

รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย

The Model Of Recreation Leader Development For Trainers In Thailand

ประจักษ์ วิฑูรเศรษฐ์* เอกสิทธิ์ สนามทอง นิติเดช คูหาทองสัมฤทธิ์ วันชัย ปานจันทร์
Prajak Witoonset*, Ekkasit Sanamthong, Nitidetech Kooathongsumrit, Wanchai Panjan
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²
อาจารย์ ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง³
รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง⁴
Ph.D students Human Resources Development Program Faculty of Human Resources
Development Ramkhamhaeng University
Assistant Professor Human Resources Development Program Faculty of Human Resources
Development Ramkhamhaeng University
Professor of Statistics Faculty of Science Ramkhamhaeng University
Associate Professor Human Resources Development Program Faculty of Human Resources
Development Ramkhamhaeng University⁴
prajak_jack@hotmail.com

Received: June 19, 2020

Revised: July 20, 2020

Accepted: July 22, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย (2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย (3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยโดยการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล และวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นนักนันทนาการและนักวิชาการการฝึกอบรม จำนวน 20 คน 2) การร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยที่เหมาะสม โดยทำการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาตามแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อทำการประเมินรูปแบบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยนั้น ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) สมรรถนะของผู้นำนันทนาการ คือ 1.1) ด้านภาวะผู้นำ 1.2) ด้านเนื้อหาวิชาการ 1.3) ด้านการบริหารโปรแกรม 1.4) ด้านการสื่อสาร และ 1.5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น 2) การพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมสามารถแบ่งวิธีการพัฒนาตามสมรรถนะของผู้นำนันทนาการ ดังนี้ 2.1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การเข้าฝึกอบรมและการพัฒนารายบุคคล 2.2) ด้านเนื้อหาวิชา

การ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมการฝึกอบรม การฟังบรรยายและการเข้าสัมมนา 2.3) ด้านการบริหารโปรแกรม ได้แก่ การเรียนผ่านกิจกรรมนันทนาการ การฝึกอบรมการจัดกิจกรรมนันทนาการ 2.4) ด้านการสื่อสาร ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์มาถ่ายทอด การโค้ช การฝึกทักษะการพูด การตั้งคำถาม และ 2.5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น ได้แก่ การฝึกงานในสถานการณ์จริงและการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา

คำสำคัญ: นันทนาการ ผู้นำนันทนาการ การฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนา

Abstract

The research aimed to study the necessary competency of the recreation leader for the trainers in Thailand, to create a model for the recreation leader and to evaluate the model under study. The research was undertaken by the following methods. 1) A study of the necessary competency of the recreation leader for the trainers was conducted by researching data, analyzing and synthesizing documents and relevant research works, and in-depth interviews of twenty key informants. 2) The model for the recreation leader was based on relevant concept, theory, research works and data obtained from the interviews. 3) The evaluation of the recreation leader model was made by means of a focus group with ten experts.

The research findings were as follows. The recreation leader development model for the trainers in Thailand consisted of two main components. 1) A recreation leader's competency comprised leadership, academic capability, program management, communication and fundamental psychology. 2) The recreation leader development could be divided as follows: 1) leadership including training and individual development; 2) academic development including learning through various media, participation in training, attendance in lectures and seminars; 3) program management including learning through the recreation activities and training; 4) communication referring to having experienced personnel teach and train in questioning and answering; 5) fundamental psychology referring to training in actual situations and a case-study based learning.

Keywords: Recreation, Recreation Leaders, Training, Development Model.

บทนำ

ในโลกปัจจุบันซึ่งมีสภาวะแห่งการแข่งขันทางธุรกิจที่มีแนวโน้มค่อนข้างรุนแรง การบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นมากที่จะต้องให้ความสำคัญในเรื่อง “คน” หรือ “มนุษย์” องค์กรจึงจะต้องมีกระบวนการในการพัฒนาคน ทั้งในระดับบริหารและระดับพนักงาน (ณรงค์ ขวสินธุ์, 2554) เพราะ “ทรัพยากรบุคคลเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร” และ “ทรัพยากรมนุษย์เป็น

ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร” (วิจิตร อาวะกุล, 2540) ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น บุคลากร หรือทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรที่จะได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปแบบ โดยกลยุทธ์ประการหนึ่งที่สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็น ระบบและเป็นรูปแบบนั้นก็คือ กระบวนการฝึกอบรม โดยการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหรือขีด ความสามารถของแต่ละคนให้มากขึ้น (ณรงค์ ขวสินธุ์, 2554) โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เหมาะสมจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงานจนเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถมีสมรรถนะ ศักยภาพและเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและตนเอง ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนา บุคลากรที่เป็นเครื่องมือในการนำมาดึงสมรรถนะ ศักยภาพ รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและตนเอง สามารถแบ่งออกได้ 2 เรื่องหลัก ๆ คือ 1. กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การศึกษา อย่างเป็นทางการ (Formal Education) การประเมินผล (Assessment) การใช้ประสบการณ์ในงาน (Job Experiences) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) และ 2. กลยุทธ์ในการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงลึก ที่ช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่ เกิดพฤติกรรม ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ด้วย กระบวนการฝึกอบรม และกิจกรรมการบูรณาการต่าง ๆ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) โดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude) (วิจิตร อาวะกุล, 2540) ดังนั้น วิทยาการที่อยู่ใน วงการการฝึกอบรมจึงต้องมีกระบวนการใหม่ ๆ ในการที่จะดึงดูดใจเพื่อให้การฝึกอบรมแต่ละครั้ง สามารถเข้าไปตอบโจทย์และเข้าไปในความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ซึ่งวิทยาการและนักฝึกอบรม รวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการศึกษารูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการการฝึกอบรม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละครั้งให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหนึ่งในวิธีการ และเทคนิคในการฝึกอบรมที่มีอยู่มากมาย ที่สามารถตอบโจทย์ รวมถึงให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวคิดที่ว่า การฝึกอบรมนั้น แสนน่าเบื่อ นั่นก็คือ กระบวนการการใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นแผนแม่บทระดับชาติ ที่มีแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งมุ่งหวังให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนฯ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึง คุณค่าของการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และประกอบกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำจนเป็นวิถีชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและจัดบริการนันทนาการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการนันทนาการ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสภาวะแวดล้อม และการส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนด้วยนันทนาการ

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและจัดบริการนันทนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการฝึกอบรม

ที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำนันทนาการจึงควรมีรูปแบบการพัฒนาในการดำเนินการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และสามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้เป็นตัวแบบหรือคู่มือในการเสริมสร้างพัฒนาผู้นำ นักฝึกอบรม ผู้นำนันทนาการในหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนใจได้เป็นอย่างดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Mixed Method Research) มีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย จะใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิชาชีพด้านนันทนาการ 10 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการทางนันทนาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 10 คน รวมทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 20 คน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยและเสนอรูปแบบการพัฒนาที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยโดยผู้วิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย จะใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพด้านนันทนาการ 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการทางนันทนาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 คน รวมทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยใช้วิธีการสร้างรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) ที่เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) การประเมินรูปแบบด้วยวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์

2) การประเมินรูปแบบด้วยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

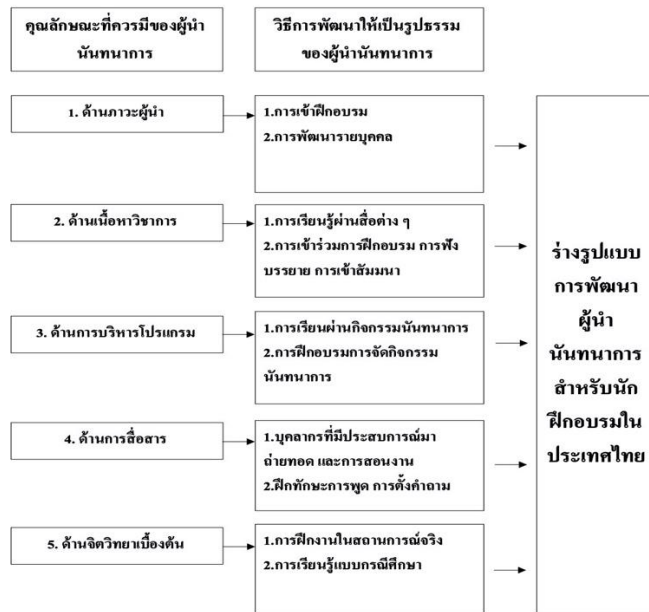
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา โดยยึดเกณฑ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อความที่มีความสอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วจะนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาและแสดงภาพเป็นรูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) การพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยที่เหมาะสมกับผู้ผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพด้านนันทนาการ ด้านวิชาการทางนันทนาการและด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วมาสรุปตามประเด็นสำคัญจากคำสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์แล้วสรุปข้อมูลของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ (1) สมรรถนะที่ควรมีของผู้ผู้นำนันทนาการ และ (2) วิธีการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมของผู้ผู้นำนันทนาการ

ระยะที่ 2 ผลของการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยจากผลการศึกษาสมรรถนะในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างรูปแบบโดยเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) ที่เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า รูปแบบที่ได้สร้างขึ้นมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ผู้นำนันทนาการ ได้แก่ 1.1) ด้านภาวะผู้นำ 1.2) ด้านเนื้อหาวิชาการ 1.3) ด้านการบริหารโปรแกรม 1.4) ด้านการสื่อสาร 1.5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น และ (2) วิธีการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมของผู้ผู้นำนันทนาการตามสมรรถนะที่จำเป็น ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ คือ 1.1) การเข้าฝึกอบรม 1.2) การพัฒนารายบุคคล 2) ด้านเนื้อหาวิชาการ คือ 2.1) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ 2.2) การเข้าร่วมการฝึกอบรม การฟังบรรยาย การเข้าสัมมนา 3) ด้านการบริหารโปรแกรม คือ 3.1) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนันทนาการ 3.2) การฝึกอบรมการจัดกิจกรรมนันทนาการ 4) ด้านการสื่อสาร คือ 4.1) บุคลากรที่มีประสบการณ์ถ่ายทอด และการโค้ช 4.2) ฝึกทักษะการพูด การตั้งคำถาม 5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น คือ 5.1) การฝึกงานในสถานการณ์จริง 5.2) การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา โดยผลการร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย

ระยะที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ออกเป็น 2 วิธีการ ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินรูปแบบด้วยวิธีเชิงปริมาณ

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ด้วยวิธีเชิงปริมาณ ดังข้อมูลที่ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินรูปแบบด้วยวิธีเชิงปริมาณ

ประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาวิชาการ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารโปรแกรม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
4. ด้านการสื่อสาร	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
5. ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น	4.80	0.43	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.80	0.40	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยได้ดังนี้

1. ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$ และ $SD = 0.40$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ กับ ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 เท่ากันทั้งสองด้าน รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาวิชาการ กับ ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น และ ด้านการบริหารโปรแกรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และ 4.60 ตามลำดับ

2. ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$ และ $SD = 0.42$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านสื่อสาร ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น และ ด้านการบริหารโปรแกรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และ 4.60 ตามลำดับ

3. การใช้งานของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้งานของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$ และ $SD = 0.39$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ กับ ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 เท่ากันทั้งสองด้าน รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น และ ด้านการบริหารโปรแกรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และ 4.70 ตามลำดับ

2. ผลการประเมินรูปแบบด้วยวิธีเชิงคุณภาพ

ผลการประเมินรูปแบบด้วยวิธีเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ที่ได้สร้างขึ้นมานั้นมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผลการสัมภาษณ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะ และ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ดังนี้ 1. ผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นรวมกันว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ทุกด้านสามารถแสดงถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำนันทนาการมีความเหมาะสม และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยได้ 2. ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอว่าจากร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ควรสร้างรูปแบบให้ดูทันสมัย และสวยงามกว่านี้ 3. ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอว่าในโอกาสหน้าให้เพิ่มโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อความสมบูรณ์ของรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย โดยการเพิ่มกิจกรรมการฝึกอบรม เช่น จัดโครงการต่าง ๆ และ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มีเพื่อการบูรณาการและการปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป 4. การประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยดังกล่าว คือ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ระดมความคิดผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย มีความเหมาะสมในแนวทางของขั้นตอน และด้าน

แต่ละด้านสามารถแสดงถึงแนวทางการปฏิบัติของผู้หน้านันทนาการ หรือ นักฝึกอบรม รวมถึงการประยุกต์ และ ปรับใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยได้

ดังนั้น จากผลการประเมินรูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบจนเป็นรูปแบบการพัฒนา ผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยที่สมบูรณ์ ตามภาพ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยโดยผู้เชี่ยวชาญ (สมบูรณ์)

อภิปรายผล

จากผลวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้วิจัย ขออภิปรายผล ซึ่งประกอบไปด้วยซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำเปรียบประดุจหัวใจสำคัญของนันทนาการ ฉะนั้นผู้นำนันทนาการจึงต้อง เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ เพื่อประโยชน์ของบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรม ภาวะผู้นำต้องประกอบ ไปด้วยทักษะหลายด้านซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Christopher R. Edginton (2005) กล่าวถึงบทบาทของ ผู้นำ ไว้ดังนี้ ผู้นำระดับต้น เป็นผู้ประสานงานโดยตรง เช่นผู้นำเกม ร้องเพลง เต็มรับ ละคร ท่องเที่ยว การแข่งขัน การประชุมงาน สังคม งานศิลปะ และงานฝีมือศูนย์ชุมชน บทบาทของผู้นำในระดับนี้จะต้อง ประสานงานโดยตรงกับกลุ่มผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของ การนำ ชี้นำ อธิบาย สอน ซึ่งผลต่อ พฤติกรรมของคนทั้งกลุ่มโดยผู้นำประเภทนี้ก็สามารถแบ่งได้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. ผู้นำเปรียบเหมือน ครูผู้สอน 2. ผู้นำเปรียบเหมือนผู้ให้คำปรึกษา 3. ผู้นำเปรียบเหมือนผู้ฝึก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Lambrecht & et al (1997) ศึกษาการเรียนรู้ด้วย การทำ ลองทำจริง เป็นโอกาสที่จะได้รับทั้งความรู้

และทักษะซึ่งเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีเป็นโอกาสที่ดีที่จะหาประสบการณ์ที่ท้าทายสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ การฝึกปฏิบัติ การมองเชิงลึก เป็นโอกาสที่จะประยุกต์และฝึกทักษะความรู้ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความกล้าเหล่านี้เป็นลักษณะเชิงบวกของแบบภาวะผู้นำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรมและระยะติดตามผลมากกว่าก่อนการฝึกอบรม

2. ด้านเนื้อหาวิชาการ ผู้นำนันทนาการ ควรต้องศึกษาค้นคว้า เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่หลากหลายจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการต่อยอดองค์ความรู้ของนักนันทนาการ เป็นไปตามแนวคิดของ พีระพงษ์ บุญศิริ (2542) ผู้นำนันทนาการที่ดีควรมีลักษณะที่พึงปรารถนาดังต่อไปนี้ 1) รู้ลึกและเข้าใจในคุณค่าของชีวิต 2) ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 3) เข้าใจในความสนใจและความต้องการของสมาชิกที่เข้าร่วม 4) พร้อมที่จะบริการกิจกรรมนันทนาการแก่บุคคลที่เข้าร่วม 5) กระตือรือร้นในหน้าที่การงาน 6) มีทักษะในกิจกรรมนันทนาการ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุวชัย ฤทธิโสสม (2556) รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) การค้นหาความรู้และดึงความรู้ด้านนันทนาการ มีการวางแผนค้นหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ การค้นหาจากแหล่งเรียนรู้ 2) การกลั่นกรองความรู้ด้านนันทนาการ ด้านการเป็นผู้นำนันทนาการ นันทนาการเชิงพานิชย์และการท่องเที่ยว การพัฒนากีฬาและนันทนาการชุมชน 3) การจัดเก็บและการรอนำไปใช้ด้านนันทนาการ มีการกำหนดแผนการจัดเก็บและการรอนำไปใช้ของข้อมูล มอบหมายผู้จัดเก็บและวิธีการจัดเก็บความรู้ด้านนันทนาการ 4) การเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนด้านนันทนาการ 5) การนำความรู้ไปใช้ด้านนันทนาการไปใช้ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริการแก่สังคม และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิฑิตมา ประมลบาล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักนันทนาการในประเทศไทยเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักนันทนาการในประเทศไทย จากการวิจัยพบว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทั้งหมดมาตรฐานวิชาชีพนักนันทนาการในประเทศไทยถูกจัดระดับการจัดการออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับผู้ปฏิบัติการ ระดับผู้จัดการ และระดับผู้อำนวยการ โดยในแต่ละระดับประกอบด้วย โครงสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสามด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

3. ด้านการบริหารโปรแกรม ผู้นำนันทนาการต้องมีความสามารถในด้านการสร้าง ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความเหมาะสมกับเนื้อหา ตรงตามวัตถุประสงค์และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายได้ เป็นไปตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1982) กล่าวถึงหน้าที่วิธีการ และการปฏิบัติงานอันเป็นทักษะของผู้นำนันทนาการ ออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 หน้าที่หลัก หนึ่งในนั้นคือ หน้าที่ทางเทคนิค ผู้นำจะให้ความรู้เทคนิควิธีการ และ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ นำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานจากการศึกษาและฝึกอบรม มาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะการทำงานที่เฉพาะ นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกหน้าที่ทางด้านเทคนิคได้ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้วางแผนโปรแกรม 2) เป็นผู้สามารถจัดระเบียบองค์กรได้ 3) เป็นผู้ประเมินผล 4) เป็นผู้ที่ทำงานภายใต้กฎหมาย 5) มีทักษะด้านการจัดการงานทั่วไปและเทคนิคต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Bollin (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการเฉพาะบ้านอิสระ โดยใช้โปรแกรมการนันทนาการเป็นเวลา 6 สัปดาห์กับชายวัย 89 ปี ซึ่งเป็นโรคเครียดกับอาการซึมเศร้าลักษณะของโปรแกรมจะมีการยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม ผลการศึกษา พบว่า

โรคเครียดกับอาการซึมเศร้าได้ลดลงภายหลังการการศึกษาในสัปดาห์ที่ 8 และยังคงคล้อยกับผลการศึกษาวิจัยของ Edginton (1995) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้วางแผนโปรแกรมโดยเป้าหมายแรกขององค์กร จะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ โดยการวางแผนโปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานของนักวิชาชีพนันทนาการ และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่าง ๆ ที่เหมาะกับบุคคลที่เข้ารับบริการได้

4. ด้านการสื่อสาร ในการจัดกิจกรรมการสื่อสารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับผู้นำกิจกรรมต้องการนำเสนอแบบไหน เลือกรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะกับกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมเป็นไปตามแนวคิดของ Christopher R.Edginton. (2005) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในระดับกลางไว้ดังนี้ 1. การสอนและการนำ 2. การวางตัวเจ้าหน้าที่ 3. การอบรมการให้บริการ 4. การจัดตารางกำหนดการ 5. เป็นผู้ประสานงาน และยังคงคล้อยกับผลการศึกษาวิจัยของ วิพงษ์ชัย รุ่งชันแก้ว (2555) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ประกอบการเรียนการสอนสาขาวิชานันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ข้อดีของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประกอบการเรียนการสอน ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความสะดวกรวดเร็วในการส่งงานและส่งงาน เกิดสังคมแห่งการแบ่งปันข้อมูลและเผยแพร่ผลงานออกสู่สาธารณชน มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้สอน สร้างความสนใจในการเรียน และยังคงคล้อยกับผลการศึกษาวิจัยของ เฉลิมจักรชุม (2561) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

5. ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น ผู้นำนันทนาการหรือนักฝึกอบรมต้องมีจิตวิทยาในการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ จำเป็นต้องมีจิตวิทยาเบื้องต้นในการสอน เพราะผู้นำนันทนาการเปรียบเหมือนครู ที่ต้องศึกษาพฤติกรรม ให้คำปรึกษาคอยดูแล เอาใจใส่แก่ผู้รับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการอบรมเป็นไปตามแนวคิดของ Winter (2003) ที่บอกถึงคุณลักษณะของผู้นำในการจัดฝึกอบรมว่าเป็นผู้สอนที่ดี คือ เป็นผู้สอน การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสบการณ์จริง มีทักษะความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแบบประเมินผลงาน วัดมาตรฐานในการทำงานได้ และยังคงคล้อยกับ Dubrin (1998) ที่บอกกว่าวิธีพัฒนาผู้นำ คือ การให้คำปรึกษา เป็นวิธีพัฒนาที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมี การฝึกสอน โดยผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่า ที่ปรึกษา จะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน การฝึก การแนะนำ และการให้กำลังใจ ที่ปรึกษาจะต้อง เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือนักวิชาชีพด้านพัฒนาบุคคล และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของ เรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ทำการศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการมีดังนี้ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ ส่วนด้านสถานภาพทางวิชาการที่สำคัญอันดับแรก คือ มีความรู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมทางวิชาการ 2) ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพมีทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ 2.1) ด้านการสอนและการฝึกอบรม 2.2) ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ 2.3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2.4) ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร 2.5) ด้านการจัดการทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. สามารถนำรูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทยไปประยุกต์ใช้ในการเรียน การอบรม ให้มีรูปแบบสอดคล้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เรียน หรือ ผู้อบรมได้
2. เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางให้หน่วยงาน องค์กรหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการอบรม ไปใช้พัฒนาบุคลากรได้
3. ให้ความสำคัญด้านการศึกษาการวิจัยด้านสมรรถนะผู้นำนันทนาการและการฝึกอบรมได้

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิม จักรชุม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 14(2) 130-142
- ฐิติมา ประมลบาล. (2555). การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทย. (วิทยาสตรดุขภูมิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ณรงค์ ขวสินธุ์. (2554). *การผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรม นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พีระพงศ์ บุญศิริ. (2542). *นันทนาการและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เรืองยศ วัชรเกตุ. (2546). *คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ*. (ปริญญา นพนธ์วิทยาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2555). *การใช้สื่อสังคมออนไลน์ประกอบการเรียนการสอนในสาขานันทนาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวชัย ฤทธิโสม. (2556). *รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา*. ชลบุรี: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bollin S. (1998). The at Home Independence Program: A Recreation Program Implemented by a Volunteer. *Psychology Literature*. Unison Behavioral Health Group. Toledo.
- Christopher R. Edginton. (2005). *Ecosystem Transformations of the Laurentian Great Lake Michigan by Nonindigenous Biological Invaders*.
- Dubrin J. Andrew. (1998). *Leadership: Research Finding Practice and Skills: 2nd ed*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Edginton, et al. (1995). *Leisure and Life Satisfaction*. Iowa: Brown and Benchmark Publishing.
- Hersey and Blanchard. (1982). Paul and Blanchard, Kenneth H. 1982. *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice -Hall.

- Lambrecht J.L. & et al. (1997). Importance of On-The-Job Experiences in Developing Leadership Capabilities Berkeley: University of California at Berkeley.
- Winter G. (2003). High performance leadership: Creating leading and living in a high performance world Singapore: John Wiley & Sons.

Translated Thai References

- Chalerm Chakchum. (2018). *Development of Training programs on the basis of Integrated Learning to Develop Teachers' Competencies in terms of Usage of Information Technology and Communication in Learning Management*. Yala Rajabhat University Journal. 14(2) 130-142
- Thitima Pramonban. (2012). Development of Professional Standards of Recreationers in Thailand. (Doctor of Science, Chulalongkorn University).
- Narong Chawasin. (2011). *Making of Desirable Graduates*. Chiang Mai. North-Chiang Mai University.
- Boonchom Srisaard. (2010). *Basic Research (Revision)*. Bangkok: Suweeriyasan.
- Pichit Thepwan. (2011). *Strategic Human Resources Management: Concepts and Strategies for Competitiveness*. Bangkok. V. Print Company Limited.
- Pichawee Mekkhayai. (2007). *Development of Servant Leadership Training for Activity Leaders Kasetsat University Students*. Social Science and Humanities. Kasetsat University. Bangkok: Kasetsat University.
- Peerapong Boonsiri. (1999). *Recreation and Management*. Bangkok: Odeon Store.
- Ruengyot Watcharaket. (2003). *Basic Characteristics and Skills of Recreation Professionals. Dissertation of Master of Science (Recreation Management)*. Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University.
- Wichit Awakul. (1997). *Training and Personnel Development*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Wipongchai Rongkhankaew. (2012). *Usage of Social Media for Teaching of Recreation Program*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Suwachai Ritthisom. (2013). *Model of Knowledge Management for Development of Recreation Professionals of Physical Education Institute*. Chonbure: Faculty of Sport Science, Burapha University.
- Bollin S. (1998). The at Home Independence Program: A Recreation Program Implemented by a Volunteer. Psychology Literature. Toledo.Unison Behavioral Health Group.
- Christopher R. Edginton. (2005). Ecosystem Transformations of the Laurentian Great Lake Michigan by Nonindigenous Biological Invaders
- Dubrin J.Andrew. (1998). *Leadership: Research Finding Practice and Skills (2nd ed)*. Boston: Houghton Mifflin Company.

- Edginton, et al. (1995). Leisure and Life Satisfaction. Iowa: Brown and Benchmark Publishing.
- Hersey and Blanchard. (1982). Paul and Blanchard, Kenneth H. 1982. Management of organizational behavior: Utilizing human resources. New York: Prentice -Hall.
- Lambrech J.L. & et al. (1997). Importance of On-The-Job Experiences in Developing Leadership Capabilities: Berkeley: University of California at Berkeley.
- Winter G. (2003). High performance leadership: Creating leading and living in a high performance world. Singapore: John Wiley & Sons.