew-hill book Company.
- Kloasa, B.J. (1969). *Introduction of Behavioral Science for Business*. New York: John, Wisley & Sons, Inc.
- Kolesnik, W.L. (1970). *Educational Psychology*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row publishers.
- Maier, N.R.F. (1955). *Psychology in Industry*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Rammer, H. H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York: Harper and Brother Publisher.
- Roger Greenaway. (1995). *Powerful Learning Experience in Management Learning and Development*. The University of Lancaster, Center for the Study of Management Learning. [http://reviewing.co.uk/research/ple\\_sum.htm](http://reviewing.co.uk/research/ple_sum.htm).
- Webster. (1967). *Webster's New Dictionary of the American Language*. New York: Compact School the World Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ - ชื่อสกุล     ดร.อารมณีนาวากาญจน์  
ตำแหน่ง             รองศาสตราจารย์  
สังกัด                 ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
2. ชื่อ - ชื่อสกุล     นายเทเวศร์ พิริยะพจน์  
ตำแหน่ง             รองศาสตราจารย์  
สังกัด                 ภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
3. ชื่อ - ชื่อสกุล     เรือโทดร.ไพบูลย์ ช่ออมัง รม.  
ตำแหน่ง             ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สังกัด                 ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
4. ชื่อ - ชื่อสกุล     นางสาวนพรัตน์ ศุทธิถก  
ตำแหน่ง             อาจารย์  
สังกัด                 ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
  
5. ชื่อ - ชื่อสกุล     พันตำรวจโทวิสุทธิ วัฒนสิน  
ตำแหน่ง             สารวัตรงานกีฬาและนันทนาการ  
สังกัด                 ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

### ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk rally) ของข้าราชการตำรวจ

#### คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา และการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยเป็นอาจารย์ผู้สอนในภาควิชาสันนทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ให้แก่สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร ในปีงบประมาณ พ.ศ.2549 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นในหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่มและเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และขอรับรองว่าข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

#### แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

25-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย ,หย่า

อื่น ๆ.....

4. ตำแหน่งทางการบริหารงานของท่านในปัจจุบัน (โปรดระบุ)

รองสารวัตรงานป้องกันปราบปราม

รองสารวัตรงานสืบสวน

รองสารวัตรงานธุรการ

รองสารวัตรงานจราจร

รองสารวัตรงานอำนวยการ

รองสารวัตรพนักงานสอบสวน(สบ.1)

ตำแหน่งอื่นๆ โปรดระบุ.....

5. วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของท่าน

ปริญญาตรี สาขา.....

ปริญญาโท สาขา.....

ปริญญาเอก สาขา.....

อื่นๆ โปรดระบุ.....

## 6. ประสบการณ์การทำงาน

- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- มากกว่า 15 ปี

## 7. สถานที่ทำงานที่ท่านสังกัดอยู่ ณ ปัจจุบัน (กรุณาระบุข้อความโดยละเอียด)

ชื่อหน่วยงาน.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

## 8. ประสบการณ์การเข้าร่วมกระบวนการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

- เคย       ไม่เคย

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

หลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม การฝึกทักษะการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แล้วท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ตามรายการประเมินต่อไปนี้

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความสนใจ ในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มโดยใช้กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ได้จัดไว้					
3	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีส่วนช่วยทำให้ท่านได้รู้จักสมาชิกในกลุ่มดีขึ้น					
4	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม					
5	ผู้นำกลุ่มของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น และมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำกิจกรรม					
6	สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
7	สมาชิกกลุ่มได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น					
8	สมาชิกที่อยู่ร่วมกันภายในกลุ่ม มีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ข้อความความเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	สมาชิกกลุ่มของท่านมีการกำหนดหน้าที่ โดยพิจารณาความเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เช่น หัวหน้ากลุ่ม เลขานุการ ศึกษเวลาดูแลความปลอดภัยภายในกลุ่ม					
10	<b>ขั้นอธิบายและสาธิต (Explanation and Demonstration)</b> ท่านมีความเข้าใจขั้นตอน วิธีการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จากการอธิบายของวิทยากรอย่างชัดเจน					
11	วิทยากรประจำฐานของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีความรู้มีความสามารถอธิบายและสาธิตกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน					
12	วิทยากรประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีส่วนกระตุ้นและสนับสนุน ให้การทำงานภายในทีมประสบผลสำเร็จ					
13	เอกสารที่ใช้ประกอบในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีการระบุขั้นตอนการทำงานและการประเมินผลอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย					
14	<b>ขั้นปฏิบัติ (Practice)</b> ท่านมีความตั้งใจ และพยายามทำงานเพื่อให้งานที่กลุ่มของท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จหรือได้รับชัยชนะ					
15	ในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สมาชิกภายในกลุ่มจะต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
16	ในการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) สมาชิกภายในกลุ่มของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ					
17	สมาชิกภายในกลุ่มมีการประสานงานกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
18	ผู้นำกลุ่ม เป็นบุคคลที่สำคัญมากในการดำเนินงานของกลุ่ม กลุ่มที่มีผู้นำที่มีความสามารถ แต่สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือ การทำงานของกลุ่มก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ					
19	กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และสร้างพลังในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานในกลุ่มของท่านประสบผลสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	กิจกรรมภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยปลูกจิตสำนึกให้ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตัวเอง					
21	การปฏิบัติกิจกรรมภายในฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) จะต้องใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
22	<b>ขั้นสรุป(Conclusion)</b> กิจกรรมภายในฐานของกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน, และสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกัน					
23	กิจกรรมที่กำหนดขึ้นภายในฐานช่วยเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงการมีสมาธิในการทำงานและการสร้างอารมณ์สนุกสนาน ผ่อนคลาย ความเครียด และส่งเสริมคุณค่าการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
24	กิจกรรมภายในฐานช่วยให้ท่านเห็นคุณค่า และคุณประโยชน์ของการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมต่างๆ					
25	กิจกรรมภายในฐานที่กำหนดขึ้นแต่ละฐานช่วยเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ไปใช้ในการทำงานหรือเพื่อการพัฒนาตนเองได้					
26	การเข้าร่วมกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ					
27	วิทยากรประจำฐานกิจกรรมวอล์คแรลลี่(Walk Rally) ประเมินผลการทำงานของท่านด้วยความยุติธรรม และท่านพอใจในผลการตัดสินใจที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมของท่าน					
28	กิจกรรมวอล์คแรลลี่(Walk Rally) ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานร่วมกัน ทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
29	กิจกรรมวอล์คแรลลี่(Walk Rally) ส่งเสริมให้สมาชิกภายในกลุ่มของท่านทุกคนทำงานอย่างมีความสุขและมีอารมณ์สนุกสนานรื่นเริง					
30	กิจกรรมวอล์คแรลลี่(Walk Rally) มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข ในการ  
จัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)**

ข้อ 1. สถานที่จัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

.....

.....

.....

ข้อ 2. การใช้เวลาในการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

.....

.....

.....

ข้อ 3. วิทยากรและผู้นำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

.....

.....

.....

ข้อ 4. กิจกรรมในฐานวอล์คแรลลี่ (Walk Rally) แต่ละฐาน

.....

.....

.....

ข้อ 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ขั้นตอนและรูปแบบการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

## ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)

1. พิธีเปิดกิจกรรม
2. รวบรวมกลุ่มสมาชิกในหอประชุม กำหนดสัญลักษณ์ประจำทีมตามสีที่กำหนด
3. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยแก่สมาชิก
4. สมาชิกแต่ละทีมเลือกหัวหน้าทีม เลขานุการ ผู้รักษาเวลา ผู้รักษาความปลอดภัย
5. สมาชิกร่วมกันคิดคำขวัญประกอบท่าทาง
6. อธิบายปรัชญาและขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม
7. สมาชิกร่วมวางแผนการทำกิจกรรม
8. เปิดโอกาสให้สอบถามข้อสงสัยก่อนปฏิบัติจริง
9. ปฏิบัติกิจกรรมภายในฐานตามเวลาที่กำหนด
10. สมาชิกแต่ละกลุ่มสรุปข้อคิดที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมภายในฐาน
11. ประกาศผลคะแนนการทำกิจกรรม และมอบรางวัล
12. วิทยากรสรุปให้ข้อคิดที่ได้รับจากการจัดกิจกรรม
13. พิธีปิดกิจกรรม

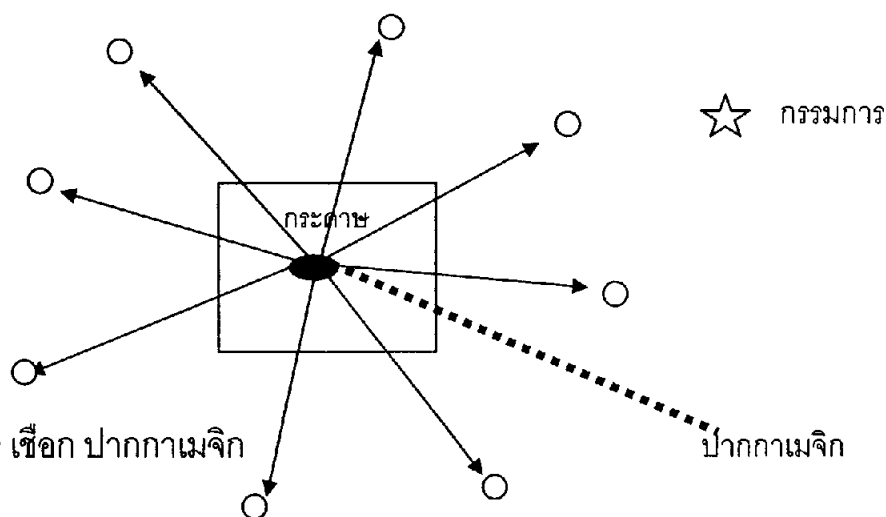
## รูปแบบการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (WALK RALLY) อย่างมีวัตถุประสงค์

ฐานที่	กิจกรรม	จุดมุ่งหมายของกิจกรรม
1.	จิตรกรเอก	การยืดหยุ่น คล้อยตาม ผ่อนหนัก ผ่อนเบา เป็นศิลปะของการทำงานร่วมกัน : "จงทำงานทุกอย่าง อย่างมีศิลปะ"
2.	พรหมวิเศษ	ความพร้อมเพรียง, ความสามัคคี, อดทน, มุมนานะ, การก้าวอย่างอย่างมีจังหวะ "ชัยชนะสร้างได้ จากความสามัคคี"
3.	พัททกอล์ฟ	จังหวะ, ท่าทาง, เทคนิค, กำหนดทิศทางการทำงาน, สมานี, ความเพียรพยายามสิ่งที่ย่างบางครั้งอาจทำให้พลังเหลือทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
4.	กระโดดเชือก	การประสานงาน, ทักษะ, เทคนิคการทำงาน ความพร้อมเพรียง, ร่วมแรงร่วมใจ ทดสอบสมรรถภาพตนเอง
5.	สื่อสารสัมพันธ์	การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำงาน คนที่พูดเป็นฟังเป็นจะทำงานสำเร็จได้ดีกว่าคนที่ไม่พูดและไม่ฟังใคร
6.	ลำเลียงน้ำ	จงแสดงให้เห็นว่างานที่ผ่านมือเรา บ่งบอกถึงคุณภาพของตัวเรา ความประณีตความรอบคอบ จะนำมาซึ่งความสำเร็จและชัยชนะ
7.	โยนแมงมุม	วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบปลอดภัย งานทุกงานมีอุปสรรครอบด้าน มีโอกาสพลาดสูง การจัดคนให้เหมาะกับงาน การมอบความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะนำมาซึ่งความสำเร็จ ภายใต้พลังแห่งมิตรภาพ
8.	ดนตรีคือชีวิต	การทำงานเป็นทีมที่ต้องสร้างด้วยอารมณ์ ความรู้สึก : ดนตรีและเสียงเพลงสร้างจังหวะของชีวิต สร้างสีสันแห่งความรื่นรมย์ และสร้างอารมณ์สนุกสนาน, ผ่อนคลาย
9.	ตะกร้อไทย	ความสามารถเฉพาะตัว กับการทำงานเป็นทีม ความเพียรพยายาม พลาดพลังเพียงคนเดียวอาจทำให้ทีมงานล้มเหลว
10.	กล่องสมาธิ	การใช้สมาธิกับการทำงานเพื่อทีมงานเป็นเลิศ : การมีสมาธิ ทำให้จิตใจสงบ และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ ทุกปัญหามีทางออกเสมอ

## ฐานที่ 1 : จิตรกรเอก

**ข้อคิด :** การยืดหยุ่น คล้อยตาม ผ่อนหนัก ผ่อนเบา เป็นศิลปะของการทำงานร่วมกัน “จงทำงานทุกอย่าง อย่างมีศิลปะ”

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** กระดาศ เข็มปากกาเมจิก

**วิธีเล่น**

1. แบ่งผู้เล่นเป็น 2 กลุ่ม(A,B) : กลุ่ม A เริ่มปฏิบัติก่อนในครั้งแรก กลุ่ม B จะต้องช่วยเชียร์ ต่อจากนั้นให้กลุ่ม B ลงมือปฏิบัติต่อจากกลุ่ม A และสมาชิกกลุ่ม A ก็จะต้องช่วยเชียร์การทำงานของ กลุ่ม B เช่นกัน
2. ให้ทุกคนจับปลายเข็มที่ผูกปากกาเมจิก ในตำแหน่งที่กำหนด คนละ 1 เส้นเท่านั้น และ นิ้วจะต้องอยู่ในห่วงปลายเข็มเท่านั้น
3. ให้วาดภาพ ผู้หญิงสาวสวย มีอวัยวะครบ เต็มตัว 1 ภาพ โดยให้ทุกคนช่วยกันดึงเข็มที่ผูกปากกา กำหนดทิศทางและวาดภาพตามที่กำหนด

**ข้อตกลง** ห้ามจับเข็มเกินจุดกำหนด ถ้าถูกเตือนจะเสียคะแนน และห้ามจับปากกา โดยเด็ดขาด และห้ามเปิดปากกาก่อนกรรมการจะอนุญาต

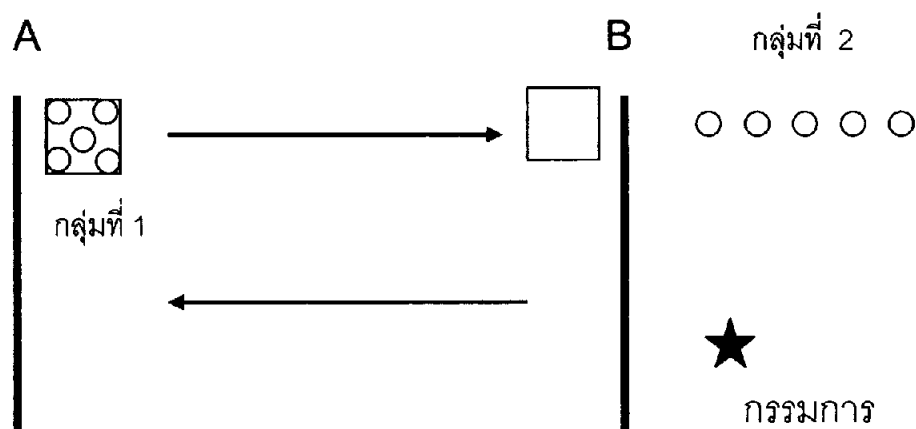
**การให้คะแนน** ภาพวาดมีความสวยงามมีอวัยวะครบ

**ข้อควรระวัง** การไม่มีส่วนร่วมและวาดภาพที่มีอวัยวะไม่ครบ 32 ประการ

## ฐานที่ 2 : พรมวิเศษ

**ข้อคิด** : ความพร้อมเพียง ความสามัคคี การก้าวกระโดดอย่างมีจังหวะและมีเทคนิค “ ชัยชนะสร้างได้จากพลังความสามัคคี ”

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** พรมหนาสี่เหลี่ยมผืนผ้า ขนาด 1x1.50 เมตร กรวยวางตำแหน่ง

### วิธีเล่น

1. แบ่งผู้เล่นเป็นกลุ่มๆ ละ 5 คน ให้กลุ่มที่ 1 ขึ้นไปยืนอยู่บนพรมทุกคน แล้วกระโดดพร้อมกันเพื่อพาพรมจากจุด A ไปให้ถึงจุด B ถ้าทำสำเร็จ จะได้ 1 คะแนน
2. จากนั้นส่งต่อให้กลุ่มที่ 2 ทำเหมือนกับกลุ่มที่ 1 พาสมาชิกบนพรมกลับมาให้ถึงจุด B ถ้าทำสำเร็จ จะได้ 1 คะแนน ให้สมาชิกที่เหลือทำในลักษณะเดียวกัน โดยทำสลับกันลักษณะนี้จนกระทั่งหมดเวลา เพื่อทำแต้มคะแนนให้ได้มากที่สุด

**ข้อตกลง** ห้ามผู้เล่นออกจากพรม และให้ใช้วิธีการกระโดดเท่านั้น ถ้าออกจากพรมจะถูกตัดคะแนน

**การให้คะแนน** ผู้เล่นทำตามกติกาที่กำหนด

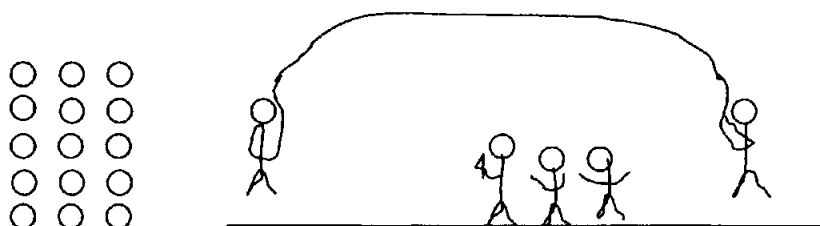
**ข้อควรระวัง** การเจ็บหลัง ศีรษะชนกัน ระวังของมีคมในตัวที่มแทงกัน



## ฐานที่ 4 : กระโดดเชือก

**ข้อคิด** : ความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียง มีสายใยแห่งมิตรภาพ ผสมผสาน ความมุ่งมั่น การใช้เทคนิคและความแข็งแรงของร่างกาย จะนำมาซึ่งชัยชนะ

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** เชือกเส้นขนาดกลาง ความยาวประมาณ 6 เมตร กรวยวางตำแหน่ง

### วิธีเล่น

1. ให้สมาชิกจับกลุ่ม 5 คน โดยสมาชิก 2 คน จะเป็นคนแกว่ง เชือกและอีก 3 คน เป็นคน กระโดดเชือก ถ้าสมาชิกไม่พอสามารถหมุนเวียนกันได้(สมาชิกทุกคนต้อง กระโดด)
2. จะต้องแกว่งเชือกแล้วกระโดดให้ได้รอบตามที่กำหนด

### การให้คะแนน

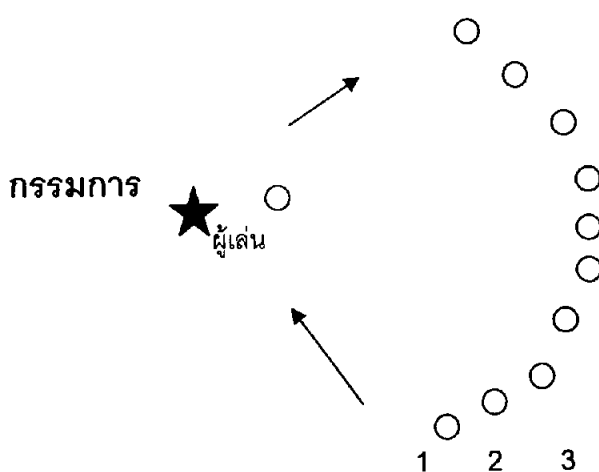
- \*\* ต้องกระโดดเชือกให้ได้ 5 รอบ โดยไม่ติดเชือก จะได้ 1 คะแนน แล้วเปลี่ยนกลุ่มต่อไป ถ้ากระโดดติดเชือกจะต้องกระโดดใหม่ จึงจะเปลี่ยนกลุ่มได้
- \* เมื่อกระโดดครบทุกทีมแล้ว ถ้าเวลายังเหลือสามารถสับเปลี่ยนกลุ่มกันกระโดดต่อไปได้อีกเพื่อทำคะแนนให้มากขึ้น

**ข้อควรระวัง** : การบาดเจ็บที่ข้อเท้า เชือกถูกตีระชะ กระโดดชนกัน

## ฐานที่ 5 : สื่อสารสัมพันธ์

**ข้อคิด** : การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน คนที่พูดเป็น ฟังเป็น จะทำงานสำเร็จได้ดีกว่าคนไม่พูดและไม่ฟังใคร

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



### อุปกรณ์

แผ่นป้ายคำที่มีความหมาย

### วิธีเล่น

1. สมาชิกทุกคนจะต้องออกมาใบ้คำที่กำหนด โดยเรียงตามลำดับของผู้เล่นเกม
2. ให้คนที่ 1 เข้ามาใบ้คำ สมาชิกทุกคนช่วยกันทายคำใบ้นั้น

**การให้คะแนน** ถ้าทายถูกจะได้รับ 1 คะแนน ต่อ 1 คำใบ้

### ข้อตกลง

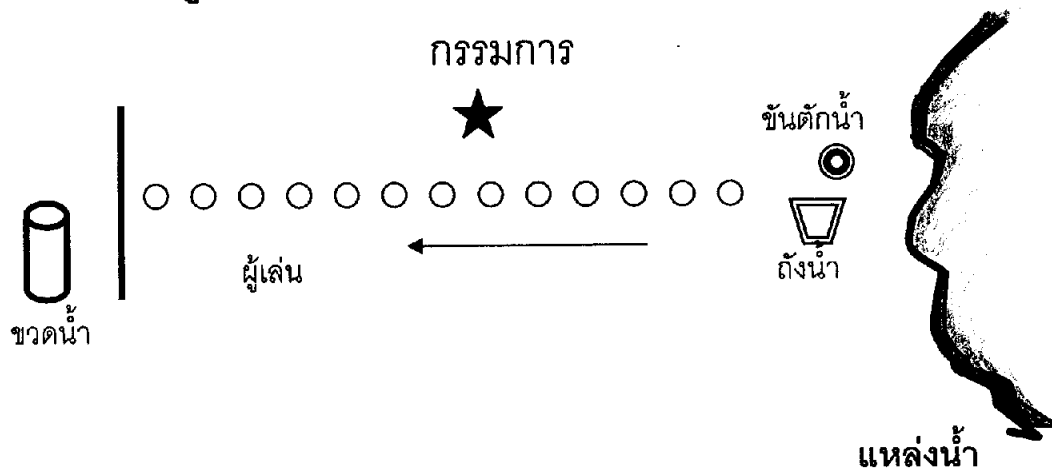
- ไม่อนุญาตให้ยกเลิกคำที่ใบ้ไม่ได้ ถ้าจะยกเลิก จะต้องถูกตัด 1 คะแนน
- จะเปลี่ยนคนทายได้ ต่อเมื่อกรรมการอนุญาตเท่านั้น

**ข้อควรระวัง** การใช้คำพูดไม่สุภาพและการแสดงท่าทางที่ไม่เหมาะสม

## ฐานที่ 6 : ลำเลียงน้ำ

**ข้อคิด :** จงแสดงให้เห็นว่างานที่ผ่านมือเรา บ่งบอกถึงคุณภาพของตัวเรา ความ  
ประณีตความรอบคอบ จะนำมาซึ่งความสำเร็จและการมีชัยชนะ

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** ขวดน้ำ ถังน้ำ ขันตักน้ำ กรวยกำหนดตำแหน่ง

### วิธีเล่น

1. จัดสมาชิกให้เข้าแถว
2. ให้สมาชิกลำเลียงน้ำโดยใช้มือตักน้ำเทส่งต่อกันมือต่อมือ ส่งต่อไปจนถึงคนสุดท้ายให้เทน้ำลงในขวด
3. สมาชิกทุกคนต้องอยู่ในแถวเดียวกัน อนุญาตให้เปลี่ยนตำแหน่งกันได้แต่ห้ามนำน้ำติดมือไปด้วย

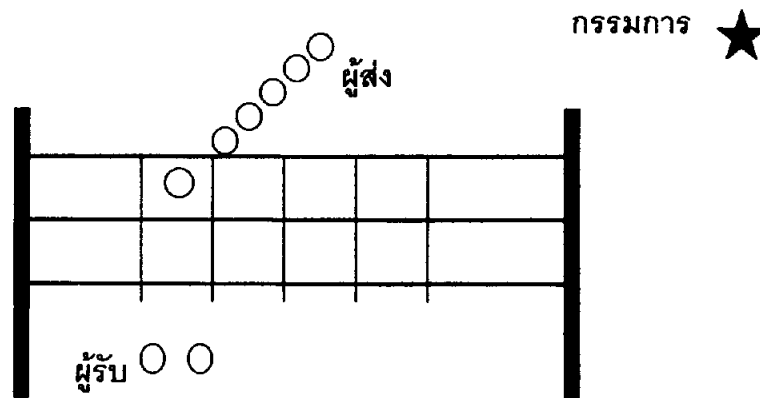
**การให้คะแนน** : ปริมาณน้ำในขวดมีมาก คะแนนก็จะได้มาก

**ข้อควรระวัง** เมื่อยหลัง เมื่อยมือ ไม่สามารถเหลือน้ำไปให้เพื่อน

## ฐานที่ 7 : โยแมงมุม

**ข้อคิด :** งานทุกงานมีอุปสรรครอบด้าน มีโอกาสพลาดสูง การจัดคนให้เหมาะกับงาน การไว้วางใจกันนำมาซึ่งความสำเร็จภายใต้พลังแห่งมิตรภาพ

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** เชือกฟาง เสาคหลัก(อาจใช้ต้นไม้แทนก็ได้)

### วิธีเล่น

1. แบ่งสมาชิกเป็น ผู้รับ-ผู้ส่งคน และจะต้องอยู่คนละฝั่งของตาข่ายโยแมงมุม
2. ผู้เล่นทุกคนจะต้องถูกส่งลอดช่องโยแมงมุมโดยให้เพื่อนๆ ช่วยกันยกร่างกายผ่านช่องโยแมงมุมในท่านอนหงาย โดยที่ร่างกายห้ามสัมผัสกับเชือกตาข่าย ถ้าถูกเชือกโยแมงมุมจะถูกตัดคะแนน และให้มีผู้รอรับในฝั่งตรงข้าม ได้ 4 คน เมื่อรับแล้วต้องกลับมาอีกฝั่งหนึ่ง
3. กำหนดให้ 1 ช่องลอดได้ 2 คน เท่านั้น แต่ถ้าเวลายังเหลือให้เริ่มลอดใหม่ได้เพื่อทำคะแนนให้ได้มากที่สุด

**การให้คะแนน :** ลอดได้ 1 คน จะได้รับ 1 คะแนน

**ข้อควรระวัง :** การตกลงพื้น การกระแทก ทำให้ได้รับบาดเจ็บ

## ฐานที่ 8 : ดนตรีคือชีวิต

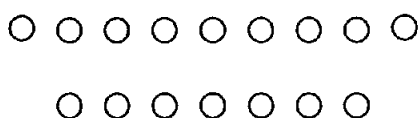
**ข้อคิด :** ดนตรีและเสียงเพลง สร้างจังหวะของชีวิต สร้างบรรยากาศแห่ง  
ความรื่นรมย์ และสร้างอารมณ์สนุกสนาน

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น

ผู้เล่น -นักเต้น



กรรมการ



กลอง



จิ้ง



ฉาบ



แทมโบลิน

**อุปกรณ์** กลอง จิ้ง ฉาบ แทมโบลิน

### วิธีเล่น

1. ทุกคนมีส่วนร่วมในวงดนตรี มีคนตีกลอง คนตีจิ้ง ฉาบ ฯลฯ และสมาชิกที่เหลือ  
ต้องเป็น นักร้อง นักเต้น
2. กำหนดให้เพลงที่ร้อง ได้แก่ เพลงรำวง เพลงจังหวะสามช่า เพลงจังหวะดิสโก้

### การให้คะแนน

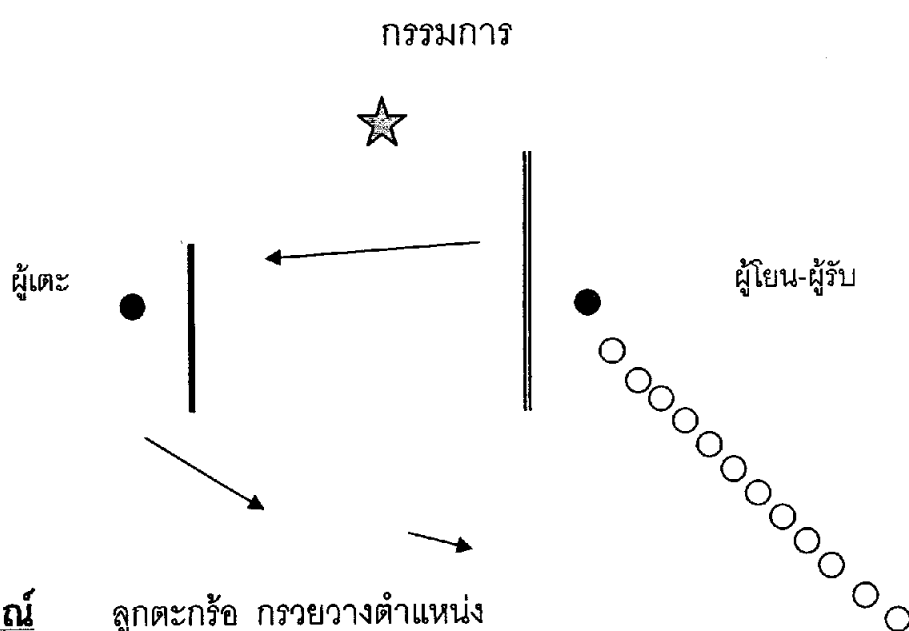
1. ดูจากการร้องเพลงตามที่กำหนดอย่างถูกต้อง
2. ทุกคนมีการเต้นอย่างสนุกสนาน เพลงมีความไพเราะและไม่หยุดร้อง ไม่หยุด  
เต้น จนกว่าจะหมดเวลา

**ข้อควรระวัง :** การใช้เสียงมากจนเจ็บคอ กลองทะเล การไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม

## ฐานที่ 9 : ตะกร้อไทย

**ข้อคิด :** การเล่นเพื่อการอนุรักษ์กีฬาไทย การโยนการรับลูกที่ได้จังหวะเปรียบเหมือนการทำงานที่ต้องประสานงานกัน จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของงาน

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น



**อุปกรณ์** ลูกตะกร้อ กรวยวางตำแหน่ง

### วิธีเล่น

1. ให้ทุกคนเตะลูกตะกร้อโดยใช้วิธีการเตะลูกแปเท่านั้น โดย คนที่อยู่หัวแถวเป็นผู้โยนตะกร้อให้คนฝั่งตรงข้ามเตะ รับผิดชอบติดต่อกัน 2 ครั้ง จะได้ 1 คะแนน ถ้าไม่ติดต่อกันให้เตะใหม่แก้ตัวได้ 1 ครั้ง จึงเปลี่ยนคนเตะ
2. ทุกคนต้องพยายามเตะตะกร้อทำแต้มคะแนนให้ได้เพื่อให้ทีมมีคะแนนสูงสุด

**การให้คะแนน :** ถ้าเตะและรับลูกได้ติดต่อกัน 2 ครั้งจะได้ 1 คะแนน

(ผู้หญิงอนุญาตให้รับได้ 1 ครั้ง)ห้ามเข้าหรือโหม่งลูกตะกร้อ

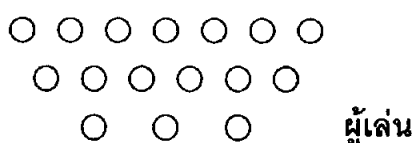
**ข้อควรระวัง :** หกล้ม เจ็บขา เจ็บใจ

## ฐานที่ 10 : กล่องสมาธิ

**ข้อคิด :** การมีสมาธิ ทำให้จิตใจสงบ และสามารถค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ พึงระลึกว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ หากมีข้อผิดพลาดต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ

### ภาพประกอบตำแหน่งผู้เล่น

★ กรรมการ



**อุปกรณ์**      กล่องสมาธิ

### วิธีเล่น

1. ผู้เล่นทุกคนจะได้กล่องสมาธิ คนละ 1 กล่อง
2. เมื่อได้รับกล่องสมาธิแล้วให้ปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จ แล้วนำไปส่งให้กรรมการประจำฐาน เมื่อผู้เล่นทำของตนเองเสร็จแล้วสามารถไปช่วยเพื่อนๆ ได้อนุญาตให้แลกเปลี่ยนกันได้

### การให้คะแนน

\* ทำกิจกรรมได้สำเร็จ 1 กล่อง จะได้รับ 2 คะแนน

**ข้อควรระวัง :** ควบคุมอารมณ์ สมาธิ อย่าอารมณ์เสียหรือโมโหตัวเอง

## ภาคผนวก ง

เอกสารที่ใช้ในการประเมินผลกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)  
แผนที่แสดงสถานที่จัดกิจกรรม และภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละฐาน

## ขั้นตอนการทำกิจกรรม WALK RALLY

1. เดินทางเข้าฐาน โดยเริ่มกิจกรรมพร้อมกันตามเวลาที่กำหนด
2. ส่งใบลงเวลา และท่องคำขวัญพร้อมกัน 3 ครั้ง ใช้เวลา 30 วินาที
3. ปฏิบัติกิจกรรมในฐาน ใช้เวลา 9 นาที
4. ท่องคำขวัญพร้อมกัน 3 ครั้ง และส่งใบลงเวลา ใช้เวลา 30 วินาที
5. เดินทางเข้าฐานต่อไป ใช้เวลา 2 นาที

**รวมเวลาทั้งหมด 12 นาที**

**\*\* เมื่อเสร็จสิ้นการทำกิจกรรมครบทุกฐานแล้ว ให้กลับเข้าไปที่ห้องประชุม**

### ตารางเวลาการเข้าฐาน

การเข้าฐานครั้งที่	เวลาเข้า – ออกจากฐาน	เดินทางใช้เวลา
1	14.30 – 14.40	2
2	14.42 – 14.52	2
3	14.54 – 15.04	2
4	15.06 – 15.16	2
5	15.18 – 15.28	2
6	15.30 – 15.40	2
7	15.42 – 15.52	2
8	15.54 – 16.04	2
9	16.06 – 16.16	2
10	16.18 – 16.28	2

## เอกสารของสมาชิกที่ร่วมกิจกรรม

สมาชิกกลุ่มที่.....สีประจำกลุ่ม.....

คำขวัญประจำทีม.....

ชื่อหัวหน้าทีม .....

ชื่อเลขา.....

ชื่อผู้รักษาเวลา .....


ชื่อผู้ดูแลความปลอดภัย .....

ฐานที่	ชื่อกิจกรรม	เวลา	RC	ทีมงาน	ผลของกิจกรรม	ลายเซ็นกรรมการ
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

## เอกสารของผู้นำกิจกรรม WALK RALLY

ฐานที่ \_\_\_\_\_ กิจกรรม \_\_\_\_\_ ชื่อผู้นำประจำฐาน \_\_\_\_\_

กลุ่ม	สี	เวลา (10 คะแนน)		RC (10 คะแนน)		ทีมงาน (20 คะแนน)		กิจกรรม (20 คะแนน)		หมายเหตุ
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

ผู้ประจำฐานจะต้องจัดลำดับคะแนนดังนี้ และใส่คะแนนในช่องตาราง 

อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
คะแนนเต็ม	10	9	8	7	6	....	....	....	...	....
คะแนนเต็ม	20	18	16	14	12	....	....	....	...	...



## การประเมินผลกิจกรรม WALK RALLY

1. การบริหารเวลา → การเดินทางเข้าออกฐาน ทำกิจกรรมให้สำเร็จตามเวลา
2. RC → การท่องคำขวัญ และมีท่าทางประกอบอย่างแข็งขัน
3. ทีมงาน → ทุกคนมีส่วนร่วม, ทุ่มเทให้กำลังใจซึ่งกันและกัน, บรรยากาศในทีมสนุกสนานอารมณ์แจ่มใส
4. กิจกรรมหลัก → ผลการทำกิจกรรมอย่างทุ่มเทและมีการทำงานเป็นทีม (มีปริมาณและคุณภาพ)

### เกณฑ์การให้คะแนน

\* บริหารเวลา 10 คะแนน

→ ตรงต่อเวลา 10 คะแนน ช้าหรือเร็วกว่า 1 นาที ตัด 1 คะแนน

\* RC 10 คะแนน

→ ท่องคำขวัญมีเสียงดังชัดเจน, มีท่าทางประกอบอย่างแข็งขัน

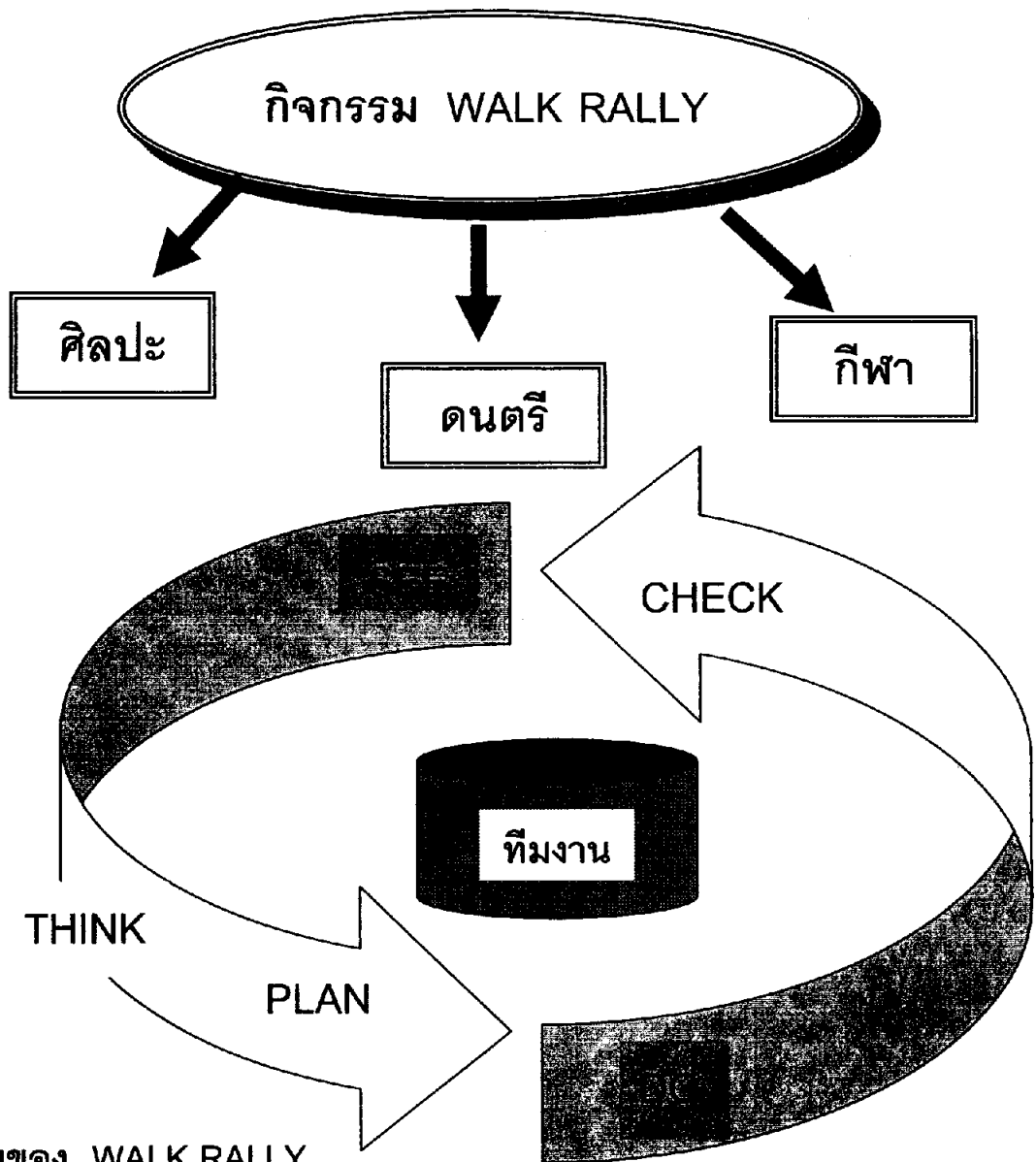
\* ทีมงาน 20 คะแนน

→ ดีมาก = 20 , ดี = 18 , พอใช้ = 16 , น้อย = 14

\* กิจกรรมหลัก 20 คะแนน

→ ดีมาก = 20 , ดี = 18 , พอใช้ = 16 , น้อย = 14

หมายเหตุ ถ้าคะแนนรวมเสมอกัน จะพิจารณาผลการแสดง  
ของผู้นำกลุ่ม (เดินสามซ้ำ) โดยนำมาเปรียบเทียบกัน



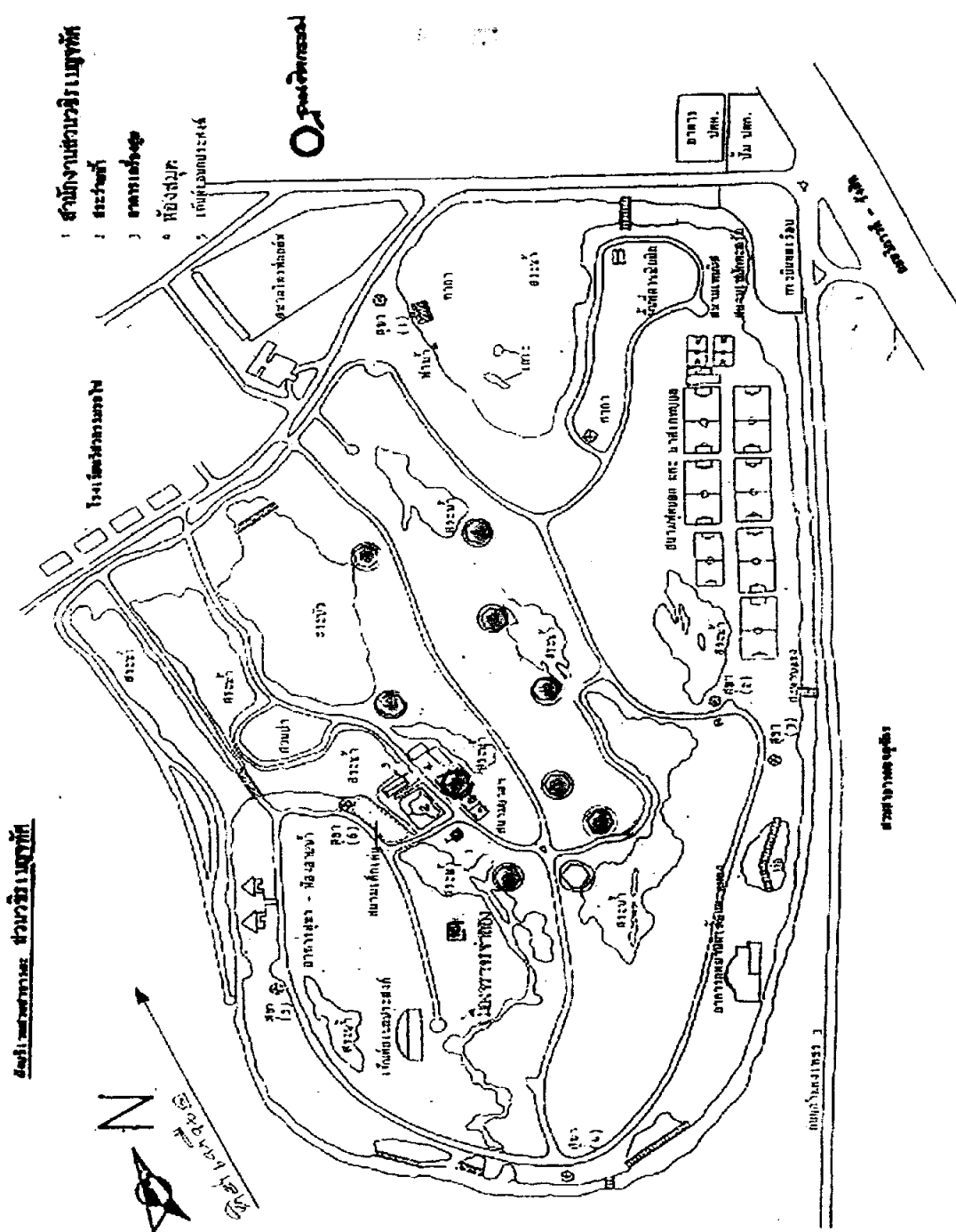
### สไตล์แกนของ WALK RALLY

♥ ทักทายพร้อมเพียงด้วยเสียงอันดัง/รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน  
อย่างตั้งใจ/ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

### ประโยชน์ของ WALK RALLY

- ⇒ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ
- ⇒ การทดสอบสุขภาพของร่างกายและอารมณ์ที่แจ่มใส
- ⇒ ทบทวนขอบวนการบริหารเวลา
- ⇒ การบริหารงานและการบริหารคน

# แผนที่สวนวชิรเบญจทัศ (สวนรถไฟ)



สำนักงานสวนวชิรเบญจทัศ

- 1 สำนักงานสวนวชิรเบญจทัศ
- 2 สระบัว
- 3 ศาลาพักผ่อน
- 4 ห้องงูบัว
- 5 เก็บผลไม้

บริเวณสวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

## ภาพประกอบการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)



1. ประชุมนิเทศการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)



2. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์



3. กิจกรรมจิตกรรเอก

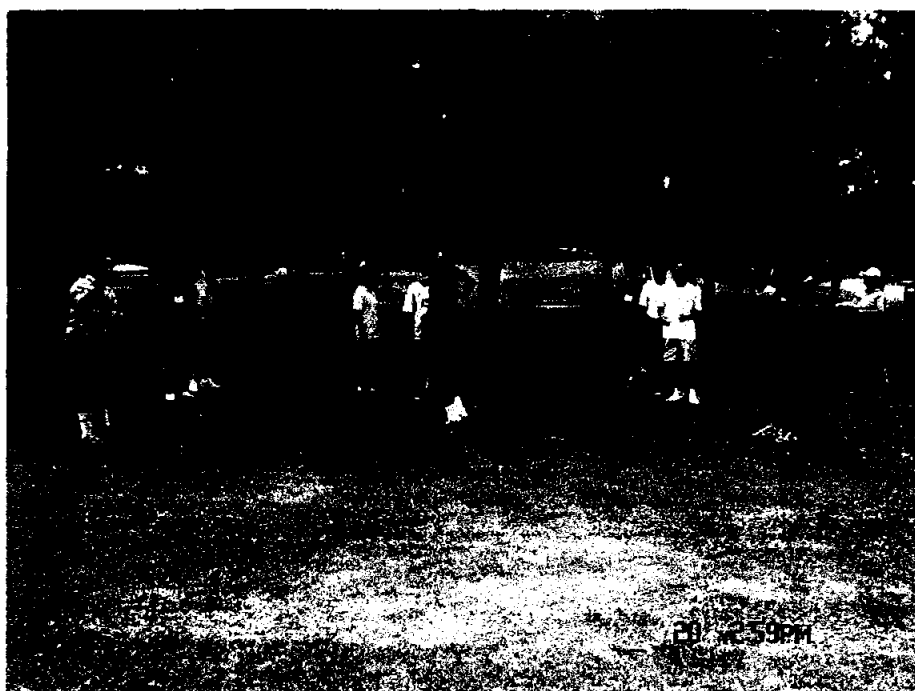


4. กิจกรรมพรมวิเศษ



5. กิจกรรมพัตกอล์ฟ

5



6. กิจกรรมกระโดดเชือก



7. กิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์



8. กิจกรรมรอกน้ำ



9. กิจกรรมโยแมงมุม



10. กิจกรรมดนตรีเพื่อชีวิต



11. กิจกรรมตะกร้อไทย



12. กิจกรรมกล่อ่งสมาธิ



13. รูปและประเมินผลการจัดกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk Rally)



14. มอบรางวัลที่ชนะเลิศกิจกรรมวอล์ค แรลลี่ (Walk Rally)

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อวิจัย

**ชื่อ-ชื่อสกุล** นายสมควร โพธิ์ทอง  
**วัน/เดือน/ปีเกิด** วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2496 ที่อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา  
**ตำแหน่งปัจจุบัน** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8  
**สถานที่ทำงาน** ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110  
 โทรศัพท์ 0 2664 1000 ต่อ 5750 โทรสาร 0 2204 2593

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517 – 2518 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง)  
 จากวิทยาลัยครูพระนคร  
 พ.ศ. 2519 – 2520 การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.ม.) พลศึกษา  
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา  
 พ.ศ. 2529 – 2530 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) พลศึกษา  
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

### ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2519 ผู้นำเยาวชนและวิทยากรอบรมผู้นำกิจกรรมค่ายพักแรมและกิจกรรม  
 ทางน้ำของสมาคม ไว เอ็ม ซี เอ แห่งประเทศไทย  
 พ.ศ. 2528 หัวหน้างานฝึกอบรม กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา  
 กระทรวงศึกษาธิการ  
 พ.ศ. 2541 หัวหน้าภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 พ.ศ. 2543 กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 พ.ศ. 2544-2547 อาจารย์พิเศษคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 พ.ศ. 2545 อาจารย์พิเศษคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
 พ.ศ. 2547 อาจารย์พิเศษคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 พ.ศ. 2547 วิทยากรจัดกิจกรรมนันทนาการสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและ  
 นันทนาการ  
 พ.ศ. 2551 อาจารย์พิเศษสำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติการศึกษาดูงาน

- พ.ศ.2523                   อบรมหลักสูตรการเป็นหัวหน้างานฝึกอบรม  
จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- พ.ศ.2530                   ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาด้านพลศึกษาและนันทนาการ  
ณ มหาวิทยาลัยอิลลินอย ประเทศสหรัฐอเมริกา (Illinois University  
USA.)
- พ.ศ.2534                   ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาด้านพลศึกษาและนันทนาการ  
ณ มหาวิทยาลัยโอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา  
(Oregon State University USA.)
- พ.ศ.2543                   ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาด้านพลศึกษาและนันทนาการ  
ณ มหาวิทยาลัยปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน
- พ.ศ.2547                   ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาด้านพลศึกษาและนันทนาการ  
ณ มหาวิทยาลัยเพิร์ท ประเทศออสเตรเลีย
- พ.ศ.2548                   ศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมของสโมสรไลออนส์สากล ณ เมืองดีทรอยต์  
ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น

### เกียรติประวัติ

- พ.ศ.2518                   ได้รับเกียรติเชิญเข้ารับการคัดเลือกเป็นนักกีฬาโปโลน้ำทีมชาติไทย
- พ.ศ.2525                   ได้รับรางวัลพระนครเชิดชูเกียรติเป็นตัวอย่างของนักศึกษาครู  
ที่ควรแก่การยกย่องจากวิทยาลัยครูพระนคร  
(มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)
- พ.ศ.2541                   ได้รับการเชิดชูเกียรติคุณในฐานะอาจารย์ผู้สอนดีเด่น  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ