



ภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

Leadership of Students at Faculty of Education, Institute of Physical Education

วรินทร์ เฉลิมโฉม

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 638 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis โดยสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) การหมุนแกน แบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) และการคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ หรือมากกว่า 1 คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 และตั้งชื่อองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.913 (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.956 (3) ด้านบุคลิกภาพมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.226 (4) ด้านทักษะทางสังคม มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.965 (5) ด้านสติปัญญา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.546 (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.426 และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.315 และมีองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญ 4 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ที่นำมาใช้ในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยพิจารณาจากระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของนักศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การฝึกอบรม, ภาวะผู้นำ, สถาบันการพลศึกษา

Abstract

The objective of this research was to analyze the components of the leadership for the students of Faculty of Education, Institute of Physical education. This research is quantitative research methods. The sample sampling in this research was the students studying in the third years of faculty of education from all 17 campuses, academic year 2015. 638 random sampling were selected on the basis of cluster random sampling. Data analysis was implemented by percentage, mean, standard deviation, and analyzed the components of leadership by employing factor analysis technique, obtained by Principle Component Analysis and Orthogonal Rotation by Varimax Method with Eigen value at ≥ 1 Based on the research result, the components toward the leadership of the students in faculty of education, Institute of Physical Education consisted of 7 components revealed that in the components of physical education and sports, the Eigen value was rated at 16.913, (2) in the aspect of moral and ethic, the Eigen value was rated at 2.956, (3) in the aspect of personality, the Eigen



value was rated at 2.226, (4) in the aspect of social skills, the Eigen value was rated at 1.965 level, (5) in the aspect of intelligence, the Eigen value was rated at 1.546, (6) in the aspect of polite, the Eigen value was rated at 1.426, and (7) in the aspect of profession on physical education skills, the Eigen value was rated at 1.315. When considering in the most four important components which were in the aspects of personality, social skills, intelligence, and profession on physical education, they were rated at moderate level.

Keywords: Training, Leadership, Institute of Physical education

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม และผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งใช้อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 196) ผู้นำต้องสามารถนำการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ ต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ออนาคต ต้องไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการพัฒนาคน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร สามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถจัดการความกดดัน มีทักษะในการบริหารเวลา (เสนาะ กลิ่นงาม. 2551: 7) ดังนั้น ในการทำงานที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของงานนั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคำที่แสดงคุณสมบัติหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้นคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะแยกออกจากกันไม่ได้ (พิชชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 9) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันให้ร่วมใจกับผู้นำดำเนินงานจนกระทั่ง

บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ยังยuth เกษสาคร. 2551: 40)

คุณภาพของบัณฑิตจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นตัวทำนายสภาพการณ์ในอนาคตของประเทศ ซึ่งการวัดคุณภาพของบัณฑิตที่ผ่านมาส่วนใหญ่มองจากผู้เข้าบัณฑิตที่สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์บางประการของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2540: 138) ดังนั้น การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การสอน การให้การศึกษา หรือการส่งเสริม โดยเริ่มจากสถานศึกษาซึ่งสถาบันการศึกษาทุกระดับควรให้ความสำคัญในการสร้างนิสิต นักศึกษาให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ เช่นการสอนทักษะการพูด ทักษะการแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การบริหารเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2558: ออนไลน์) ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรง และสามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี (กรรณิกา พิริยะจิตรรา. 2547 : 135) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554 (สถาบันการพลศึกษา. 2556: 33) พบว่า มีสิ่งที่ควรปรับปรุงคุณภาพบัณฑิต ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสุภาพอ่อนโยน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การจัดการบริหารการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การ



สื่อสารและการใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหามาก่อนจบการศึกษา การรักษาเวลา การตรงต่อเวลา และควรเพิ่มการพัฒนา ความเป็นผู้นำให้มากขึ้น นอกจากนี้ในการจัดทำ ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 ได้มีการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของวิทยาเขต 17 แห่ง พบว่าในด้านนักศึกษายังมีจุดอ่อนอยู่หลาย ประการ โดยจุดอ่อนประการหนึ่งก็คือ ขาดภาวะผู้นำและ ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา (สถาบัน การพลศึกษา. 2555: 4) และจากสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่านักศึกษาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มีปัญหา เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้ (1) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ไม่กล้าคิด กล้าแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ ขาดความ กระตือรือร้นในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรม แต่ง กายไม่เหมาะสมและถูกกับกาลเทศะ ขาดความเชื่อมั่นใน ตนเอง (2) ด้านทักษะทางสังคมประกอบด้วย ขาดทักษะใน การติดต่อสื่อสาร ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น ขาดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (3) ด้าน คุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีระเบียบวินัย และ (4) ด้านสติปัญญา ประกอบด้วย ไม่มี ความสามารถในเชิงวิชาการ ทั้งในเรื่องของการพูด การอ่าน และการเขียน ขาดทักษะทางด้านภาษา ทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ (สมศักดิ์ กลับหอม. 2556: สัมภาษณ์; นพตล จิรบุนยติกล. 2556: สัมภาษณ์; คมเพชร บุตรสาร. 2556: สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพล ศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่สอนใน สถาบันการพลศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำที่เสริมสร้างคุณลักษณะ และใช้วิธีการฝึกอบรมที่ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อ พัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาพลศึกษาเป็นบัณฑิตที่มี คุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพร้อมกันนั้น เพื่อให้สามารถใช้บุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำที่ได้รับ

การเสริมสร้างไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และ คุณลักษณะภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน คำว่าผู้นำ (Leader) ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมของออกฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ปรากฏขึ้นมาภายหลัง ประมาณปี ค.ศ. 1800 คือประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือ จนแม้กระทั่งในปัจจุบัน ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการ และบุคคลทั่วไป มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่พยายาม อธิบายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้อง และบางครั้งก็ขัดแย้งกัน (ทองหล่อ เดชไชย. 2544: 9-10)

ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลา ภรณ์ (2540: 8) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือ กลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ เช่นเดียวกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจาก บุคคลอื่น ซึ่งหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ใน องค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967: 14) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลในกลุ่มซึ่ง ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจการ



ต่างๆที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม ขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2554: 4) ได้ให้คำนิยาม ผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นสามารถจัดปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

จากคำจำกัดความของคำว่า ผู้นำ (Leader) ที่นักวิชาการทั้งหลายให้ไว้สรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายโดยการแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม และมีคุณสมบัติในการนำผู้อื่นทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนที่จะชักจูงหรือชี้นำ กระตุ้น ผลักดัน จูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำหรับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้ กวี วงศ์พุ่ม (2550: 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ ใช้ อิทธิพล ใน ความ สัม พัน ธ์ ซึ่ง มี ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจการมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974: 411) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม และแบสส์ (Bass, 1981: 14) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจการชักจูงหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ พฤติกรรม หรืออำนาจภายในตัว เช่น ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และอิทธิพลของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือผู้นำ ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ความสามารถของบุคคลในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ทำตามร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง

แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถ ทำนายหรือคาดเดาด้วยความเชื่อมั่นภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นที่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะที่ต้องการ การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร. 2542: 172) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้ และแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงาน โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. 2551: 31) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการให้ความรู้ ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo. 1970: 268)



ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น สำหรับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้และการฝึกหัดที่มีขอบเขตจำเพาะตามที่ต้องการระยะเวลาของการฝึกอบรมมักจะเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 5 วัน ถึง 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญเป็นการเฉพาะเรื่องเท่านั้น ซิลเบอร์แมน (วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ. 2553: 36; อ้างอิงจาก Silberman. 1998: 1) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นถูกจำกัดทางด้านความรู้หรือทักษะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ต้องการเสริมสร้าง เชื่อมต่อช่องว่างของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้ หรือทักษะดังกล่าว ส่วน ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2545: 21) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และเจตคติ โดยการจัดการศึกษาให้แก่คนกลุ่มหนึ่ง แต่การจัดการศึกษานี้ทำขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำที่ที่แสดงถึงความพอใจในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเตรียมให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่นั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา

ครูพลศึกษาก็เหมือนกับครูอื่นๆที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน และยังต้องรับภาระ

นอกเหนือจากนี้คือ จะต้องช่วยให้ผู้เรียนมีการเจริญเติบโต และพัฒนาทักษะทางกายทางด้านกีฬา ฝึกให้ผู้เรียนมีความอดทนกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์และฝึกการเป็นผู้นำ ซึ่ง วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) ได้ให้ความหมายของครูพลศึกษาว่าหมายถึง ผู้ที่ยึดถือในหลักการ และปรัชญาของการพลศึกษาและการกีฬา และใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อในการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาในทุกๆ ด้าน ตามหลักการและปรัชญาการพลศึกษาและการกีฬา คือ ด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านทักษะการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และทักษะการกีฬา ด้านความรู้ ความเข้าใจวิธีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายและการ เล่นกีฬา ด้านคุณธรรมประจำตัว ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา

สรุปได้ว่าครูพลศึกษา หมายถึง บุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านกีฬา วิชาการ ตลอดจนทักษะด้านต่างๆให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการในทุกๆด้าน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539: 318-321) กล่าวว่า คุณสมบัติของครูพลศึกษาจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและมีการอุทิศตนเพื่อการสอน มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดีคือความเป็นมิตรเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสนใจและภูมิใจในอาชีพ มีความเป็นผู้นำ และคุณสมบัติเฉพาะตัว มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นผู้มีความสามารถในการฝึก การสอน และมีส่วนร่วมในกีฬาต่างๆ ได้หลายประเภท มีความต้องการและพร้อมที่จะให้บริการแก่บุคคลทั่วไป

กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545 : 2-3) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในอนาคต ควรมีดังนี้ (1) ด้านบุคลิกภาพของผู้สอนกีฬาจะต้องมีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม พุดจาสุภาพ มีระเบียบวินัย ควบคุมอารมณ์ได้ มีความอดทน รับผิดชอบในหน้าที่เชื่อมั่นในตนเอง มีความยุติธรรม วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีจรรยาบรรณในอาชีพ (2) ด้านเนื้อหา



และวิชาการ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะ กฎ กติกา หลักการ ฝึกซ้อม อุปกรณ์การฝึกซ้อม หลักของการเป็นผู้ฝึกสอน หลักการบริหารทีม ปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ และ (3) ด้านการวางแผนและการเตรียมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องมีความรู้ในเรื่องการวางแผนการฝึกซ้อม ส่วนการประเมินผลนั้นก็กีฬาจะต้องสามารถวิเคราะห์ และปรับปรุงข้อผิดพลาดของนักกีฬาได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน สุ่มวิทยาเขตเป็นตัวแทนภูมิภาคๆ ละ 2 วิทยาเขต โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้ตัวอย่างทั้งหมด 8 วิทยาเขต ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง กรุงเทพฯ ชลบุรี มหาสารคาม ศรีสะเกษ กระบี่ และชุมพร พบว่ามีประชากรจำนวน 1,228 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษา และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา จากประชากร 8 วิทยาเขต จำนวน 1,228 คน กำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 638 คน การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐานมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์ในขั้นนี้ได้ (1) ตัวแปรคุณลักษณะภาวะผู้นำ 29 ตัวแปร และ (2) ตัวแปรคุณลักษณะครูพลศึกษา 26 ตัวแปร ผู้วิจัยนำตัวแปรคุณลักษณะในข้อที่ 1 และ 2 มาสังเคราะห์เพื่อหาคุณลักษณะร่วมซึ่งได้องค์ประกอบตัวแปรภาวะผู้นำนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาจำนวน 41 ตัวแปร

3. ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จากประชากร เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน จำแนกเป็น 4 ภูมิภาค ดังนี้ (1) กลุ่มภาคเหนือ 4 วิทยาเขต (2) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 วิทยาเขต (3) กลุ่มภาคกลาง 5 วิทยาเขต และ (4) กลุ่มภาคใต้ 4 วิทยาเขต

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 638 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane (1973: 887) ที่ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 344 คน แต่เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของภาวะผู้นำของนักศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 638 คนตามสัดส่วนของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

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

ขั้นที่ 2 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 638 คน ออกเป็น 8 วิทยาเขต ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง กรุงเทพฯ ชลบุรี มหาสารคาม ศรีสะเกษ กระบี่ และชุมพร โดยแบ่งตามสัดส่วนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 เพื่อให้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สังกัดวิทยาเขต



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นแบบวัดภาวะผู้นำโดยให้นักศึกษาประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. นำแบบวัดภาวะผู้นำที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามที่ต้องการจะวัด และพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach: 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา มาตรวจสอบคัดเลือกความสมบูรณ์ของคำถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในขั้นนี้เป็น การสำรวจองค์ประกอบที่ผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาใน ส่วนที่ 4 มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ การหมุนแกน และการคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบ เพื่อสรุปจำนวนองค์ประกอบที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากส่วนที่ 4 จำนวน 638 คน ซึ่งตามแนวคิดของ ออร์พินซ์ ชูชม (2548: 10) ซึ่งได้

กล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดต้องเป็น 5 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 64 ตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ดังนั้นจึงควรมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 320 คน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 638 คน ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับเพียงพอในการวิเคราะห์และเพื่อให้การวิจัยมีความแม่นยำ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Version 20) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแปรผัน (Varimax Method)
2. คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ หรือมากกว่า 1
3. คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ตามเกณฑ์อัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 120 คนขึ้นไป (Joseph F. Hair & et al. 1998: 125) และจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือเป็น 1 องค์ประกอบ
4. ตั้งชื่อองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย อาศัยอยู่ในภาคเหนือ และสังกัดวิทยาเขตเชียงใหม่

ผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งผลของการศึกษาทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา



ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำหลัก 7 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา และภาวะผู้นำย่อย จำนวน 41 ข้อ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่าภาวะผู้นำที่นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้าง มีจำนวน 64 ข้อ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านกีฬา และ (3) ด้านกายภาพ ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านวิชาการ และ (4) ด้านสติปัญญา ตามลำดับ และ (5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากองค์ประกอบภาวะผู้นำ 7 องค์ประกอบ จากขั้นตอนที่ 1 คือ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการทางสถิติแล้ว พบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็น 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านทักษะทางสังคม (5) ด้านสติปัญญา (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการทางสถิติพบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพลศึกษาและกีฬา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา ด้านความ

สุภาพอ่อนโยน และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ตามลำดับ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายภาวะผู้นำของนักศึกษาได้ร้อยละ 44.293 **องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา** ได้แก่ มีทักษะและความสามารถทางกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา สามารถตัดสินใจได้ สามารถสอน สาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้ มีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว และมีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันเฉพาะทางที่ผลิตบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านพลศึกษาและกีฬา สอดคล้องกับแนวคิดของ วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) กล่าวว่า ครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ยึดถือในหลักการ และปรัชญาของการพลศึกษาและการกีฬา และใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อในการเรียนรู้ ตามหลักการและปรัชญาการพลศึกษาและการกีฬา คือด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านทักษะการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และทักษะการกีฬา ด้านความรู้ ความเข้าใจ วิธีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายและการเล่นกีฬา ด้านคุณธรรมประจำตัว และด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา **องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม** ได้แก่ เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วจะต้องทำให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค ไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย ในทุกโอกาส สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดมศิลป์ สำราญอาตม์ (2525) กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำต้องมีคุณธรรม (Morale) เป็นความประพฤติที่กระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและส่วนรวม และมีจริยธรรม (Ethics) เป็นการแสดงกิริยามารยาท สุภาพ มีสัมมาคารวะ รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ เป็นต้น และสอดคล้องกับประหยด ศรีวิหะ **องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ** ได้แก่ มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน เป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อน ๆ หรือกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่บ่งชี้ถึงความเป็นตัวตนของผู้นำในการแสดงออกต่อผู้อื่น ทำให้คน



ทั้งหลายมีความพึงพอใจ ยำเกรง มีความเชื่อถือศรัทธา สอดคล้องกับสโตกคิลล์ (Stogdill, 1974) พบว่า (1) ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า (2) ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี (3) สติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด (4) บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้มีความปรารถนาจะทำที่สุสุดปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน และ (6) ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาและร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้ **องค์ประกอบที่ 4 ด้านทักษะทางสังคม** ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านทักษะทางสังคมเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2527) กล่าวว่า ผู้นำในด้านฐานะตำแหน่ง จะต้องเป็นผู้ที่มีฐานะทางสังคมและมีฐานะทางเศรษฐกิจดี รวมทั้งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือเป็นที่ชื่นชมแก่บุคคลโดยทั่วไป **องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา** ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ นานุส (Nanus อ้างอิงจาก วีรจุมมาฆะศิริานนท์, 2542) ที่เสนอว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีคุณสมบัติในการฉลาดคิดและยังมีความสามารถในการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจบรรลุเป้าหมายได้ **องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน** ได้แก่ แต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนกับทุกคน สอดคล้องกับ ไพรัช ปานอุทัย (2530: 51-

52) กล่าวถึงคุณลักษณะครูพลศึกษาต้องมีความร่าเริงแจ่มใส มีความสุภาพอ่อนโยน มีลักษณะการเป็นผู้นำและทำตามที่ดี แต่งกายดี เหมาะสมกับกาลเทศะ และ**องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา** ได้แก่ มีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 75) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีด้านวิชาการไว้ว่า ผู้นำต้องมีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ และมีความรู้และความสามารถในการบริหารและการนำ คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด นั่นคือ มีความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สถาบันการพลศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ได้นักศึกษาทั่วไป
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้นำกิจกรรมในสถาบันการพลศึกษา โดยใช้กิจกรรมในหลักสูตรนี้ไปพัฒนาผู้นำนักศึกษา
3. ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษาหลักสูตรฉบับนี้ทุกส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของหลักสูตรและควรศึกษารายละเอียดของสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม วิธีการวัดและประเมินผล
4. ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม เพิ่มระยะเวลาให้เหมาะสมสำหรับกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา พิริยะจิตรา. (2547). *กิจการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). *ยุควิกฤตเด็กและเยาวชน...ขาดภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.griangsak.com/index.php?components>
- จุฑาทิพย์ เคราะห์ดี. (2550). *การพัฒนาแบบประเมินทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลพบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ทิพย์ นิลนพคุณ. “มารยาทในสังคม”. ค้นคืนวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 จาก https://pirun.ku.ac.th/~agrpt/lesson6/working_process2.html
- ทิพวรรณ พานเข้ม. (2550). *ผลของกิจกรรมสร้างสรรค์แบบต่อเติมผลงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาปฐมวัยศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2527). *นโยบายและการวางแผน (หลักการและทฤษฎี)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริน.
- ไพรัช ปานอุทัย. (2530). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามทฤษฎีของผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5. ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2540). โครงการศึกษาวิจัย เรื่องอุดมศึกษาไทย: วิกฤติและทางออก. กรุงเทพฯ: คณะวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). *รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีสอน และการวัดเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรรุช มาชะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย ทิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศุภวรรณ มองเพชร. (2547). *ภาษาไทยเพื่ออาชีพ 1*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ. สถาบันการพลศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2556-2560*. ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- สถาบันการพลศึกษา. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554*. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเขตมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูบุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียนในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2555). *ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ*. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ปีที่ 1 เล่มที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2555): 5.
- อัจฉรา นวจินดา. (2555). “มารยาทในสังคม”. ค้นคืนวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 จาก pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/character3.doc
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539). *ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม*. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ 6, ฉบับที่ 4 (ส.ค. 39: 11-16).
- อุดมศิลป์ สำราญอาตม์. (2525). *ผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- McClelland, D. C. (1973). “Testing for Competency Rather than Intelligence” *American Psychologist*. 17(7): 57-83.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.