

โปรแกรมวิทยากรนันทนาการ สถาบันการพลศึกษากระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา

Recreation Person Competency Enhancement Program for Institute of Physical Education, Ministry of Tourism and Sports

ชัชวาลย์ รัตนพร¹, กาญจน์ เรืองมนตรี², ธรินธร นามวรรณ³
Chachawan Ratanaporn¹, Karn Ruangmontri², Tharinthorn Namwan³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มที่ใช้เป็นนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ การกีฬาและสุขภาพ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ และ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม 4) เนื้อหาสาระตามการฝึกอบรม 5) วิธีการและขั้นตอนการฝึกอบรม 6) สื่อประกอบการอบรม 7) การประเมินผล ได้โปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการจำนวน 9 ชุดฝึกอบรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ วิทยากร นันทนาการ โปรแกรมพัฒนา

¹ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Faculty of Education, Mahasarakham University

³ Faculty of Education, Mahasarakham University



Abstract

This research aims to develop the recreation resource person competency enhancement program for the students. The sample consists of 104 students of the Faculty of Sports and Health Science, while the research tools are the questionnaires on 1) the recreation resource person competency and 2) the need for the recreation resource person competency development. It is revealed by the analysis through the statistics, percentage, mean and standard deviation as follows: It consists of 1) principle and rationality, 2) program objectives, 3) program structure, 4) contents of nine training packages, 5) training methods and procedures, 6) training materials, and 7) assessment and the recreation resource person competency enhancement program of nine training modules.

Keywords: Competency, Recreation, Resource Person, Competency Enhancement Program.

บทนำ

สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านพลศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ตามที่หลักสูตรกำหนด และนำไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ นักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ผลิตภาพและผลผลิตของงานเกิดจากนักศึกษา (Productivity through people) ที่แสดงถึงความ เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) (Boyatzis, 1982: 58 ; Spencer and Spence, 1993: 7) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2554: 13-14) ได้ตั้งเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ซึ่งในระยะสั้น (2551 - 2554) ตั้งเป้าหมายไว้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และยุทธศาสตร์ในระยะ

ยาว (2551-2565) ตั้งเป้าหมายว่าการปฏิรูปยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการว่างงาน ดังนั้นสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกแห่งจึงต้องเร่ง ผลิตและพัฒนาขีดความสามารถบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะสากลเพื่อการแข่งขันในระดับนานาชาติ

ผลการสำรวจของสถาบันพลศึกษา พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของนักศึกษาที่สำเร็จ การศึกษาหลายประการคือ 1) จำนวนนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียนในสถาบันพลศึกษามีจำนวนน้อย 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนในบางวิชาขาดความเอาใจใส่ ทำให้คุณภาพและมาตรฐานของนักศึกษาต่ำ 3) ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักศึกษาต่ำ 5) คุณภาพของนักศึกษาที่จบการศึกษามีคุณภาพที่ต่ำ ด้วยปัจจัยดังกล่าวเป็นผลให้บัณฑิตจากสถาบันพลศึกษามีงานทำที่ต่ำกว่าเป้าหมาย ที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาตั้งไว้ อาทิเช่น ในปี พ.ศ.



2552 มีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพมีงานทำร้อยละ 70.36 คณะศึกษาศาสตร์ มีงานทำร้อยละ 67.95 และคณะศิลปศาสตร์ มีงานทำร้อยละ 65.38 (สถาบันการพลศึกษา, 2553: 16 – 20) และมีปัจจัยเสริมที่ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อกระบวนการผลิตบัณฑิต ตามองค์ประกอบต่างๆ คือ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิตที่มาจาก 1) อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกที่ประจำในแต่ละวิทยาเขต ต่ำกว่าร้อยละ 30 ตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ผู้บริหารด้านวิชาการทั้งระบบยังไม่สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ 3) จำนวนนักศึกษบางสาขาวิชามีน้อยกว่ากลุ่มละ 20 คน เช่น สาขาผู้นำนันทนาการ วิทยาเขตอุดรธานีและวิทยาเขตมหาสารคาม สาขาการจัดการกีฬา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ สาขาการฝึกสอนกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ เป็นต้น 4) ศักยภาพของบัณฑิตด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษยังไม่พร้อมที่จะทำงาน และแข่งขันได้ใน การเปิดประเทศรองรับประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา มีปัญหาอันเป็นผลมาจาก 1) สถาบันการพลศึกษามีการจัดโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษาแต่ไม่มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา 2) ไม่มีการติดตามและประเมินผลการจัดบริการให้คำปรึกษาด้านข้อมูลข่าวสารด้านกิจการนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีผลการประเมินคุณภาพระดับคณะวิชา ส่วนกลางของสถาบันการพลศึกษาที่ปรากฏว่าทั้งสามคณะวิชาได้แก่คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ มีตัวชี้วัดคุณภาพได้แก่ ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ระบบและกลไกการพัฒนาความสัมพันธ์ผลทางการเรียนตามคุณลักษณะของบัณฑิต ระดับความสำเร็จ

ของการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่จัดให้กับนักศึกษา คุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรีตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระบบกลไกการให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูลข่าวสารและระบบกลไกการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนดไว้ (สถาบันการพลศึกษา, 2553: 42-47)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยจึงแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้ นักศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานในสายอาชีพตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวัง โดยการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเจตคติไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (Delles and Hes, 1995: 80 ; Hall and Jones, 1976: 5 ; Orth and Athey, 1999: 11) ประกอบกับสถาบันการพลศึกษา ยังไม่มีโปรแกรมในลักษณะนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมตามโปรแกรม ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

เพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะส่งผลดีต่อ



พัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา คือได้โปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปสามารถพัฒนาสมรรถนะวิทยากรนันทนาการโดยการศึกษโปรแกรมนี้ด้วยตนเอง เป็นการสะดวกประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและเมื่อยังไม่กระจ่างชัดก็สามารถนำไปศึกษาทบทวนเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา สรุปได้ว่า 1) สมรรถนะของวิทยากรนันทนาการ 5 สมรรถนะคือ ความสามารถทางความคิด ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะเฉพาะเกี่ยวกับนันทนาการ (การพูดเพื่อการสื่อสาร กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมวอลเลย์บอลล์ เพลงและเกม) 2) องค์ประกอบของโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ 7 องค์ประกอบหลัก คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ วิธีการและขั้นตอนฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรมและการวัดและการประเมินผล 3) คู่มือการฝึกอบรมวิทยากรนันทนาการ 9 ชุด คือ การปฐมนิเทศก่อนการฝึกอบรม นันทนาการ การเป็นวิทยากรนันทนาการ หลักการพูดเพื่อปฏิบัติหน้าที่วิทยากรนันทนาการ เทคนิคการสอนเพลง เทคนิคการสอนเกม เทคนิคการสอนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการสอนกิจกรรมวอลเลย์บอลล์ และกิจกรรมบรูณาการ และ 4) วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา คือ การบรรยาย

บทบาทสมมุติ การปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมองและการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ (Lawson, 2011: 5-22, Goad, 2010: 10, Boyatsis, 1982: 21, Goel, 2006: 41, Knowles, 1973: 199, Miller, 2002: 574, Katz, 1974: 90, Robbins, Bradley, Spicer, and Macklenburg, 2001: 188-202, Buell, 1981: 42, Caneday, 1981: 42, Murphy and Jenks, 1982: 2 - 6, Stark, Lowther, and Hagerty, 1986: 252, Chung-Herrera, Enz, and Lankau, 2003: 17-25, Zeiler, 1987: 4-24, Chen, 2004: 105, Barcelona and Ross, 2004: 25-42, Longsdorf, 2004: 385-389, Hellrigel, Jackson and Slocum, 2001: 14-24, Spencer and Spencer, 1993: 11, Delmont. 2010 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 11, วิทยา จันทศิริ, 2551: 29-30, สถาบันการพลศึกษา, 2553: 113-114, สมคิด บางโม, 2547: 85-95)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันพลศึกษา

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการเป็นวิทยากรของนักศึกษาสถาบันพลศึกษา

1.2 สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงองค์ประกอบการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา โดย

ผู้เชี่ยวชาญในการทำการสนทนากลุ่ม จำนวน คน ที่มีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้สอนในสถาบัน อุดมศึกษา 2) เป็นผู้สอนวิชานันทนาการ 3) เป็นผู้สอนจิตวิทยา 4) เป็นวิทยากรนันทนาการ ซึ่งมี ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้วิเคราะห์และได้บทสรุปร่วมกัน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนา สมรรถนะของวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา สถาบันพลศึกษา

2.1 ศึกษาสมรรถนะการเป็นวิทยากร นันทนาการ และความต้องการสมรรถนะการเป็น วิทยากรของนักศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถาม สมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ และ ความ ต้องการสมรรถนะการเป็นวิทยากร

2.2 ยกร่างโปรแกรมและคู่มือการ พัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ ของนักศึกษาสถาบันพลศึกษา

2.3 ทำการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อประเมินในด้านความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของโปรแกรม

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรม ส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของ นักศึกษาสถาบันพลศึกษา กระทรวงท่องเที่ยวและ กีฬา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาองค์ประกอบของ สมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของ นักศึกษา สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา สมรรถนะการเป็นวิทยากร นันทนาการของนักศึกษาจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ทำให้ได้ข้อเสนอแนะให้

มีองค์ประกอบของสมรรถนะ จำนวน 5 ด้าน คือ ทักษะความสามารถทางความคิดของวิทยากร นันทนาการ ทักษะด้านบุคลิกภาพของวิทยากร นันทนาการ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของวิทยากร นันทนาการ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ของวิทยากรนันทนาการและทักษะด้านความ เชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับนันทนาการ

2. การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะ การเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบัน การพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการ เป็นวิทยากรนันทนาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง .25 - .75 ค่าความเชื่อมั่น .60 - .96 และความต้องการสมรรถนะการเป็นวิทยากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 - .86 ค่า ความเชื่อมั่น .74 - .98 และโปรแกรมส่งเสริม สมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ คือ หลักการ และเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ วิธีการและขั้นตอนฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึ กอบรมและการวัดและการประเมินผล เกิดคู่มือ การฝึกอบรมวิทยากรนันทนาการ 9 ชุดฝึกอบรม คือ การปฐมนิเทศก่อนการฝึกอบรม นันทนาการ การเป็นวิทยากรนันทนาการ หลักการพูดเพื่อ ปฏิบัติหน้าที่วิทยากรนันทนาการ เทคนิคการ สอนเพลง เทคนิคการสอนเกม เทคนิคการสอน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการสอนกิจกรรม วอล์คแรลลี่ และกิจกรรมบูรณาการ ระยะเวลา ฝึกอบรม 16.35 ชั่วโมง หรือ 4 วัน ในการฝึ กอบรมเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการ ประเมินที่หลากหลาย โดยประเมินทั้งก่อนและ หลังการพัฒนา และมีเกณฑ์การประเมินที่ดี (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95)



อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีข้อค้นพบดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาจากแบบสอบถาม พบว่า สมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการประกอบด้วย 5 ทักษะดังนี้

1.1 ความสามารถทางความคิดของวิทยากรนันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 เนื่องจากว่าโปรแกรมวิทยากรนันทนาการนี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพวิทยากรนันทนาการ มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน อีกทั้งมีความเข้าใจความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มของโลก สังคมและสภาพแวดล้อมที่อาจส่งกระทบต่อวิถีชีวิต คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lawson (2011: 5 - 22) ที่กล่าวว่า การตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความละเอียดอ่อน (Cross-Cultural Awareness and Sensibility) คือการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดกว้างไกล มุ่งสู่นาคต จินตนาการเห็นภาพชัดเจนถึงความน่าจะเป็นขององค์กร เกิดความรู้สึที่ดี มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า มองเห็นอนาคตพร้อมด้วยอิทธิพลการชี้นำ มีพลังที่ผู้อื่นยากจะขัดขืนในการแสดงความคิดเห็น มีการประพฤติปฏิบัติ สามารถนำเสนอความคิดใหม่ที่คิดสร้างสรรค์ และวิถีแห่งการปฏิบัติ นำบางสิ่งบางอย่าง ไปปฏิบัติด้วยความสนุกสนาน ถึงแม้ว่าจะมีความยุ่งยากอย่างไรก็ตามที่ฝ่าฟันไปให้ถึงจุดมุ่งหมายตามบรรทัดฐานที่วางไว้ วนิช

นรินทรานนท์ (2555: สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า วิทยากรนันทนาการ สามารถนำกระบวนการคิดสร้างสรรค์นี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา กิจกรรมต่างๆ เพื่อการวางแผน การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ตลอดจนการพัฒนากระบวนการ หรือ ผลผลิต เพื่อให้ผลงานนั้นมีคุณค่าและคุณภาพ มากขึ้นอันจะเป็นผลต่อการเพิ่มศักยภาพของ ตนเอง องค์กร และเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ดียิ่งขึ้น รัตนฤทธิ์ บุตรแสนคม (2555: สัมภาษณ์) กล่าวว่า สมรรถนะด้าน นี้มีความจำเป็นอย่างมากต่อการเป็นวิทยากร นันทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งจะต้องเรียนรู้ หลักการคิดเชิงสร้างสรรค์ การประยุกต์แนวคิด สู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด การฝึกคิด พยายามสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับเวลาใน การคิด กำหนดให้มีตัวกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ อันได้แก่ การรับรู้ การชื่นชม และการให้รางวัล สกกุล โสรัจจ์ (2555: สัมภาษณ์) กล่าวว่า การมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งหนึ่งที่วิทยากร นันทนาการต้องมี เนื่องจากต้องใช้ความคิดเพื่อ ออกแบบกิจกรรมและนำเสนอกิจกรรมเพื่อให้ ผู้มีส่วนได้เสียได้เกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความ สนุกสนาน มีการพลิกแพลงวิธีการดำเนินกิจกรรม ไปตามสถานการณ์อยู่ ตลอดเวลา ทุกครั้งที่กลุ่ม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป กิจกรรมทั้งหลายก็ปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน วิทยากร นันทนาการ จึงต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับ กระแสความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความ คิดของวิทยากรจึงไม่สามารถปล่อยให้หยุดนิ่งได้ วิทยากรจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความ สามารถทางความคิดจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่ออาชีพ การเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบัน การพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.2 ทักษะด้านบุคลิกภาพของวิทยากร



นันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.76 เนื่องจากว่า บุคลิกภาพวิทยากรนันทนาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมนันทนาการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะกิริยาท่าทางที่เต็มได้ด้วยความกระตือรือร้น มีการสื่อสารที่ชัดเจน ฉะนั้นจะไปด้วยความเป็นมิตรและอารมณ์ขันจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคล้อยตามไปกับการชี้แนะของวิทยากรได้อย่างยากที่จะปฏิเสธ เป็นสมรรถนะหนึ่งที่วิทยากรนันทนาการจะต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ Hellrigel, Jackson, Slocum (2001: 14 - 24) และ Delmont (2010: <http://www.um.edu/ohr/adp/heads>) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพผู้นำจะประกอบไปด้วยคุณสมบัติหลายประการ อาทิเช่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง ฝึกตนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยครองตนภายใต้ใตกฎหมายและหลักคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความซื่อตรงสามารถไว้วางใจได้ สุภาพนุ่มนวล มีความรับผิดชอบ รู้จักตัดสินใจใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นผู้มีแรงบันดาลใจรู้จักวิธีการจูงใจในใ้มน้ำวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ตลอดจนการยึดหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนทั้งนี้ เพื่ออำนวยการศึกษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังนั้นสมรรถนะในด้านนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำมาเพื่อการทำหน้าที่เป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของวิทยากรนันทนาการ โดยรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 เนื่องจากว่า วิทยากรนันทนาการ คือ อาชีพหนึ่งที่จะช่วยนำกิจกรรมนันทนาการไปสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้วย

กัน ดังนั้น วิทยากรนันทนาการจึงต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellrigel, Jackson, Slocum (2001: 14-24) และ Lawson (2011: 5-22) ที่กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่มาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจด้วยสติปัญญาและสามารถตกลงตัดสินใจ เลือกสิ่งที่เหมาะสมท่ามกลางเงื่อนไขที่จำกัด อีกทั้งยังเป็น การเข้าใจตัวผู้อื่น รวมถึงสามารถเข้าใจความรู้สึกสามารถไตร่ตรองหรือเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น และเกิดความตระหนักรู้เข้าใจในสิ่งที่เขาสื่อสารออกมาให้เห็น และเป็นการสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้อื่นสามารถคิด ประพฤติ ปฏิบัติ ควบคุมการทำงานและตัดสินใจได้ลงมือปฏิบัติด้วยการสร้างความรู้สึกแห่งสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การทำงานที่มีการแข่งขันมากขึ้นทั้งการแข่งขันกับเวลาเพื่อทำให้ทันต่อการทำงานที่ซับซ้อน และต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานเป็นทีม ทำให้มนุษยสัมพันธ์ เข้ามามีบทบาทสำคัญ และได้รับการยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล และองค์กรมากที่สุด ศิริศักดิ์ จันฎาไชย (2555: สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า วิทยากรนันทนาการจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกการทำงานที่ประสานกัน ได้ฝึกร่วมคิดร่วมการแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์มีข้อดีคือ บรรยากาศในการทำงานดี นำสู่ความไว้วางใจกันและทำให้งานประสบความสำเร็จ มงคล แผงสาเคน (2555: สัมภาษณ์) กล่าวว่า การทำงานในยุคปัจจุบันเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งมนุษยสัมพันธ์จะช่วยส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม เป็นการนำจุดเด่นของแต่ละคนมาใช้



เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคุณภาพชีวิตและนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป จึงเห็นได้ว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการเป็นวิทยากรนั้นทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.4 ความสามารถด้านการบริหารจัดการของวิทยากรนั้นทนาการ โดยรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 เนื่องจากว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงานมีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ความรู้ และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ เป็นการเลือกวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดเป้าหมาย วางโครงการดำเนินงาน กำหนดแนวทาง นโยบาย และแนวปฏิบัติ พร้อมทั้งกลวิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลเป้าหมายของ ตนเองและองค์กร ในอนาคต ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Goad (2010: 10) ได้กล่าวถึงความเชี่ยวชาญที่วิทยากรต้องมีเพื่อให้บังเกิดผลดีในการเรียนรู้ คือ วิทยากรต้องมีทักษะที่ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารจัดการ การฝึกอบรมตามโปรแกรมต้องการการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีงบประมาณจำกัด วิทยากรต้องสามารถจัดการเรื่องเวลา โดยเฉพาะกับผู้ที่รับการอบรมที่ต้องสละเวลาการทำงานเพื่อเข้ารับการอบรม ทรพยากร ทุนทรัพย์ รวมถึง ทีมงานและสมาชิกทุกคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะในด้านนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นวิทยากรนั้นทนาการของนักศึกษา

1.5 ทักษะเฉพาะเกี่ยวกับนั้นทนาการ โดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.52 แสดงว่าการประสบความสำเร็จในการเป็นวิทยากรนั้นทนาการจำเป็นต้องมีความความรู้เฉพาะด้านนั้นทนาการแตกต่างจากวิทยากรทั่วไป เนื่องจากนั้นทนาการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่สนุกสนานพร้อมกับพัฒนาความรู้ ทักษะปฏิบัติและทัศนคติ

ให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนภายในเวลาจำกัด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leonard Nadler and Garland D. Wiggs (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548: 224) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 แนวทางคือ 1.การฝึกอบรม คือ การจัดกิจกรรมโดยมุ่งเน้นงานปัจจุบันเพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ทันที เช่น นักบัญชีสอนวิธีการทำบัญชี 2.การศึกษา คือการเตรียมบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตแต่ยังคงเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นักบัญชี สอนการบัญชีที่จะเอามาใช้ในอนาคต เช่น อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการทำงาน 3.การพัฒนา คือการจัดกิจกรรมให้มุ่งเน้นอยู่ที่การพัฒนาองค์การในอนาคต สกูล โสรัจจ์และคนอื่นๆ (2555: สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่าวิทยากรนั้นทนาการต้องมีทักษะในกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นได้แก่ การพูด เพลง เกม กลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมวอล์คแวลลี่ รวมถึงกิจกรรมบูรณาการอื่นๆ ที่อยู่ในขอบข่ายของกิจกรรมนั้นทนาการ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะในด้านนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นวิทยากรนั้นทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการเป็นวิทยากรนั้นทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ชุดฝึกอบรมตามโปรแกรมมีความครอบคลุมทุกสมรรถนะโดยทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบชุดฝึกอบรม 9 ชุดฝึกอบรม รวมระยะเวลา 16.35 ชั่วโมง หรือ 4 วัน ชุดฝึกอบรมนี้ให้เวลาแก่นักศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรม ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปบูรณาการใช้ในสถานการณ์จริงในช่วงระยะหนึ่ง จากนั้นจึงจัดให้มีการสัมมนานำผลการปฏิบัติงานหลังจากใช้โปรแกรมส่งเสริมการ



พัฒนาสมรรถนะวิทยากรนันทนาการนี้ นำเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปลงเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของนวัตกร หอมลินและคณะ (2558: 219) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรม ปลุกจิตสำนึกสุจริตสำหรับนักเรียนโรงเรียนศรีเมืองวิทยาคาร ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมปลุกจิตสำนึกทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด 2) การพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริต 3) การพัฒนาความมีวินัย 4) การพัฒนาการอยู่อย่างพอเพียง และ 5) การพัฒนาจิตสาธารณะ มีกิจกรรมฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 14 กิจกรรม ได้เป็นการนำความรู้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมของชุมชน และได้ประยุกต์ใช้กระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนานักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี, ธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- นวัตกร หอมลินและคณะ. (2558). รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสำนึกสุจริตของนักเรียนโรงเรียนศรีเมืองวิทยาคาร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิทยา จันท์ศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญา กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2547). การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ฯ.
- สถาบันการพลศึกษา. (2553). หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา. กรุงเทพฯ: สถาบันการพลศึกษา พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา.
- สถาบันการพลศึกษา. (2553). หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันการพลศึกษา พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา.
- สุดาเรศ แจ่มเดชะศักดิ์. (2543). การพัฒนาโปรแกรมสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับเด็กอนุบาลโดยใช้แนวการสอนแบบผูกเป็นเรื่องราว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ข้อเสนอแนะ

1. ควรวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการแต่ละด้านของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เกี่ยวกับความรู้จักชะและทัศนคติ ว่าจะมีรูปแบบการสร้างอย่างไร จะมีความคงอยู่และยั่งยืนอย่างไร
2. ควรวิจัยเพื่อค้นหารูปแบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการที่เหมาะสม เป็นรูปธรรม เที่ยงตรง และมีประสิทธิภาพ
3. ควรวิจัยติดตามผลการนำโปรแกรมไปใช้ เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่นำไปปฏิบัติได้ตามความเป็นจริง



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุงแก้ไขฉบับที่2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (2551-2554). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Barcelona, B., & Ross, C.M. (2004). "An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators." *Journal of Park and Recreation Administration*.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Buell, L.H. (1981). "The identification of outdoor leadership competencies for entry – level and experienced personnel (Doctoral dissertation) ". *Dissertation Abstracts International*.
- Chen, C. (2004). "An examination of the competences needed by sport managers in Taiwan (Doctoral dissertation). " *Dissertation Abstracts International*.
- Chung – Herrera, B.G., Enz, C.A. & Lankau, M.J. (2003). "Grooming future hospitality Leaders: A competencies model. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*.
- Deles, M. & Hes, K. (1995). *Creating Training Miracle*. Sydney, Australia: Prentice Hall.
- Delmont, T.J. (2002). *A Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota*. August 8, <<http://www.umn.edu/ohr/adp/heads>> 2010.
- Dubois, D.D., Rothwell, W.K., Stern, D.J.K., & Kemp, L.A. (2004). *Competency based human resource management*. Palo Alto, CA: Davies – Black.
- Goad, Tom W. (2010). *The First Time Trainer: A step – by – Step Quick Guide for Managers, Supervisors, and New Training Professionals*. New York, NY: AMACOM.
- Goel, S. (2006). "Competency focused engineering education with reference to IT related disciplines: Is the Indian system ready for transformation?" *Journal of Information Technology Education*.
- Hellrigel, D., Jackson, S.E. and Slocum, J.W.. (2001). *Management: A Competency-Based Approach*. 9th ed.
- Hall, G.E., & Johnes, H.L. (1976). *Competency – based education: A process for the improvement of education*. Englewood cliffs, NJ ; Prentice – Hall.



- Katz, R.L. (1974). HBR classic, skill of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(September – October),
- Knowles, M.S. (1973). *The adult learner: A neglected species*. Houston, TX: Gulf.
- Lawson, K. (2011). *The trainer's handbook of leadership development: tools, techniques, and Activities*. San Francisco: Wiley.
- Longsdorf, E.L. (2004). A comparison of the perceived relative importance of council on accreditation curriculum standards between academicians and public and recreation administrators. *Proceeding of the 2004 Northeastern Recreation Research Symposium*.
- Miller, D.L. (2002). An evaluation of adventure leadership competencies. *Unpublished master's thesis*. The University of New Brunswick, Canada.
- Murphy, C. & Jenks, L. (1982). *Getting a job: What skills are needed?*. Retrieved form ERIC database.
- Orth, M. S., & Athey, T. R. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, 38(3).
- Robbins, C. J., Bradley, E. H., Spicer, M., & Mecklenburg, G. A. (2001). "Developing leadership in healthcare administration: A competency assessment tool." *Journal of Healthcare Management*.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Stark, J. S., Lowther, M. A., & Hargerty, B. M. K. (1986). "A conceptual framework for the study of preservice professional programs in colleges and universities." *Journal of Higher Education*.
- Zeigler, E. R. (1987). "Sport management: Past, present, future. *Journal of Sport Management*.