



การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

EMPOWERING COMMUNITY LEADER IN SPORT AND EXERCISE



By  
MR. Suthipong SAPAPUD

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Doctor of Philosophy DEVELOPMENT EDUCATION

Department of Education Foundations

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย  
ชุมชน  
โดย นายสุทธิพงศ์ สภาก่อตั้ง  
สาขาวิชา พัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณวีร์ บุญคุ้ม  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย  
ดร. วิชิต อิมอารมย์

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ต่อศักดิ์ แก้วจรัสวิไล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณวีร์ บุญคุ้ม)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร. วิชิต อิมอารมย์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย พูลศรี)

59260911 : พัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : การพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ, ผู้นำชุมชน, ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย

นาย สุทธิพงษ์ สภาพัตต์: การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วรณวีร์ บุญคุ้ม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน และ (3) ทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน และ การใช้แบบสอบถาม จำนวน 380 คน การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน สร้างคู่มือการฝึกอบรมตามรูปแบบแล้วประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน จากนั้นทดลองใช้และประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน และปรับปรุงรูปแบบด้วยการจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบุคลากรด้านพลศึกษา อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษาในระดับอุดมศึกษา และอาจารย์ด้านการศึกษา จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ผู้นำต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เห็นคุณค่าในตนเอง มีวิสัยทัศน์ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนบทบาทด้านการเป็นผู้นำกีฬา และการออกกำลังกาย จะต้องจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายให้ประชาชนในชุมชนได้ มีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดกีฬาและการออกกำลังกาย สามารถศึกษาสภาพ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สามารถจัดหาแหล่งทุนและเขียนโครงการ (2) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน คือ รูปแบบ 4I1P ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ I1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ I2 การสร้างแรงบันดาลใจ I3 การกระตุ่นทางปัญญา I4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ P1 ความสามารถในการปฏิบัติ (3) การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนในระดับมา

59260911 : Major DEVELOPMENT EDUCATION

Keyword : Empowering Development, Community Leader, Leading in Sport and Exercise

MR. Suthipong SAPAPUD : EMPOWERING COMMUNITY LEADER IN SPORT AND EXERCISE Thesis advisor : Associate Professor Wannawee Boonkoun

The purposes of this research were to: 1) study the attribute of community leader in sport and exercise; 2) develop the model for empowering community leader in sport and exercise; and 3) try out, evaluate and improve the model for empowering community leader in sport and exercise, research and development methodology was used, the attribute of community leader in sport and exercise data were collected from members of Suphan Buri sport club, 10 members by in-dept interview and 380 members by the questionnaire. The model for empowering community leader in sport and exercise was developed from the attribute of community leader in sport and exercise and theoretical element analysis from transformational leadership theory and evaluated by 5 experts. The developed model was tried out and evaluated by 15 stakeholders and was improved by focus group discussion with 12 stakeholders. The collected data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results of this research were: 1) the attribute of community leader in sport and exercise from the interview found that as the role of the leader must be express the leadership, role modeling, moral and ethics, self-esteem, show the vision, understand individual difference, work as a team, inspiration motivation, creative, as the role of the leader in sport and exercise must be organizing sport and exercise for health, good knowledge, understanding and attitude in sport and exercise, study the condition, analyze the problem and determine the problem in sport and exercise, public relation capabilities, funding and project writing; 2) the model for empowering community leader in sport and exercise was 4I1P model comprised of 5 elements: I1 idealized influence or leadership; I2 inspiration motivation; I3 intellectual stimulation; I4 individualized consideration; and P1 performance; and 3) try out, evaluate and improve the model for empowering community leader in sport and exercise were found the appropriateness at a high level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณา ช่วยเหลือ และเอาใจใส่อย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย รวมทั้ง อาจารย์ ดร.วิจิต อิมอารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งกรุณาให้ คำปรึกษาและคำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาให้ความ ช่วยเหลือปรับปรุงและแก้ไขวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ แก้วจรัสวิไล และ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย พูลศรี กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการ วิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณา ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณาจารย์ด้านการพลศึกษา บุคลากรด้าน การพลศึกษา และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประเมินรูปแบบและเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่น้องนักศึกษาปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา เจ้าหน้าที่ภาควิชาพื้นฐานทาง การศึกษาและบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ ที่ให้กำลังใจและมีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ ด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่ณงลักษณ์ สภาอ้อตล์ และครอบครัวสภาอ้อตล์ กัลยาณมิตรทุกท่านที่มีความปรารถนาดี และเป็นกำลังใจอย่างยิ่ง

สุทธิพงษ์ สภาอ้อตล์

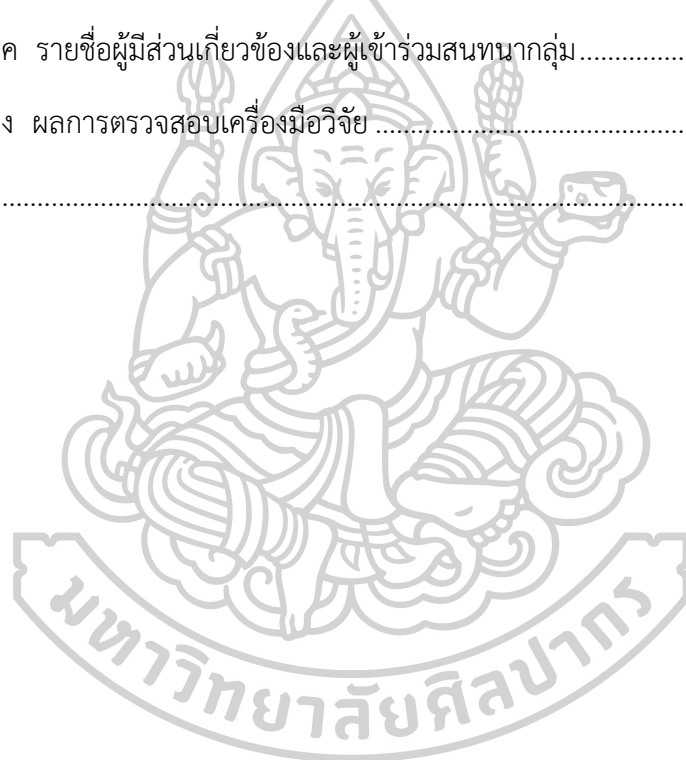
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง.....	11
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	15
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	27
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน.....	37
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะและอาสาสมัคร.....	44
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	48
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา.....	58



8. บริบทพื้นที่การวิจัย.....	65
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	86
3.2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	86
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (R1).....	86
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน (D1).....	89
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (R2+D2).....	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	94
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย ชุมชน.....	99
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน.....	109
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
สรุปผลการวิจัย.....	125
1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	125
2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน .....	125
3. ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและ การออกกำลังกายชุมชน.....	128
อภิปรายผลการวิจัย.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	142

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	142
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	142
รายการอ้างอิง.....	143
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินรูปแบบการ เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	188
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม.....	165
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	171
ประวัติผู้เขียน.....	209



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตัวเองสูงและต่ำ.....	30
ตารางที่ 2 รูปแบบการวางกรอบแนวคิดทางนวัตกรรมการจัดการ.....	62
ตารางที่ 3 อำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี.....	67
ตารางที่ 4 ตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	92
ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	96
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน.....	104
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน.....	109
ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำกีฬาและออกกำลังกายชุมชน.....	190
ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี.....	192
ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	192
ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน.....	207

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	54
ภาพที่ 2 อาณาเขตจังหวัดสุพรรณบุรี.....	66
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	85
ภาพที่ 4 โมเดล 4I1P .....	102



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนามนุษย์ด้วยกระบวนการที่คนแบบองค์รวม ที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม นำไปสู่การเป็นสังคมแห่งสุขภาวะซึ่งเป็นสังคมในอุดมคติ ดังความตอนหนึ่งในพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันที่ 22 ตุลาคม 2522 ความว่า

“การรักษาความสมบูรณ์แข็งแรงเป็นปัจจัยของเศรษฐกิจที่ดีและสังคมที่มั่นคง เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะอำนวยผลให้สุขภาพจิตใจสมบูรณ์ และเมื่อมีสุขภาพสมบูรณ์ดีพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจแล้ว ย่อมมีกำลังทำประโยชน์สร้างสรรค์เศรษฐกิจและสังคมของบ้านเมืองได้เต็มที่”

องค์การสหประชาชาติ (2023) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย (Sustainable Development Goal – SDG) (องค์การสหประชาชาติประเทศไทย, 2565) เมื่อเดือนมกราคม 2565 โดยอิงหลักการที่จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง หลักสิทธิมนุษยชน หลักความเสมอภาคทางเพศ หลักความยั่งยืนและหลักภูมิคุ้มกันต่อวิกฤต โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ 3 คือ การส่งเสริมให้ประชากรทุกช่วงวัย มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สร้างหลักประกันว่าประชาชนจะมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงอายุ (Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เพื่อให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย ยุทธศาสตร์จะถูกนำไปสู่การปฏิบัติโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 -2570) (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave no one behind) มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาส ที่จะสร้างความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการใช้ศักยภาพ

ของตนเอง และคนรุ่นต่อไปจะมีโอกาสในการมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่ส่งต่อมาจากคนรุ่นก่อน

ประเทศไทยมีปัญหาที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ คือ พฤติกรรมของคนไทยรวมไปถึงปัจจัยแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่ประชากรเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มมากขึ้นและเสียชีวิตก่อนวัยอันควร โดยปัจจัยที่สำคัญคือพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ได้แก่ พฤติกรรมการบริโภค อย่างเช่น การสูบบุหรี่ บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การบริโภคอาหารที่มีทั้งอาหารหวาน มัน เค็ม เครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูง การบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ และพฤติกรรมการรักษาสุขภาพ อย่างเช่น ไม่ยอมออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมทางกายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัจจัยภายนอก อย่างเช่น การมีการศึกษาและรายได้ก็นำไปสู่การขาดความรู้ความเข้าใจและไม่สามารถสร้างทางเลือกในการมีชีวิตที่ดี จากการศึกษาสุขภาพของคนไทยมีแนวโน้มเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังหรือกลุ่มโรควิถีชีวิต (Non-Communicable Diseases : NCDs) มากขึ้นซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการเสียชีวิตสูงถึงร้อยละ 74 ของการเสียชีวิตทั้งหมด (องค์การอนามัยโลก, 2564) ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพแล้วยังส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ ก็คือ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในระยะยาว เนื่องจากผู้ป่วยที่เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังถ้าไม่เสียชีวิต โอกาสที่จะกลับมาใช้ชีวิตอย่างปกติแทบเป็นไปไม่ได้เลยโดยมักจะทิ้งร่องรอยความพิการไว้เสมอ โรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่คนไทยเป็นกันมากขึ้น 5 โรค ได้แก่ โรคหัวใจ เบาหวาน หลอดเลือดสมอง ความดันโลหิตสูง และมะเร็ง ดังนั้นวิธีหนึ่งที่จะป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังก็คือการส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573 จึงกำหนดตัวชี้วัดว่าประชาชนควรมีกิจกรรมทางกายในระดับที่เพียงพอร้อยละ 75 โดยกิจกรรมทางกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวตลอดทั้งวัน ทั้งการทำงาน การเดินทาง การเล่นกีฬาและนันทนาการ รวมถึงการออกกำลังกาย สถานการณ์ปัจจุบันของการมีกิจกรรมทางกายของคนไทยจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ากลุ่มที่มีกิจกรรมทางกายเพียงพอต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ๆ คือ กลุ่มเด็กและเยาวชนอายุ 6 -17 ปี จึงต้องมีการส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายเป็นพิเศษ ในปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่เริ่มมีการระบาดของโควิด-19 และใช้มาตรการล็อกดาวน์ ทำให้คนไทยทุกกลุ่มอายุมีกิจกรรมทางกายเพียงพอลดลง โดยผู้หญิงมีกิจกรรมทางกายเพียงพอต่ำกว่าผู้ชายในทุกกลุ่มอายุ การมีกิจกรรมทางกายเพียงพอสามารถลดความเสี่ยงของการเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้ ตัวอย่างเช่น จากการสำรวจ ปี 2564 พบว่า กลุ่มประชากรที่มีกิจกรรมทางกายเพียงพอตรวจพบการเป็นความดันโลหิตสูงน้อยกว่าผู้ที่มีกิจกรรมไม่เพียงพอเกือบสองเท่า การส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในระยะยาวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในทุกเพศทุกวัย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยโดยองค์การสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 3 คือ การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชากรทุกช่วงวัย โดยเป้าประสงค์ที่ 3.4 ได้กล่าวถึง การลดการตายก่อนวัยอันควรจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังให้ลดลงหนึ่งในสาม ด้วยการป้องกัน การรักษา การสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีภายในปี 2573 โดยการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ด้วยการออกกำลังกายและการออกกำลังกาย ด้านหนึ่งสามารถทำได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬา และนันทนาการ ดังจะเห็นได้จากประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 4.7.4 (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561a) ที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ ทั้งครูหรือผู้สอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารการกีฬา อาสาสมัครกีฬา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และและสร้างเจตคติให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาสได้อย่างถูกต้อง

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2566 – 2570) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “กีฬาพัฒนาคนและเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจไทย” โดยมีพันธกิจหลัก 2 ประการ คือ การกีฬาเป็นกลไกสำคัญ ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม และการกีฬาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้ ในประเด็นการพัฒนาที่ 2 ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้คนไทยมีการเล่นกีฬา และการออกกำลังกายเป็นประจำ และมีการจัดกีฬาเพื่อมวลชน ทำให้เกิดการรับรู้ ความตระหนัก และสร้างค่านิยม ซึ่งการส่งเสริมครอบคลุมถึง ประชาชนทุกกลุ่ม ได้แก่ ประชาชนทั่วไป ผู้พิการ บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส ออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้เป็นวิถีชีวิตโดยมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี ลดอัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดตัวชี้วัดหลักไว้ว่าประชากรทุกภาคส่วนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2570 มีกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬาเพื่อมวลชนในทุกท้องถิ่นทั่วประเทศโดยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปีในภาพรวม และกำหนดตัวชี้วัดด้านสุขภาพไว้ว่า สัดส่วนของประชากรทุกกลุ่มที่มีค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ดีขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยองค์การอนามัยโลกได้แบ่งเกณฑ์ค่าระดับดัชนีมวลกาย เพื่อใช้เป็นแบบคัดกรองภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในกลุ่มเป้าหมายได้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ นอกจากนี้ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการกีฬาเพื่อรองรับประชาชนทุกกลุ่ม การยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านการกีฬาทุกกลุ่ม ครอบคลุม ครูผู้สอนพลศึกษา อาสาสมัครทางการ

กีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้บริหารการกีฬา และนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้วยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐาน โดยกำหนดตัวชี้วัดว่าต้องมีอาสาสมัครกีฬาที่ได้รับการพัฒนาครบทุกหมู่บ้านภายในปี 2567 และสามารถทำหน้าที่ผู้นำในการออกกำลังกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ภายในปี 2570

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558) ที่มุ่งหวังให้การกีฬาอยู่ในวิถีชีวิตของคนไทย สร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีและมีน้ำใจนักกีฬา นอกจากนี้การพัฒนากีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านการกีฬา ไม่ว่าจะเป็นด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือจิตวิทยาการกีฬา รวมไปถึงเทคโนโลยีด้านกีฬาต่าง ๆ โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของกีฬาและการออกกำลังกาย การส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายของมวลชนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกีฬา จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้มวลชนมีการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกีฬา พบว่า ในช่วงที่ผ่านมาการพัฒนาการออกกำลังกายและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ยังไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยการส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำการออกกำลังกายให้มีความพร้อม ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และที่มีอยู่ก็ยังไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยในปี 2564 มีอาสาสมัครทางการกีฬาทั่วประเทศ จำนวน 8,442 หมู่บ้าน หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 11.24 ของจำนวนหมู่บ้านทั่วประเทศ (75,032 หมู่บ้าน) ทั้งนี้อาสาสมัครกีฬาที่มีความสำคัญดังที่ได้กล่าวมา ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐาน ผ่านหลักสูตรและการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรดังกล่าวจะมีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม

การพัฒนาผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนด้วยแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม จากการศึกษา พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ได้มีการกล่าวถึง เป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการประสานพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนด้วยการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคมที่กล่าวถึง การสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม เยาวชน คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ รวมเป็นพลังของการพัฒนาเพื่อส่วนรวม โดยกำหนดให้มีพื้นที่ในการร่วมคิดร่วมทำหรือสร้างเวทีกลางเพื่อปรึกษาหารือปัญหา



สาธารณะตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอจนถึงระดับจังหวัด เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชนจะเป็นการสร้างให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำในอนาคต ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของภาคประชาสังคม การสร้างเครือข่ายรวมถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างชุมชนเสมือนบนเครือข่ายสื่อ เพื่อให้เป็นเครื่องมือเรียนรู้ร่วมกันทางสังคมที่ร่วมทำสิ่งที่สร้างสรรค์ และการให้คุณค่ากับการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

จากประเด็นยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นแนวคิดสำคัญ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) และการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (participatory development) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา โดยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจตั้งอยู่บนฐานการคิดแบบมนุษยนิยม (humanism) ที่เชื่อว่า “มนุษย์ ถึงแม้จะมีความแตกต่างทางชนชั้น เชื้อชาติ วัฒนธรรม สีผิว ฐานะ เพศสภาพ ความพิการ แต่ทุกคนมีศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน มนุษย์มีศักยภาพอยู่ในตนเอง” ซึ่งศักยภาพ หมายความว่า ความถึง ความสามารถ ความเข้มแข็ง ความอดทน ความยืดหยุ่น และการมีประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหา แต่บางครั้งเมื่อเกิดความจำเป็นกลับไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ และบุคคลก็ไม่ได้ตระหนักถึงศักยภาพของตน หรือลืมไปว่าตนเคยมีศักยภาพ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้บุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองไร้พลังในการเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนให้พ้นจากสภาพที่ไม่พึงประสงค์ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นทั้งเป้าหมาย (ends) และวิธีการ (mean) ของนักพัฒนาศึกษา กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ภายใต้ความเชื่อที่ว่า พลังอำนาจภาคประชาชนก่อตัวเกิดขึ้นมาจากภายในชุมชน (explode from inside) ไม่ใช่การใส่พลังจากภายนอกเข้าไป กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องเริ่มด้วยการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ว่า มนุษย์ไม่ได้ถูกใครหรือสิ่งใดกำหนดชะตากรรม แต่มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า ผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึก การรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออก มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยบูรณาการความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และบูรณาการเข้าสู่ชีวิต (กรภัค จำยประยูร, 2549; ปิ่นหทัย หนูนวล, 2559; วีรณัฐ เกอรักษ์, 2556; สมภรณ์ เทียนขาว, 2555)

โดยคุณลักษณะของผู้นำที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำบารมีที่สามารถทำให้ประชาชนมองข้าม

ผลประโยชน์ส่วนตัว สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นสติปัญญา และมีความใส่ใจกับความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมคติของผู้ตามเพื่อให้คำนึงถึงความสำเร็จ การรู้ตัวทั่วพร้อม (self-actualization) ของตนเองและผู้อื่น ทำให้ชุมชนสามารถกระตุ้นกำกับ และควบคุมการการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ด้วยตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสริมพลังอำนาจให้ชุมชนโดยการเสริมสร้างสำนักสาธารณะ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำชุมชนไปสู่สถานะที่พึงประสงค์ ผู้นำจะสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าจะบรรลุจุดหมายได้อย่างไร ด้วยการแสดงตัวอย่าง สร้างมาตรฐานของการปฏิบัติ มีการแสดงความเชื่อมั่น และการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหา การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เพื่อแก้ปัญหา ให้ความสนใจกับความต้องการความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาของประชาชน สนับสนุนและฝึกให้ประชาชนมีการพัฒนา โดยจะเห็นได้จาก การให้ความสนใจกับประชาชนเป็นรายบุคคล ทำให้ชุมชนเข้าใจความต้องการจำเป็นของตนเองอย่างชัดเจน สามารถจัดลำดับความจำเป็นของประเด็นในการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยการส่งตัวแทนมาร่วมสร้างความเจริญงอกงามและการพัฒนาอย่างยั่งยืน กระบวนการที่จะทำให้ชุมชนสามารถควบคุมวิถีการดำรงชีวิตของตนเองได้คือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำ ซึ่งเป็นการให้อิสระภาพแก่ชุมชน ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ (Bass, 1999; สุธิญา พรหมมาก, 2554)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากเป็นเมืองกีฬา (Sport City) ประจำภาคกลางซึ่งเป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตามที่ได้กล่าวไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนาที่กล่าวถึงการกีฬาพัฒนาเมืองกีฬาด้านแบบ และวางแผนการจัดตั้งเมืองกีฬาในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยคำนิยามของเมืองกีฬา คือ จังหวัดหรือพื้นที่ทางการปกครองที่มีความพร้อมในการพัฒนาและจัดกิจกรรมทางการกีฬา เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน การสร้างความเป็นเลิศ การพัฒนาองค์ความรู้ทางการกีฬา การฝึกซ้อม และการจัดการแข่งขันกีฬารวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคประชาสังคม โดยการพัฒนาเมืองกีฬาให้สำเร็จและยั่งยืนจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์นี้ก็คือ การพัฒนาเมืองกีฬาให้สำเร็จและยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 แห่ง โดยการกีฬาแห่งประเทศไทย จะทำการกำหนดขอบเขต แนวทาง และคุณลักษณะเมืองกีฬาด้านแบบ ทำการประเมินเพื่อคัดเลือกจังหวัดที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งเมืองกีฬา วางแผนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและปลอดภัย เสริมสร้างความร่วมมือกับเอกชนเพื่อระดมทุนจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานในกระบวนการสร้างเมืองกีฬา และวางแผนจัดกิจกรรมในเมืองกีฬาและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสนใจและเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาเมืองกีฬาในภูมิภาคอื่น ๆ ต่อไป ทั้งนี้เมืองกีฬาประจำภูมิภาคควรมีคุณลักษณะเฉพาะของภูมิภาค โดยคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเมืองกีฬาได้พิจารณาเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ว่าจังหวัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับคัดเลือกเป็นเมืองกีฬาตามที่คณะกรรมการกำหนดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย 2) การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 3) การจัดการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และ 4) การส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬาและการท่องเที่ยว เมืองกีฬาชุดแรกที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดกระบี่ โดยการเป็นเมืองกีฬาจะช่วยให้ประชาชนในจังหวัดเล่นกีฬาและออกกำลังกายเป็นประจำ การพัฒนานักกีฬาและบุคลากรการกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ จัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ ส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬาในจังหวัดให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬา เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคในการเก็บตัวฝึกซ้อมสำหรับนักกีฬาชาวต่างชาติซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศ

การศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาพบว่า การเล่นกีฬาและการออกกำลังกายมีความจำเป็นต่อการรักษาและเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยมีปัจจัยเสริมที่สำคัญปัจจัยหนึ่งก็คือการมีผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย เพราะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของชุมชนซึ่งพัฒนาขึ้นได้ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมประชาชนในกระบวนการพัฒนา เมื่อประชาชนให้ความร่วมมือในกระบวนการพัฒนา จะทำให้คาดหวังถึงความสำเร็จได้มากกว่ากระบวนการพัฒนาที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน

ภายใต้หลักการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม นักพัฒนศึกษาจะต้องร่วมมือกับประชาชน ผู้ประสบปัญหาสร้างความตระหนัก ทำความเข้าใจปัญหาหรือสาเหตุ และสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตนเอง การพัฒนาไม่ใช่วิธีการที่จะมีบุคคลภายนอกที่เชื่อเอาเองว่ามีพลังอำนาจมากกว่าถ่ายทอดพลังให้แก่ผู้ที่อ่อนแอกว่าได้ การเสริมพลังอำนาจไม่ใช่การทำงานแบบครูผู้สอนที่คิดว่าตนเองมีพลังมีความรู้ความคิดมากกว่าผู้อื่นไปสั่งสอนผู้เรียนที่อ่อนด้อยกว่า แต่เป็นการทำงานร่วมกันบนฐานความสัมพันธ์ที่เสมอภาคเท่าเทียม โดยยอมรับความเป็นมนุษย์ของกันและกัน ดังนั้นการพัฒนาผู้นำ

กีฬาและการออกกำลังกายชุมชนชุมชนจึงต้องสร้างความตระหนักและทัศนคติ ในเรื่องของการเข้ามา มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนในชุมชนโดยคนในชุมชนเอง ด้วยการมีจิตอาสา และจิตสาธารณะ รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ประชาชน เพื่อให้ตระหนักถึงความมีสิทธิ เสรีภาพ และอิสรภาพในการกำหนดสร้างชีวิตที่มีคุณภาพของตนเองและชุมชน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

### คำถามการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนชุมชน เป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชนเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มีขอบเขต ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากร ได้แก่ สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 7,527 คน (การกีฬา แห่งประเทศไทย, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 380 คน ผู้วิจัยกำหนด ขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) จากนั้นสุ่มเลือกชมรมกีฬา จำนวน 10 ชมรม จากชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งหมด จำนวน 44 ชมรม กำหนดโควตาตัวอย่าง ของแต่ละชมรมกีฬาโดยพิจารณาจากจำนวนสมาชิก จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้ตัวอย่างครบตาม โควตา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน ซึ่งมาจาก สมาชิกชมรมกีฬาที่ส่งเสริมการเล่นกีฬาของประชาชน ทั้งการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพและการเล่นกีฬา

เพื่อความเป็นเลิศและมีสมาชิกที่เคยได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติ ตัวอย่างเช่น  
ชมรมฟุตบอล ชมรมฟุตซอล ชมรมตะกร้อ ชมรมจักรยาน ชมรมเปตอง และชมรมแบดมินตัน เป็นต้น

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง เป็นจังหวัดที่ได้เหรียญรางวัลในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 46 “เชียงรายเกมส์” มากที่สุดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง (อันดับที่ 7 ของการแข่งขัน) และยังได้รับการคัดเลือกให้เป็นจังหวัดต้นแบบ “เมืองกีฬา – Sport city” จากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) การส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
- 2) การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- 3) การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ และ
- 4) การส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬาและธุรกิจด้านกีฬา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน หรือรูปแบบ 4I1P (4I1P Model) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มี 5 องค์ประกอบคือ

1.1 I1 = Idealized influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำของตน

1.2 I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทำให้เกิดความตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง

1.3 I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ เพื่อแก้ปัญหาและหาข้อสรุปใหม่ที่ดี กว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.4 I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) หมายถึง ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การพัฒนาผู้ตามผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความคิด (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor)



1.5 P1 = performance (ความสามารถในการปฏิบัติ) หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายให้ประชาชนในชุมชนได้ สามารถศึกษาสภาพ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหาด้านกีฬาและการออกกำลังกาย มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สามารถจัดหาแหล่งทุนและเขียนโครงการ

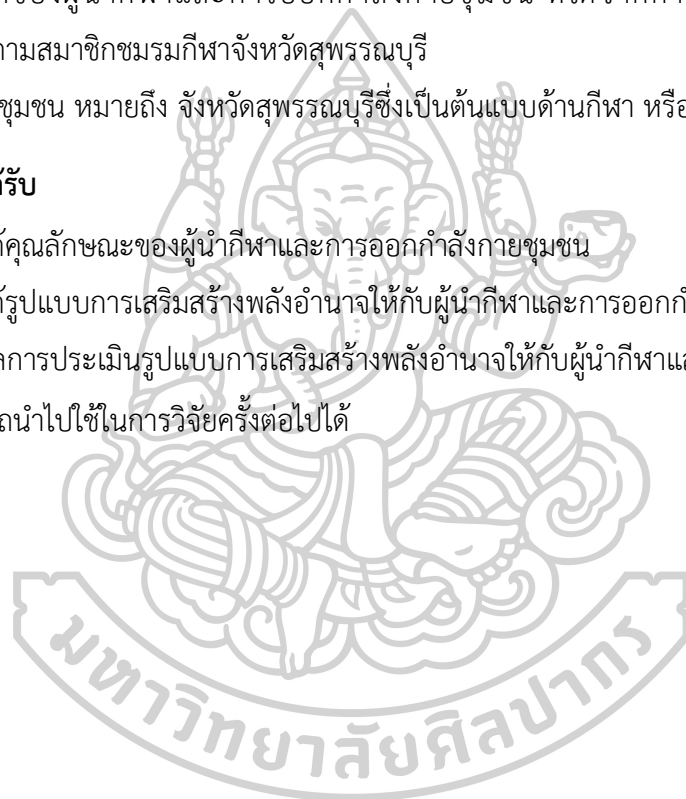
2. ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน หมายถึง ประชาชนที่มีจิตอาสาในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนในชุมชนของตน ด้วยการจัดให้มีการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

3. คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ที่ได้จากการการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสอบถามสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

4. ชุมชน หมายถึง จังหวัดสุพรรณบุรีซึ่งเป็นต้นแบบด้านกีฬา หรือเมืองกีฬา

#### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
2. ได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะและอาสาสมัคร
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา
8. บริบทพื้นที่การวิจัย
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573 แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2566 – 2570) โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

การวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580 ) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561b) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” การประเมินผล การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ พิจารณาจาก 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลาย

ทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่มีการกล่าวถึงการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน และการสร้างจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม ก็คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 ที่กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของกีฬาและการออกกำลังกายที่มีต่อการพัฒนาประชาชนก็คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 4.7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา โดยมุ่งสร้างและพัฒนาบุคลากร ด้านการกีฬาและนันทนาการ ทั้งครูหรือผู้สอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารการกีฬา อาสาสมัครกีฬา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาสได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ชาติที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนและความสำเร็จของการพัฒนา รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชนได้กล่าวไว้ในยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน



ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากร ที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้นานที่สุดโดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม ที่กล่าวถึงการสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะ การเชื่อมพลังของคนสามวัย คือ เยาวชนคนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ให้มาเป็นกำลังของการพัฒนาเพื่อส่วนรวม โดยการสร้างเวทีกลางเป็นพื้นที่สาธารณะ เพื่อปรึกษาหารือปัญหาสาธารณะของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอจนถึงระดับจังหวัด การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชนในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะให้เป็นผู้รุ่นใหม่ในอนาคต ตลอดจนสนับสนุนระบบวิสาหกิจเพื่อสังคม การดำเนินงานของภาคประชาสังคม การสร้างเครือข่ายในพื้นที่ รวมถึงการสร้างชุมชนเสมือนบนเครือข่ายสื่อ ให้เป็นเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันทางสังคมที่ร่วมทำสิ่งที่สร้างสรรค์ และการยกย่องให้คุณค่ากับการทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม

## 1.2 แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573

ในการกล่าวถึงปัญหาสุขภาพของคนไทยที่เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งเป็นสาเหตุของการเสียชีวิต เกิดจากการออกกำลังกายไม่เพียงพอ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการใช้ตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) ที่กำหนดตัวชี้วัดว่า ประชาชนควรมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอร้อยละ 75 พบว่า กลุ่มเด็กและเยาวชนอายุ 6-17 ปี มีสัดส่วนกิจกรรมทางกายเพียงพอต่ำที่สุดในทุกกลุ่มอายุ จึงเป็นกลุ่มที่จะต้องส่งเสริมเป็นพิเศษ ในปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่เริ่มมีมาตรการของโควิด-19 และมาตรการล็อกดาวน์ พบว่ากิจกรรมทางกายเพียงพอลดลงในทุกกลุ่มอายุ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับเพศพบว่าผู้หญิงมีกิจกรรมทางกายเพียงพอต่ำกว่าผู้ชายในทุกกลุ่มอายุการมีกิจกรรมทางกายเพียงพอสามารถลดความเสี่ยงของการเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้ จากการสำรวจปี 2564 พบว่า กลุ่มประชากรที่มีกิจกรรมทางกายเพียงพอตรวจพบการเป็นความดันโลหิตสูงที่ร้อยละ 18.4 เปรียบเทียบกับผู้ไม่มีกิจกรรมไม่เพียงพอที่ร้อยละ 23.4 การส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้เพียงพอในทุกเพศทุกวัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในระยะยาว โดยประชาชนแต่ละวัยมีข้อเสนอแนะการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) ควรมีกิจกรรมทางกายที่หลากหลาย อย่างน้อย

180 นาทีต่อวัน เด็กและวัยรุ่น (6 – 17 ปี) ควรมีกิจกรรมทางกายระดับปานกลางถึงหนักอย่างน้อย 60 นาทีต่อวัน ผู้ใหญ่ (18 – 59 ปี) ควรมีกิจกรรมทางกายระดับปานกลาง อย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือกิจกรรมทางกายระดับหนัก อย่างน้อย 75 นาทีต่อสัปดาห์ และกิจกรรมพัฒนาความแข็งแรงและความอ่อนตัวของกล้ามเนื้ออย่างน้อย 2 ครั้งต่อสัปดาห์ ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ควรมีกิจกรรมทางกายเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ แต่เพิ่มกิจกรรมพัฒนาสมดุร่างกายและป้องกันการหกล้ม อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์

### 1.3 แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2566 – 2570)

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2566 – 2570) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “กีฬาพัฒนาคน และเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจไทย” โดยมีพันธกิจหลัก 2 ประการ คือ การกีฬาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม และการกีฬาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้ ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาการออกกำลังกายและกีฬาเพื่อมวลชนให้เป็นวิถีชีวิต เพื่อสร้างการรับรู้ ความตระหนัก ความต้องการ และส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่ม ได้แก่ ประชาชนทั่วไป ผู้พิการ บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้เป็นวิถีชีวิตเพื่อการมีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง ลดอัตราการป่วยของประชาชนในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยมีการปลูกฝังค่านิยมกีฬาในประชาชนทุกกลุ่ม ส่งเสริมและสนับสนุน จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีตัวชี้วัดหลักกว่าประชากรทุกภาคส่วนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2570 มีการจัดกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬาสำหรับประชาชนทุกกลุ่มในทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ โดยในภาพรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี และสัดส่วนของประชากรทุกกลุ่มที่มีค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) อยู่ในระดับมาตรฐาน ดิขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี โดยองค์การอนามัยโลกได้แบ่งเกณฑ์การระดับดัชนีมวลกายเพื่อใช้เป็นแบบคัดกรองภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในกลุ่มเป้าหมายได้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ และประเด็นการพัฒนาที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา พัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านกีฬาเพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มในห่วงโซ่อุปทานของการกีฬา ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยพัฒนาหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสำหรับการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรด้านกีฬาทุกกลุ่ม ครอบคลุมครูผู้สอนพลศึกษา อาสาสมัครทางการกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้บริหารการกีฬา และนักวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยมีตัวชี้วัดว่าต้องมีอาสาสมัครกีฬาที่ได้รับการพัฒนาครบทุกหมู่บ้าน ภายในปี 2567 และได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำในการออกกำลังกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ภายในปี 2570

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หลักการสำคัญของแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจปัจจัยที่ก่อให้เกิดการสร้างพลังอำนาจ และคุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นวิธีการหนึ่งที่นักพัฒนาศึกษาสนใจที่จะนำมาใช้ในการพัฒนามนุษย์เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงสู่ชีวิตที่พึงประสงค์ ผ่านวิธีการสร้างความตระหนักรู้ โดยสามารถทำความเข้าใจสภาพหรือปัญหาที่ตนเผชิญอยู่ การเห็นคุณค่าของตนเอง และค้นหาศักยภาพที่จะสามารถนำมาใช้ควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยา ที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวคิดนี้คือเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) นักปรัชญาชาวบราซิล โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม ผ่านกระบวนการปลูกสร้างจิตสำนึก การสร้างจิตสำนึก หรือการยกระดับจิตสำนึก (consciousness raising, conscientization) โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อปลูกสร้างจิตสำนึก ในการเปลี่ยนแปลงความคิดทัศนคติ การมองตนเอง การใช้คำถามก่อให้เกิดการตระหนักถึงปัญหา สามารถทำความเข้าใจที่มาสาเหตุและผลกระทบของปัญหา จนสามารถเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อปัญหา เช่น รับรู้ว่าเป็นปัญหาไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดหรือชะตากรรมแต่เกิดจากสาเหตุปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลจนไปจนถึงระดับโครงสร้างทางสังคม เมื่อผู้เรียนรู้เกิดความเข้าใจใหม่จะไม่ยอมจำนนกับปัญหาเดิม และการรับรู้ใหม่จะนำตนเองไปสู่ความคิดนอกกรอบและการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Freire, 2000)

การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิต เน้นการตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของมนุษย์ การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนความเชื่อ มีความศรัทธาในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งแนวความคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย

### 2.2 ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผู้กำหนดนิยามไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับนักวิชาชีพแต่ละสาขาที่จะนำไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้ให้บริการต่างสาขาวิชาชีพมีมุมมองที่ต่างกัน มุมมองด้านพัฒนาศึกษา มองการทำงานเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเรื่องการให้ข้อมูล ความรู้ หรือการจัดบริการการศึกษา มุมมองด้านสังคมสงเคราะห์ตั้งเป้าหมายไว้ที่การฝึกทักษะแรงงานและ

สร้างอาชีพเพื่อการมีรายได้ มุมมองด้านจิตวิทยาก็ตั้งเป้าหมายไว้ที่การเปลี่ยนแปลงวิถีคิด พฤติกรรมของผู้ใช้บริการให้มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้ ด้วยมุมมองที่ต่างกันจึงทำให้การศึกษาความหมายในเรื่องนี้หลากหลายขึ้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความกว้างขวางครอบคลุมในการทำงานเสริมสร้างพลังอำนาจในหลายมิติ โดยให้ความสำคัญในการทำงานเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องใช้แนวคิดการมองปัญหาแบบองค์รวม (holistic view) ทั้งภาวะกาย จิต สังคม ปัญญา (การเรียนรู้) การงานอาชีพ พฤติกรรม ความคิดต่อวิถีชีวิต ฯลฯ และเห็นระดับในการทำงานเสริมสร้างพลังอำนาจที่เริ่มต้นจากระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม องค์กร ชุมชน สังคมและมิติทางการเมืองซึ่งหากพิจารณาให้ลึกซึ้งถึงการสูญเสียพลังอำนาจในระดับใดระดับหนึ่งจะก่อผลกระทบต่อพลังอำนาจในระดับอื่นๆ ตามมาด้วยเช่นกัน

### 2.2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในความเห็นของนักวิชาการ มีดังต่อไปนี้ อัลซอป (Alsop, 2013) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการช่วยให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ลี (Lee, 2001) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการผสมผสานและบูรณาการวิธีการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ทั้งในการทำงานระดับบุคคล กลุ่ม ชุมชน จนถึงระดับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง เช่น การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย กลไกการทำงาน เช่น แผนงาน มาตรการ กฎหมายต่าง ๆ เนื่องจากการทำงานเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการทำงานหลายระดับจึงมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการทำงานกับบุคคลระดับปัจเจก ซึ่งทำงานให้บริการทางตรง (direct practice) และเกี่ยวข้องกับทั้งแนวคิดอุดมการณ์ทางการเมือง

ครอฟท์ (Croft, 2000) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำงานกับพลังอำนาจที่สูญเสียไปของผู้ใช้บริการ โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้น ปลุกเร้าให้กำลังใจ และสร้างเงื่อนไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริการรู้สึกต่อตนเองดีขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีอิสรภาพที่จะปลดปล่อยจากการถูกกดขี่ เอารัดเอาเปรียบ ทั้งการช่วยเหลือในเชิงการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยไม่สามารถแยกการช่วยเหลือรายบุคคลออกจากโครงสร้างทางการเมืองและพลังอำนาจทางวัฒนธรรมที่เป็นสาเหตุพื้นฐานให้เกิดปัญหาได้

กูเตียเรส (Gutierrez, 1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่ม ทำความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทาย พฤติกรรมของตน พฤติกรรมที่ตนกระทำกับผู้อื่น หรือพลังอำนาจทางการเมือง ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสถานการณ์ชีวิตของตน

ไปในทิศทางที่ปรารถนา พลังที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนพลังซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล แต่ไม่ได้เป็นสร้างพลังเพื่อควบคุมผู้อื่น

คัทเทิลบัค (Cuttlebuck, 2001) ให้นิยามว่า เป็นการทำให้บุคคล หรือองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงตนเองตามแนวทางของตนเองเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ โดยจะต้องค้นหาอำนาจจากภายในที่มีอยู่ รวมถึงแหล่งทรัพยากรและสิทธิที่จะสามารถตัดสินใจและจัดการกับปัญหาที่เป็นไปได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับ

ภัทรพร อ่อนใส (2548) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับการบริหารและการพัฒนาองค์กรว่า เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นจากทฤษฎีการพัฒนาองค์กรที่มีพื้นฐานจากทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เพราะมีพื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การเสริมสร้างพลังของกลุ่มและทีมงานในองค์กร ซึ่งหมายถึงการระดมความร่วมมือสร้างกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการสร้างสรรคัวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในที่สุด

คัทเทิลบัค และ เคอร์นาแฮม (Cuttlebuck, 2001) ให้ความหมายว่าการเสริมสร้างพลังเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มที่มีพลังอำนาจมีความรู้สึกเชื่อมั่นและมั่นใจตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังงานที่มีอยู่ในตน มีความรู้สึกกับตนเองในด้านดี มีแรงจูงใจภายในตนเอง มีความต้องการและมีความพร้อมในการกระทำต่าง ๆ ปรารถนาความสำเร็จในตนเอง มีความรับผิดชอบสูงซึ่งไม่เพียงรับผิดชอบในส่วนบุคคลเท่านั้นแต่ยังขยายไปสู่ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม จึงสามารถสร้างเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

กิบสัน (Gibson, 1995) นิยามว่า เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงออกถึงการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

วิลาสินี พิพิธกุล (วิลาสินี พิพิธกุล, 2546) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับตัวเองโดยตัวเองเป็นอำนาจที่มาจากข้างใน เป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีอำนาจในตัวเอง เช่น ผู้หญิงที่ถูกกระทำทารุณทางเพศ ซึ่งมักจะสูญเสียความรู้สึกมีคุณค่าเพราะมักจะถูกตราหน้าจากสังคมอยู่ตลอดเวลาและตอกย้ำว่าเป็นเหยื่อ จนทำให้สิ้นหวังคิดว่าตนเองทำอะไรไม่ได้แล้ว การเสริมสร้างพลังเป็นกระบวนการบำบัดอย่างหนึ่ง และจะช่วยให้เขาตระหนักได้ว่าตนไม่ใช่เหยื่อ การที่เขาอยู่รอดมาได้ เขาเป็นผู้ผ่านพ้น (survival) ทำให้เขาสามารถค้นหาศักยภาพในตัวเองได้ แม้แต่ปัญหาของผู้หญิงที่เกี่ยวกับเรื่องเพศต้องผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสิ้น



กิตติภา สุวรรณรัตน์ (2545 : 52) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนให้มีพลังเข้มแข็งในการดำเนินชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสม ตามสภาพสังคมที่ตนอยู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคคล กลุ่มหรือชุมชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถดึงพลังและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวเองจะต้องให้บุคคล กลุ่ม หรือชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจนมีการพัฒนาวิธีการที่จะแก้ไขอุปสรรคปัญหาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการอย่างเหมาะสม

สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผู้กำหนดไว้หลายนัยยะ ทั้งในด้านของแนวคิดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง จนสามารถค้นหาพลังอำนาจและความเข้มแข็งในตน หรือในด้านกระบวนการพัฒนาตัวตนของบุคคล กลุ่ม องค์กรหรือชุมชน ให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงความคิด การกระทำของตนเอง หรือเกิดการเคลื่อนไหวที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับโครงสร้างที่หมายถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตสำนึกทางการเมือง วัฒนธรรม เป็นต้น

ผู้วิจัยขอสรุปให้เห็นความหมายและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพภายในของบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ให้มีพลังเข้มแข็งในการดำเนินชีวิตและดำเนินการตามเป้าหมายอย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ด้วยความเชื่อมั่นในคุณค่า พลังความสามารถและความเข้มแข็งในระดับต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการที่สำคัญ คือ

1. การส่งเสริมให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน สร้างความตระหนักรู้ในพลังแห่งตน ด้วยการค้นหาความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จุดแข็ง คุณค่าที่มีอยู่ภายในตนเอง
2. การส่งเสริมให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ทบทวนปัจจัยที่จะมาเสริมหรือสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงมีพลังมากขึ้น ด้วยการค้นหาทรัพยากร แหล่งสนับสนุน ความช่วยเหลือจากระบบ ความเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก
3. การส่งเสริมให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ทำความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทาย รวมถึงสาเหตุว่าปัญหานั้นเกิดจากตนเอง หรือเป็นผลกระทบจากโครงสร้างการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
4. การส่งเสริมให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน เกิดการตระหนักว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม และปลุกสำนึกให้กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม

5. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องการการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผนและร่วมแก้ไขปัญหาของผู้ประสบปัญหานั้นให้ผ่านพ้นไป มากกว่าการช่วยเหลือด้วยวัตถุปัจจัยหรือคำแนะนำปรึกษาจากบุคคลภายนอก

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการประเมินปัญหา จนสามารถเข้าใจถึงที่มาของปัญหา ปัจจัยและจุดเปลี่ยนของปัญหา จากนั้นจึงประเมินศักยภาพและทรัพยากร

### 2.2.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีมนุษยนิยม (humanism theory) ที่เชื่อในศักยภาพของมนุษย์ทุกคนที่จะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ในบางเวลา มนุษย์ก็ไม่ได้ตระหนักว่าตนเองมีความสามารถนั้น หรือลืมไปว่าตนเองมีศักยภาพ จึงไม่ได้นำเอาศักยภาพนั้นมาใช้แก้ปัญหา ทำให้รู้สึกว่าคุณ "ไร้พลัง" แนวคิดการเสริมพลังอำนาจยังกล่าวถึง การที่มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและมีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งหัวใจสำคัญก็คือการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน (active participation) ของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ชุมชนได้ตระหนักร่วมกันว่าสภาพที่เผชิญอยู่นั้นเป็นปัญหา แล้วค้นหาสาเหตุ โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกจะเป็นไปอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมุ่งเน้นให้ผู้ร่วมประสบปัญหาได้ทำงานร่วมกัน (self help) ได้ช่วยเหลือตนเอง ทำให้เกิดความอบอุ่นใจที่ยังมีเพื่อนร่วมชะตากรรมร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกัน มีข้อสังเกตว่าเมื่อวิเคราะห์ปัญหาในระดับรายบุคคล มิได้มีพบว่าสาเหตุอยู่ที่ตัวบุคคลแต่ลึกลงไปกว่านั้นมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ที่กระทบต่อสิทธิและโอกาส และความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุเชิงโครงสร้าง

การเสริมพลังอำนาจจะมองปัญหาแบบองค์รวม (holistic) โดยไม่แยกส่วน เห็นความเชื่อมโยงของปัญหาของระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม กับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมาก เน้นเอาปัญหาและความต้องการของบุคคลเป็นตัวตั้งเพื่อกำหนดเป้าหมายและกิจกรรม และการพิจารณาถึงต้นตอของปัญหาอย่างลึกซึ้งซึ่งมากกว่าที่จะสนใจเพียงปรากฏการณ์ผิวหน้าเท่านั้น และการแก้ปัญหาจะมีลักษณะต่อเนื่องเป็นพลวัต (dynamic) จุดที่น่าสนใจก็คือพลังชุมชนในการแก้ปัญหาของตนเองที่มาจากความเชื่อมั่นและตระหนักในศักยภาพของคนในชุมชน

การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามค้นหาศักยภาพ จุดแข็ง และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง นอกจากนั้นยังค้นหาทรัพยากร และการช่วยเหลือจากเครือข่ายทั้งในและนอกชุมชน ทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ของปัญหาในปัจจุบันและหาสาเหตุที่ทั้งที่เกิดจาก

ตนเองหรือเป็นผลกระทบจากสาเหตุเชิงโครงสร้างด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมหรือวัฒนธรรม สร้างความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมทั้งตัวบุคคลหรือการปรับเปลี่ยนสภาพสังคม นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคิดแก้ปัญหาของตนเอง

สรุปได้ว่าความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและมีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนซึ่งหัวใจสำคัญก็คือการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน (active participation) ของสมาชิกภายในกลุ่ม มุ่งเน้นให้ผู้ที่ร่วมประสบปัญหาได้ทำงานร่วมกัน (self help) ได้ช่วยเหลือตนเองการเสริมพลังอำนาจจะมองปัญหาแบบองค์รวม (holistic) โดยไม่แยกส่วนเป็นกระบวนการเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว หรือชุมชนในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบชีวิต เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีสร้างพลัง มีความสุข และมีอำนาจในการตัดสินใจ การเลือกใช้แหล่งทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการ มีประสบการณ์ตรงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดความเข้าใจ มีการตัดสินใจอย่างอิสระ สามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ควบคุมตนเอง โดยมีการใช้สร้างพลังอำนาจได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### 2.3 หลักการสำคัญของแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่กลุ่มหรือบุคคลมีอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรและสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจมุ่งเป้าไปที่การกำจัดปัญหาเชิงโครงสร้างทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ไม่สมดุล เป็นอุปสรรคต่อการที่ประชาชนจะเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี อุปสรรคเหล่านี้รวมถึงการกระจายรายได้ และการกระจายอำนาจที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นผลมาจากระบบเศรษฐกิจในยุคหลังอุตสาหกรรม (post-industrial economy) สภาพไร้การเสริมสร้างพลังอำนาจมาเป็นเวลายาวนานของกลุ่มคนชายขอบ กลุ่มคนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ความสนใจกับกระบวนการและผลของกระบวนการที่จะทำให้บุคคลและกลุ่มสามารถเข้าถึงทรัพยากรและอำนาจได้ดียิ่งขึ้น

อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรตลอดจนถึงการควบคุมชีวิตของบุคคล แนวคิดที่สำคัญได้แก่ การจำแนกแยกชั้นชน (stratification) หมายถึง การที่กลุ่มคน ในสังคมถูกจำแนกให้แตกต่างกันเป็นลำดับชั้น ทั้งนี้นักทฤษฎีด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมองว่าการจำแนกชนชั้นให้มีลำดับชั้นสูงต่ำของคน เป็นการลดทอนพลังอำนาจของประชาชนและกลุ่มคนยากจนที่ไม่มีตำแหน่งแห่งที่ในสังคม ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรและความสามารถในการควบคุมชีวิตของตนเอง



ความรู้พลังอำนาจ หมายถึง การรู้ความสามารถในการจัดการกับความรู้ ความคิด ทักษะ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีบทบาททางสังคมที่เหมาะสมและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้พลังอำนาจเกิดขึ้นจากความรู้สึกต่ำต้อยด้อยค่าของกลุ่มคนชายขอบ คนยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาความยากลำบากในสังคม

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ต้องทำให้บุคคลเกิดความตระหนักในศักยภาพของตนเอง พร้อมกับมีจิตสำนึกเชิงวิพากษ์และการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างจริงจัง การพัฒนาจิตสำนึกเชิงวิพากษ์หรือการปลุกจิตสำนึกนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความตระหนักว่า โครงสร้างทางการเมืองที่ไม่สมดุลนั้นได้ส่งผลกระทบต่อบุคคลและกลุ่มรู้สึกไร้อำนาจ กูเตียร์เรส (Gutierrez, 1990) กล่าวว่า จิตสำนึกเชิงวิพากษ์มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การที่บุคคลรู้ว่าสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนก็เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเช่นกัน 2) เปลี่ยนแปลงความคิดว่าสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเพราะเวรกรรมหรือโชคชะตาของตน และ 3) การมีความรู้สึกที่ว่าตนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ตามที่ต้องการ

ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจหลักการสำคัญของแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้ การมีพลังอำนาจ หมายถึง การที่กลุ่มหรือปัจเจกสามารถมีความสามารถเข้าถึงทรัพยากร และควบคุมชีวิตของตนเองได้ด้วยการจัดอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่สกัดกั้นไม่ให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งรวมถึงการกระจายรายได้และการกระจายอำนาจที่ไม่เป็นธรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจมุ่งไปที่ผู้ที่ไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมาเป็นเวลายาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนกลุ่มน้อย (marginalize) คนชายขอบ กลุ่มคนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

การเสริมสร้างพลังอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่มองสังคมว่าประกอบด้วย กลุ่มต่าง ๆ ที่ถูกจำแนกแยกแยะเป็นชนชั้นทางสังคม (social classes) หมายถึงกลุ่มคนที่มีความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องความมั่งมีทรัพย์สินเงินทอง เกียรติยศ หรืออำนาจ ปัจจุบันการจำแนกแยกชนชั้นมาจากองค์ประกอบ 5 ส่วน รวมกัน ได้แก่ การศึกษา อาชีพการงาน รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ และการเข้าถึงอำนาจทางการเมือง และการจำแนกชนชั้นอาจเกิดขึ้นได้ในมิติด้านเพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา กลุ่มภาษา แบบแผนความนิยมทางเพศ ความพิการ วรณะ

การจำแนกแยกแยะชนชั้นได้ลดทอนพลังอำนาจของประชาชนและกลุ่มคนยากจนที่ไม่มีตำแหน่งแห่งที่ในสังคม ทำให้ไม่อาจเข้าถึงทรัพยากรและไม่สามารถควบคุมชีวิตของตนเอง ความรู้พลังอำนาจปรากฏขึ้นจากความรู้สึกต่ำต้อยด้อยค่าที่มักเกิดขึ้นกับกลุ่มคนชายขอบ คนยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาความยากลำบากในสังคม

สภาพการณ์ที่บุคคลถูกกีดกันไม่ให้เข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีจำกัด ก็คือการกีดกันเอารัดเอาเปรียบเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับโครงสร้างชนชั้นวรรณะ การกีดกันก็คือการทำให้สูญเสีย

คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งส่งผลเสียทั้งต่อผู้กดขี่และผู้ถูกกดขี่ (Freire, 1970: 32) อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ถูกกดขี่จะปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างของการครอบงำและกลายเป็นการยอมแพ้ย่อมตามอำนาจของการกดขี่เอาใจเอาเปรียบและคิดว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะไปต่อสู้เอาชนะการกดขี่ได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ต้องมีตระหนักในศักยภาพของตนเอง ผนวกเข้ากับจิตสำนึกเชิงวิพากษ์และการกระทำที่ส่งผลกระทบทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาจิตสำนึกเชิงวิพากษ์หรือการปลุกจิตสำนึกนั้นเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความตระหนักว่าโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ไม่สมดุลนั้นได้ส่งผลกระทบต่อบุคคลและของกลุ่มซึ่งเป็นการลดทอนพลังอำนาจ

#### 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการสร้างพลังอำนาจ

โฮแคนสัน และ โรเมค (Hokason, 1992) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจประสบความสำเร็จได้นั้นประกอบด้วย ได้แก่ ความไว้วางใจ เปิดเผยและจริงใจ การมีทักษะทางสังคมได้แก่ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นมีการยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องเป็นความร่วมมือโดยผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจก็ควรรับรู้วัตถุประสงค์ร่วมกันและพร้อมที่จะมีส่วนร่วม

โควี (Covey, 1991) ได้กำหนดปัจจัยเสริมที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการสร้างพลังอำนาจไว้ 6 ประการ (Covey's six conditions of empowerment) ดังนี้

1. คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ อาจจำแนกได้ 3 ประการ คือ

1.1 ความซื่อตรง หมายถึง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง และการมีนิสัยที่สอดคล้อง กับค่านิยมของตน เป็นลักษณะของผู้ที่พูดและแสดงออกจากความรู้สึกที่แท้จริง เมื่อบุคคลสามารถแสดงคุณค่าที่มีอยู่ในตัวจะสามารถพัฒนาการพึ่งพาตนเองได้และเป็นอิสระทางความคิด

1.2 ความเป็นผู้ใหญ่ หมายถึงความสมดุลระหว่างความกล้าหาญและความคิดรอบคอบ

1.3 ความมีจิตใจกว้าง หมายถึง การจิตใจเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ รู้จักการแบ่งปันให้บุคคลอื่น จะแสดงออกโดยการแบ่งปันเกียรติยศ ชื่อเสียง การตัดสินใจร่วมกันด้วยการเปิดเผยทั้งในแง่ของทางเลือกและความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีจิตใจเอื้อเพื่อจะเป็นคนที่มีความสนุกกับชีวิต พึงพอใจและมีความสุขเมื่อเห็นความสำเร็จของผู้อื่น

2. ทักษะ หมายถึงความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำได้ เป็นลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างปัจจัยเสริมในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

## 2.1 การติดต่อสื่อสาร

## 2.2 การวางแผนและการจัดการองค์กร

## 2.3 การแก้ปัญหาโดยการประสานสร้างพลัง

3. คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ หมายถึง ข้อตกลงหรือคำมั่นสัญญาทางด้านจิตวิทยาและด้านสังคม ในการทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำการพัฒนากับผู้เข้าร่วมพัฒนา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์และได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ ตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดผลงานและความคาดหวัง ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานสอดคล้องกันระหว่างปณิธาน ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย คำนิยม ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล

3.2 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดหลักการ นโยบาย และกระบวนการดำเนินการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้ กระบวนการดำเนินงานต้องมีความกะทัดรัดและเข้าใจง่าย และอยู่บนพื้นฐานของหลักการ การปฏิบัติงานต้องเป็นแบบสั้น ๆ เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปผู้ปฏิบัติจะยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยใช้ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจที่ดีของตนเองเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.3 ระบุทรัพยากร เป็นการระบุทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงาน ระบบดังกล่าวอาจรวมถึงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น ได้มากที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3.4 ความสามารถให้ตรวจสอบ เป็นการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงานสำหรับการรายงานความก้าวหน้า โดยผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้หากมีความไว้วางใจสูงผู้ปฏิบัติจะมีความเชื่อมั่นสูง

3.5 การกำหนดผลที่ตามมา ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ถ้าผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ผลที่ตามมาของผู้ปฏิบัติงาน คือ รางวัลตอบแทนทั้งด้านการเงิน จิตใจ เช่น การชื่นชมยินดี การได้รับสิทธิประโยชน์ การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. การนิเทศตนเอง หมายถึง ความคิดริเริ่มในการวางแผน การทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของสัญญาแห่งความสำเร็จ

5. โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล หมายถึง รูปแบบขององค์การและการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จร่วมกัน

6. การตรวจสอบ หมายถึง การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติ เนื่องจากผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดผลงานที่ต้องการด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน และสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลงานของตนเองได้

กิบสัน (Gibson, 1995) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ก็คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความผูกพัน และความรักของบุคคลที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ การสนับสนุนทางสังคม และเป้าหมายในชีวิต โดยมีความคับข้องใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเข้าสู่ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่

1.1 ค่านิยม เป็นค่านิยมของตนเอง ต้องมีความรักในตนเองซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความรับผิดชอบในการดูแลตนเอง

1.2 ความเชื่อ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคได้ ความเชื่อช่วยเสริม ให้บุคคลเกิดความหวัง และเมื่อมองเหตุการณ์ในแง่ดีก็จะเป็นส่วนช่วยเสริมให้บุคคลเกิดความเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกมีพลังในการที่จะแสวงหาวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ดี

1.3 เป้าหมายในชีวิต คือ การที่บุคคลมีความเข้มแข็งและมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมาย

1.4 ประสบการณ์ส่วนบุคคล ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมามีส่วนสำคัญทำให้บุคคลมีแนวทางสำหรับการจัดการควบคุมสถานการณ์

2. ปัจจัยระหว่างบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหลายแหล่ง ไม่ว่าจะเป็นคู่สมรส สมาชิกในครอบครัว บุคคลสำคัญในชีวิตและชุมชน ล้วนมีส่วนช่วยในการให้กำลังใจให้เกิดความมั่นใจที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสาร การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนที่เกี่ยวข้อง การได้เรียนรู้จากผู้อื่น และการได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ผลดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง และทักษะของบุคคล ในการติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการองค์กร และการแก้ปัญหาโดยการประสานสร้างพลัง โดยมีข้อตกลงด้านจิตวิทยาและด้านสังคม เพื่อเป็นการทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำ การพัฒนากับผู้เข้าร่วมพัฒนาเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์และได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ การควบคุมตนเอง การประเมินตนเอง รวมถึงโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริม

การเสริมพลังอำนาจระดับบุคคลได้แก่ การรู้เขารู้เรา การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้บุคคลได้ใช้พลังอำนาจที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ให้อิสระ สร้างเครือข่าย ให้ได้แสดงความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี

## 2.5 คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจ

บายแฮม (Byham, 1988) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า บุคคลจะมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ มีจุดยืนของตนเอง สามารถควบคุมกำกับภารกิจของตนเองได้เอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในงาน เป็นผู้ฟังที่ดีและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน มีทรัพยากรหรือแหล่งทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ที่จะเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทาง

คัลท์เทอร์บัค และ เคอร์นาแฮม (Cuttlebuck, 2001) กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้
2. มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น
3. กระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งาน และสำนึกในหน้าที่
4. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง
5. สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
6. สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนในความต้องการ ความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหา และวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจได้
7. สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม
8. มีความยืดหยุ่นในการทำงานพร้อมจะเผชิญและแก้ปัญหา
9. สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น
10. สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ
11. ยึดหลักความสามัคคี สามารถทำงานร่วมมือกับผู้อื่นได้
12. เต็มใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์กร
13. เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและช่วยแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้ผู้อื่น
14. สามารถบริหารจัดการตนเอง กำหนดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ได้
15. สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดียิ่งขึ้น



16. สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้
  17. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี
  18. มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ที่จะมาใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร  
รู้ความต้องการของผู้ใช้บริการ
  19. รักการเรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
  20. ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
  21. ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ
  22. สามารถพิจารณา คิดทบทวนและถอดบทเรียนจากประสบการณ์ที่ได้รับ
- กิบสัน (Gibson, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการควบคุม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองและรับรู้ในศักยภาพของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาและการเผชิญกับปัญหา ตลอดจนสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เป็นการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความยินดีในผลงานและมีความรู้สึกที่ดี มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจในศักยภาพและความสามารถที่เพิ่มขึ้น

4. การมีเป้าหมายชีวิตของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายชีวิต

ผู้วิจัยขอสรุปว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม และความคิดที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น มีจุดยืนของตนเอง สามารถควบคุมกำกับงานของตนเองได้ พึงพอใจในความสามารถของตนเอง สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งาน สำนึกในหน้าที่ของตนเอง แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตของตนเองตั้งใจทำสิ่งที่ตนหวังให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี สามารถสื่อสารสิ่งที่เป็นปัญหาและวิสัยทัศน์ สามารถคิดทบทวนและถอดบทเรียนจากประสบการณ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานพร้อมจะเผชิญและแก้ปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและช่วยแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้ผู้อื่น

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความหมายและความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เพราะการรู้จักตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังที่ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2553) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของคนที่มีความตั้งใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งซึ่งจะสามารถเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า ซึ่งผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความสุขกับการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง และพร้อมที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้โดยง่าย กล่าวได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยให้บุคคลเข้าใจตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้วยการสร้างพลังอำนาจต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

การเสริมสร้างพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะสามารถนำไปบูรณาการในการแก้ไขปัญหาสังคมโดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจและเห็นคุณค่าในตนเองผ่านกระบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพ การต่อต้านการเอารัดเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ การผลักดันให้เกิดความเป็นธรรมในประเด็นเชื้อชาติ และการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิเด็กและสตรี (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2553)

#### 3.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ จิตอาสาและจิตสาธารณะ พบว่ายังมีแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเห็นคุณค่าของตนเอง (self-esteem) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันด้วยเหตุว่าผู้ที่จะมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะนั้นจะต้องเป็นผู้ที่เห็นว่าตนเองมีคุณค่าเพียงพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ และการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าของตนเองทำได้โดยการเสริมพลังอำนาจเพื่อจะพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำการกีฬาและออกกำลังกายชุมชน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเห็นคุณค่าของตนเองดังต่อไปนี้

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต เป็นความต้องการของมนุษย์ โดย มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือปัจจัยในการมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยทางกายและทางจิต (safety needs)
3. การมีสัมพันธภาพ ต้องการเพื่อน คนรัก คนที่ไว้ใจ บุคคลที่ขาดเพื่อน ขาดความรัก มักจะเป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (love and belonging needs)
4. ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเคารพในตนเอง ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากผู้อื่นทำให้เรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น (self-esteem)
5. ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ความต้องการเข้าใจและรู้จักตนเอง อยากรู้ว่าตนเองมีความสามารถเพียงใด และมีวิธีการพัฒนาตนเองได้ (self-actualization)

### 3.2 ความหมายและความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ดังนี้

เกียรตวิวรรณ อมาตยกุล (เกียรตวิวรรณ อมาตยกุล, 2553) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ ความรู้สึกของคนที่มีจิตใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งที่จะสามารถเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกนี้จะมีเฉพาะในคนเท่านั้นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความสุขกับการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะแบ่งปันส่วนเกินของชีวิตให้กับผู้อื่นได้โดยง่าย

ประภาส พิกุล (ประภาส พิกุล, 2551) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง การพิจารณาคุณค่าของตนเองตามความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อตนเองทั้งในด้านดีและไม่ดี ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว การปฏิเสธตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีคุณค่าในสังคมและได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม

สุพัตรา ทาวงศ์ (สุพัตรา ทาวงศ์, 2562) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ และใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

ลินเดนฟิลด์ (Lindenfield, 2000) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง ว่าคือภาวะของจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิต และมีการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าที่จะอยู่คงที่ สามารถสังเกตและวัดผลได้ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคล ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย



ลอว์เรนซ์ (Lawrence, 2000) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินผลของความต่างกันระหว่างตัวตนที่ตนมองเห็นว่าเป็นอย่างไรกับตัวตนในอุดมคติที่ตนต้องการจะเป็น และตัวตนที่ตนเองเป็นอยู่จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี คือ ภาคภูมิใจ ยอมรับนับถือตนเอง ชื่นชมตนเอง เคารพและยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถและใช้ศักยภาพที่มีอยู่กระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม มีความเห็นว่า บุคคลที่มีความเข้าใจในตนเองจะมองตนเองตามความเป็นจริง เพราะหากบุคคลมองเห็นตนเองต่างกับความเป็นจริงมาก แสดงให้เห็นถึงว่าบุคคลนั้นมีความเป็นไปได้หรือมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีปัญหาหรือสร้างปัญหาให้กับตนเองและผู้อื่นได้



ยลสิริรัตน์ มาตผล (2551) ได้รวบรวมคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ ดังนี้  
 ตารางที่ 1 คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตัวเองสูงและต่ำ

การเห็นคุณค่าในตนเองสูง	การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
พูดคุยเกี่ยวกับความคิด	พูดคุยเกี่ยวกับผู้คน
มีทัศนคติเกี่ยวกับความหวังใญ่ดูแล	มีทัศนคติเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์
มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	มีความเย่อหยิ่ง จองหง
เคารพในอำนาจ	ต่อต้านอำนาจ
เคารพในการพิสูจน์ความคิด	ก้าวต่อไปเพื่อแสวงหาสิ่งที่ต้องการ
มีความมั่นใจ	มีความสับสนวุ่นวาย
มุ่งพิสูจน์ตนเอง	มุ่งแสวงหาชื่อเสียง
มีความกล้าแสดงออก	มีความก้าวร้าวรุนแรง
มีความรับผิดชอบ	มักตำหนิหรือโทษสิ่งอื่น
มองโลกในแง่ดี	มีความเห็นแก่ตัว
มีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ	เชื่อถือโชคกลาง
ชอบการเรียนรู้	เชื่อว่ารู้ทุกสิ่ง
อ่อนไหว ไวต่อความรู้สึก	โกรธง่าย อารมณ์เสีย ใจน้อย
มีความสันโดษ	มีความโดดเดี่ยวเดียวดาย
ชอบการอภิปราย	ชอบการโต้แย้ง
เชื่อถือในคุณค่าของตนเอง	เชื่อในคุณค่าของทั้งหมด
แนะนำไปในทางที่ดี	ชักนำไปในทางที่ผิด
อยู่ในระเบียบวินัย	บิดเบือนความรู้สึกอิสระ เสรี
มีแรงขับภายใน	มีแรงขับดันจากภายนอก
เคารพและยอมรับผู้อื่น	ชอบดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น
มีความสุข เรียบร้อย	มีพฤติกรรมแสดงความหยาบคาย
รู้จักขอบเขต	ไม่รู้จักขอบเขต
เป็นผู้ให้	มีความละโมภ

ที่มา: ยลสิริรัตน์ มาตผล (2551)

จากตารางแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนเองกระทำได้กระจ่างชัดมั่นใจในการกระทำหรือการตัดสินใจของตน กล่าวคือกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มั่นคงทางจิตใจ มองโลกในแง่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความวิตกกังวลน้อย มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต จะมีระบบภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมั่นใจและอดทน และมีพลังในการขจัดสิ่งไม่ดีในชีวิตออกไป เปิดใจรับแต่สิ่งดี ๆ เข้ามาในชีวิต กล่าวได้ว่าการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน กล่าวคือการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของตนเอง

ส่วนความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง โรเจอร์ (Roger, 1961) นักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองและการมีพลังอำนาจ โดยได้ศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลจากประสบการณ์และความรู้สึก ทักษะคติ หรือมุมมองของบุคคลนั้น ที่มีต่อโลกมีต่อตนเองและมีต่อสังคม เพื่อมุ่งให้ความสำคัญที่ความเป็นตัวของตนเองของบุคคลนั้น โดยแสดงความเห็นว่า บุคคลควรมีความเข้าใจในตนเอง มองตนเองตามความเป็นจริง เพราะหากบุคคลมองเห็นตนเองต่างกับความเป็นจริงมาก แสดงให้เห็นถึงว่าบุคคลนั้นมีความเป็นไปได้หรือแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีปัญหาหรือสร้างปัญหาให้กับตนเองและผู้อื่นได้ ดังที่โรเจอร์ได้ศึกษาบุคลิกภาพในบุคคลจากประสบการณ์ของบุคคลนั้นเอง ซึ่งรวมไปถึงความรู้สึกและทักษะคติหรือมุมมองของบุคคลนั้นที่มีต่อโลก ต่อตนเอง และต่อสังคม โดยมุ่งให้ความสำคัญที่ความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลนั้น ๆ ทฤษฎีของโรเจอร์ จึงมีชื่อว่า ทฤษฎีแห่งตัวตน (self-theory) ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ คือ

1. ตัวตนที่เจ้าตัวมองเห็นเอง (perceived self หรือ self-concept) คือภาพที่ตนเห็นตนเอง ว่าตนเป็นคนอย่างไร คือใคร มีความรู้ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปบุคคลรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่มุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น เช่น บุคคลที่มีความเห็นแก่ตัวอาจไม่นึกเลยว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทนั้น

2. ตัวตนที่เป็นจริง (real self) คือลักษณะตัวตนที่เป็นจริงเช่นนั้น ซึ่งปรากฏว่าบ่อยครั้งที่ตนเองมองไม่เห็นตนเองว่าแท้จริงแล้วเป็นคนอย่างไร

3. ตัวตนในอุดมคติ (ideal self) คือตัวตนที่เจ้าตัวอยากเป็นอยากมีอยากได้ แต่ยังไม่สามารถเป็นไปได้หรือมีได้ในขณะปัจจุบัน

การที่บุคคลสามารถมองเห็นตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริงย่อมเป็นผลดี เพราะการที่ได้มองเห็นได้ตรงได้ถูกต้อง ทำให้การดำเนินชีวิตเต็มไปด้วยความหวัง

เกิดความกระตือรือร้น ทำให้มีความพึงพอใจในตนเองที่สูงและจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นได้อีกด้วย ตรงข้ามกับบุคคลที่มองเห็นตนเองห่างไกลจากความเป็นจริงทั้งมองตนเองสูงหรือต่ำเกินกว่าความเป็นจริง การมองตนเองสูงกว่าความเป็นจริงอาจทำให้มองผู้อื่นในแง่ลบมองเห็นผู้อื่นนั้นด้อยกว่าตนเอง ทำให้รวมกลุ่มกับผู้อื่นได้ยาก หากมองเห็นตนเองต่ำกว่าความเป็นจริงก็จะเกิดปมด้อย มีความรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย ขาดการเห็นคุณค่าในตนเองไม่สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

ดังนั้นบุคคลที่มีความสามารถในการมองตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริงย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมไปในทางบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มองเห็นตนเองแตกต่างจากความเป็นจริง จะเกิดความเข้าใจตนเองไปในทางที่ไม่ดี และรู้สึกไม่ดีต่อตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมไปในทางลบ เช่น การประเมินตนเองต่ำกว่าความเป็นจริง ไร้คุณค่า ไม่ยอมรับนับถือตนเอง คิดอยู่เสมอว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการของผู้อื่น

คูเปอร์สมิท (Coopersmith, 1981) นักจิตวิทยาที่ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองได้อธิบายถึงลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งบุคคลนำมาใช้เป็นสิ่งที่ตัดสินว่าตนเองประสบความสำเร็จ มี 4 ประการ ได้แก่

1. การมีอำนาจ (power) หมายถึง เป็นการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อชีวิตตนเองและต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเองว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง
2. การมีความสำคัญ (significance) หมายถึง เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับรู้สึกมีคุณค่า ยังเป็นที่รักของบุคคลอื่น มีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม
3. มีคุณค่า (virtue) หมายถึง เป็นการปฏิบัติตัวสอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรม ประเพณี สามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองโลกในแง่ดี พอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ มีการแสดงออกของความคิดที่ดีและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
4. การมีความสามารถ (competence) หมายถึง สามารถกระทำการให้สำเร็จตามเป้าหมาย เผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ปรับตัวได้ดี ใช้กลไกป้องกันตนเองน้อย และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ คือ 1) ภาพที่มนุษย์มองตนเองว่าตนเป็นคนอย่างไร 2) ตัวตนที่แท้จริงซึ่งเจ้าตัวเองอาจไม่รู้ว่าตนเองเป็นเช่นนั้น และ 3) ตัวตนที่อยากเป็นอยากมีอยากได้ บุคคลที่มีความสามารถในการมอง

ตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริงจะมีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง มองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง ตรงกันข้ามกับผู้ที่มองตนเองแตกต่างจากความเป็นจริง จะแสดงพฤติกรรมไปในทางลบ โดยการพิจารณาการเห็นคุณค่าในตนเองได้จากการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อชีวิตตนเองและต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง บุคคลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับรู้สึกมีคุณค่า ยังเป็นที่รักของบุคคลอื่นมีการแสดงออกและความคิดที่ดีถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

### 3.3 การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นแหล่งพลังงานของจิตใจ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้เผชิญกับสภาวะความทุกข์หรือสภาวะวิกฤติที่ผ่านเข้ามาในชีวิต การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการต่อความคิดที่มีต่อพื้นฐานเดิมในการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยอาศัยกิจกรรมที่ออกแบบขึ้น ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

บรูโน (Bruno, 1986) กล่าวถึงการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 4 ประการ คือ

1. การเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรง (direct suggestion) เป็นการได้รับข้อคิด คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น หรือให้ข้อคิดเสนอแนะด้วยตนเอง (author suggestion) ก็ได้ วิธีกรรมนี้เป็นกรให้ข้อมูล (input) ที่ทำให้เกิดกำลังใจและสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองได้ แต่จะต้องได้รับการเสริมแรงทางบวกที่ต่อเนื่องกันด้วย
2. สร้างผลสำเร็จให้กับตนเองมากขึ้น (increase success) เป็นความพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเองโดยการไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ลดความคาดหวังลง เป็นการลดความอยากได้หรือความหวังต่าง ๆ ลง
4. ยุติการประเมินค่าตนเอง ซึ่งอธิบายได้โดยใช้หลักทฤษฎีว่าด้วยเหตุผลและอารมณ์ (relational – emotive therapy) ที่เห็นว่ามนุษย์เรานั้นเพียงแต่มีชีวิตอยู่ก็มีคุณค่าแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องประเมินค่าของตนเองต่อไปอีก ด้วยความคิดนี้ จึงเชื่อว่าการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นเลิกพิจารณาตัดสินค่าของตนเอง

คูเปอร์สมิท (Coopersmith, 1981) เสนอเทคนิคเฉพาะในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ดังนี้

1. การยอมรับความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง จะช่วยให้บุคคลสามารถถ่ายทอดความรู้สึกออกมา โดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้ง และความรู้สึกปฏิเสธของบุคคล เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการแสดงความรู้สึกของบุคคลในขณะนั้น
2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญกับปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีแก้ปัญหาลงและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงความสามารถ



ในการแก้ปัญหา เนื่องจากบุคคลมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัยและมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่แล้ว นอกจากนี้การให้โอกาสได้ฝึกเลือกวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองจะทำให้บุคคลค้นพบว่ามีวิธีการที่เหมาะสมอีกจำนวนมากที่อาจจะนำมาเลือกใช้ได้

3. ควรหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างกะทันหัน ซึ่งอาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนในทันที อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันเกิดขึ้น

4. การมีตัวแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา เนื่องจากตัวแบบมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคคล ตัวแบบจึงควรมีความเชื่อมั่น และให้กำลังใจว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเผชิญปัญหาด้วยตนเอง

5. ช่วยให้ผู้พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้ระบายความขุ่นมัว ซึ่งจะเป็นโอกาสให้บุคคลค่อยๆ เข้าใจความยุ่งยากของตนเอง ช่วยลดระดับความเครียด จากนั้นบุคคลจะค่อยๆ ใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง

6. ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการแก้ปัญหา

7. สนับสนุนให้บุคคลใกล้ชิดมีความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้น และให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

โรเจอร์ (Roger, 1961) กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสภาพจริง (discovering reality) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ที่ทำให้บุคคลยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง ทำความเข้าใจกับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง โดยบุคคลที่ขาดพลังอำนาจจะมีความรู้สึกสับสนไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิดกกังวล ภาวะวุ่นวาย กลัว โกรธ ซึ่งอาการทั้งหมดเกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ ความรู้สึกเจ็บปวดที่จะต้องเผชิญ ประกอบกับความไม่เข้าใจในสภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของปัญหา ความไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ รวมทั้งการขาดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป หากมีการจัดการที่เหมาะสม เช่น การได้รับกำลังใจ การเห็นอกเห็นใจ การได้ข้อมูลที่ถูกต้องจากบุคคลรอบข้าง และอยู่ในบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี จะทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจดีขึ้น และเป็นแรงผลักดันให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical reflection) เป็นกระบวนการทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหาอย่างพินิจพิจารณาการแสวงหาทางเลือกใหม่ ซึ่งสอดคล้องกันกับที่ เมซิโรว์ (Mezirow, 1991) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์



เป็นกระบวนการแก้ไขความคิด ความเชื่อ มุมมอง วิธีการคิด แบบแผนและโครงสร้างทางความคิด ที่ใช้อยู่เป็นประจำอย่างไม่รู้ตัว ด้วยการไตร่ตรอง ผ่านประสบการณ์ชีวิตและพัฒนาต่อยอด ความคิดเดิมเป็นมโนทัศน์ใหม่ ที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น ครอบคลุม หรือใช้การได้มากขึ้น ทำให้ การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับบริบทชีวิตของตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบุคคลลักษณะ เป็นผู้มีอิสระ มั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง และพึ่งพาตนเองได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แฟร์ (Freire, 2000) กล่าวว่า การปลูกฝังมโนธรรมสำนึกจะทำให้เกิดการกระตุ้นจิตสำนึก ทำให้คนพิจารณาใคร่ครวญ ตนเองเกี่ยวกับปัญหา เหตุที่มาของปัญหา วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และพัฒนากลยุทธ์และวิธีการ ในการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อผิด ๆ (false consciousness) ช่วยยกระดับสติปัญญาไปสู่ความเข้าใจใหม่ต่อโลก ประสบการณ์ และความขัดแย้งที่ไม่เป็นธรรมทางสังคม ผ่านการพิจารณาใคร่ครวญ ซึ่งมุ่งหวัง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลและสังคมโดยรวม นำไปสู่การปฏิบัติจริง ในขั้นนี้จะช่วยให้บุคคล เกิดการพัฒนาความรู้สึก มีพลังอำนาจในการควบคุมตนเองได้ ซึ่งหากผ่านขั้นตอนนี้ได้บุคคล จะมีความรู้สึกเข้มแข็งมีความสามารถ และมีพลังอำนาจมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม (taking charge) เป็นขั้นตอน การเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและดีที่สุด เพื่อควบคุมและจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางในการตัดสินใจนั้นจะอยู่ภายใต้เงื่อนไข สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม ที่ผ่านการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นอย่างดี

ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (holding on) ถือว่าเป็นข้อผูกพัน ในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เมื่อนำวิธีการ ที่เลือกไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็จะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถและจะคงพฤติกรรมการแก้ปัญหานั้นสำหรับใช้ในครั้งต่อไป

การประเมินการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตัวเอง ผู้ประเมินต้องวิเคราะห์ ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ กล่าวคือ ในการประเมินกระบวนการต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม ในสังคมและทรัพยากรที่ได้รับ ส่วนการประเมินผลลัพธ์จะต้องพิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินทักษะและพฤติกรรมของบุคคล

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein, 1995) ได้เสนอแนวทางการกำหนดตัวแปรเพื่อวัดและ ประเมินการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

1. กรณีการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การประเมินจะวัดที่ตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นผลจากการเรียนรู้ เช่น ความรู้ การปฏิบัติ เจตคติ

2. กรณีการเสริมพลังอำนาจที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายจะวัดที่พลังของบุคคลและกลุ่ม ถ้าเป็นพลังอำนาจในเรื่องทั่วไปของบุคคลสามารถวัดได้ที่ตัวแปรการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (self-esteem) แต่ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจเฉพาะเรื่องจะสามารถวัดที่ตัวแปรความเชื่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หรือวัดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติโดยตรง ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจกลุ่มสามารถวัดการรวมตัวกันจัดกิจกรรมของกลุ่ม ความพึงพอใจในการรวมกลุ่ม การสนับสนุนทางสังคมของสมาชิกกลุ่ม เป็นต้น

3. กรณีต้องการวัดผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขสามารถวัดที่การเปลี่ยนแปลงสภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม การลดลงของปัญหาสาธารณสุข ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและกลุ่มได้

การเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าของตนเองเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กัน เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีพลังอำนาจ ดังนั้น เทคนิคที่ใช้ในการเสริมพลังอำนาจจึงเกี่ยวข้องกับเทคนิคการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผู้วิจัยขอสรุปการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ว่าเป็นกระบวนการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองโดยการเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรงทั้งจากผู้อื่นและด้วยตนเอง มีการเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเองโดยการไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลดความคาดหวังลง ยุติการประเมินค่าตนเอง ส่วนเทคนิคเฉพาะในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองก็คือ การยอมรับความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน มีตัวแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเอง สนับสนุนให้บุคคลใกล้ชิด มีความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้น และขั้นตอนกระบวนการเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ทำให้บุคคลยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง 2) ทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์อย่างรอบคอบเพื่อตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม 3) ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม 4) คงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองทำได้ โดยถ้าการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการเรียนรู้ จะวัดผลจากการเรียนรู้ เช่น ความรู้ การปฏิบัติ เจตคติ การวัดพลังอำนาจของบุคคลสามารถวัดได้ ที่การตระหนักในคุณค่าของตนเองหรือความเชื่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ถ้าเป็นการวัดพลังอำนาจกลุ่มก็จะวัดการรวมตัวกันจัดกิจกรรมของกลุ่มและความพึงพอใจ ส่วนการวัดผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหาวัดที่การเปลี่ยนแปลง

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 4.1 ความเชื่ออำนาจในตน

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนจะต้องศึกษาถึงความเชื่ออำนาจในตน (belief in internal locus of control of reinforcement) ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความสามารถในการทำนายสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผลของปรากฏการณ์ และความสามารถในการควบคุมปรากฏการณ์ได้เกิดผลตามที่ต้องการได้ โดยถ้าบุคคลมีและเชื่อในความสามารถของตนเองสูง บุคคลนั้นก็นับว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และสามารถพัฒนาชีวิตของตนเองและชุมชนได้ ผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาถึง ความสำคัญ ความหมาย องค์ประกอบ แนวทางเสริมสร้าง และการประเมินระดับความเชื่ออำนาจในตน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ดังต่อไปนี้

รอทเทอร์ (Rotter, 1966) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันชี้ให้เห็นความสำคัญของจิตลักษณะประการหนึ่งของบุคคลที่ว่า “ตนมีความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุกับผล และสามารถควบคุมผลของสาเหตุเหล่านั้น” โดยเรียกว่า “ความเชื่ออำนาจ” (locus of control) ซึ่งแบ่งความเชื่ออำนาจของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท โดยบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านั้นจะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (belief in external locus of control of reinforcement) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตน ก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่นหรือสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การกระทำของตนว่าเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

ความเชื่ออำนาจประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบแรก ความสามารถในการทำนาย (predictability) มี 3 ลักษณะ คือ 1) ทำนายสาเหตุที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผล ๆ หนึ่งว่าคืออะไร 2) ถ้าสาเหตุที่ตนทราบจากข้อหนึ่งนั้นปรากฏขึ้น จะทำนายได้ว่าผลของสาเหตุดังกล่าวนั้นจะเป็นเช่นไร จะเกิดเมื่อใด และในปริมาณเท่าใด และ 3) ในทางกลับกัน เมื่อผลหนึ่ง ๆ ปรากฏขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นผลดีหรือผลเสียที่เกิดในเวลาและปริมาณต่าง ๆ ก็จะทำนายได้ว่า สาเหตุแท้จริงที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผลเหล่านั้นคืออะไร หรือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง ส่วนองค์ประกอบที่สอง ความเชื่อว่าตนสามารถควบคุม

(controllability) ให้เกิดผลตามที่ต้องการได้ โดยเชื่อใน 3 ลักษณะ คือ 1) ถ้าต้องการให้ผลดีปรากฏขึ้นอีกหรือปรากฏในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ตนก็สามารถทำให้ผลดีนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยความพยายามให้มากขึ้นของตนเอง 2) ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงหรือลดผลเสียที่จะปรากฏ ตนก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียนั้นได้ด้วยตัวเอง และ 3) เชื่อว่า “ทำมาก ย่อมได้ผลมาก และทำน้อย ย่อมได้ผลน้อย” ตลอดจนมีความเชื่อว่า “ทำดี ย่อมได้ผลดีตอบแทน และทำชั่ว ย่อมได้ผลชั่วตอบแทน” หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความเชื่อเกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในทางพุทธศาสนานั้นเอง

สภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการ “ทำนายได้” และ “ควบคุมได้” ในอดีตมนุษย์เป็นกลุ่มชนที่ทำการเกษตรและขาดเทคโนโลยีจึงไม่สามารถพยากรณ์อากาศได้ จึงไม่รู้ว่าเมื่อใดจะมีฝนมาก เมื่อใดจะมีฝนน้อย ทำให้ไม่ทราบว่าตนควรลงทุนลงแรงมากเพียงใดในแต่ละปี เพราะตนไม่สามารถควบคุมผลผลิตทางการเกษตรได้ ต่อมามีการสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำและคลองส่งน้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝนหลวงทำให้ประเทศไทยสามารถควบคุมให้ฝนตกในเวลา ปริมาณ และสถานที่ ที่ต้องการได้มาก ในปัจจุบันถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ทำให้มนุษย์สามารถทำนายหรือพยากรณ์เหตุการณ์ทางธรรมชาติได้เป็นส่วนใหญ่ เช่น การทำนายขนาดและทิศทางของพายุ การทำนายการระเบิดของภูเขาไฟ เป็นต้น แต่มนุษย์ก็ยังไม่สามารถควบคุมปริมาณและผลจากปรากฏการณ์ธรรมชาติเหล่านี้ได้

ความเชื่อว่าตนมีความสามารถในการทำนายได้และควบคุมของแต่ละบุคคลมีได้ มีปริมาณต่างกัน โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2527)

ระดับแรก เป็นระดับที่บุคคลมีความเชื่อว่า ตนสามารถทำนายผลหนึ่ง ๆ ได้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไร และจะเกิดในปริมาณเท่าใด และสามารถควบคุมให้เกิดผลนั้นได้ในปริมาณที่ต้องการด้วย ดังนั้นบุคคลจึงรู้ว่าสาเหตุที่แท้จริงของผลที่ตนได้รับอยู่นี้คืออะไร บุคคลจึงสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ โดยสามารถทำนายและควบคุมให้เกิดผลดีมาก หรือทำนายและควบคุมให้เกิดผลเสียน้อยลง สภาพเช่นนี้เป็นสภาพที่เรียกว่ามีความแน่นค้ำทางจิตน้อย เป็นสภาพทางอุดมคติของสังคม ซึ่งแสดงว่า บุคคลที่พยายามทำดีมาก (effort) ย่อมได้ผลดีตอบแทนมาก (result) ส่วนผู้ที่พยายามน้อยในการทำดี ย่อมได้ผลดีตอบแทนน้อย ดังนั้น ความพยายามกับผลตอบแทนจึงมีความแปรผันตามกันและมีความสมดุลกัน สภาพแน่นค้ำทางจิตน้อย เป็นสภาพบุคคลที่มีความสามารถทำนายได้แม่นยำและควบคุมได้มาก สภาพแน่นค้ำทางจิตน้อยในสังคมมักเกิดได้ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่คะแนนผลการเรียนหรือคะแนนความประพฤติของนักเรียนหรือนิสิตนักศึกษา ควรขึ้นอยู่กับความพยายามของเขาแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่ขึ้นกับสิ่งอื่น เช่น ความเป็นลูกของใคร ฐานะ

ของครอบครัว ลักษณะรูปร่างหน้าตา เป็นต้น แต่สถานศึกษาอาจเกิดความแร้นแค้นมากกว่าที่ควรจะเป็น เพราะมีผู้นำสภาพแร้นแค้นจากภายนอกเข้ามา เช่น นักเรียนหรือนักศึกษасร้างสภาพแร้นแค้น โดยการขอร้องหรือทำตัวให้น่าสงสารเพื่อให้ตนได้คะแนนผลการเรียนที่ดีขึ้น เป็นต้น หรือ ครูอาจารย์สร้างสภาพแร้นแค้นจากการมีอารมณ์แปรปรวน ทำให้คะแนนผลการเรียนขึ้นอยู่กับผู้ตรวจมากกว่าผู้ตอบ อย่างไรก็ตามบุคคลที่เคยอยู่ในสังคมที่ทำมากได้ผลตอบแทนมาก ได้เปลี่ยนสถานที่ไปอยู่ในสังคมที่ทำมากแต่ได้ผลตอบแทนน้อย ดังนั้นบุคคลที่เคยอยู่ในสังคมที่แร้นแค้นน้อย กลับไปอยู่ในสังคมที่มีสภาพแร้นแค้นมากขึ้น บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกอึดอัดใจ ทำให้สุขภาพจิตเสีย เกิดความเครียดได้มาก และอาจกลายเป็นคนที่มีความท้อแท้ เฉื่อยชา หรือหมดหวังได้ บุคคลบางคนสามารถเปลี่ยนหรือโยกย้ายไปอยู่ในสภาพสังคมที่ดีกว่า ที่เชื่อว่าตนจะสามารถทำนายและควบคุมได้มากขึ้นการโยกย้ายเช่นนี้อาจใกล้เคียงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศที่เรียกว่า “ภาวะสมองไหล”

ระดับที่สอง เป็นระดับที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่งได้ รวมทั้งทำนายได้ว่าเมื่อสาเหตุนี้เกิดขึ้นควรมีผลเกิดในปริมาณเท่าใด แต่เชื่อว่าตนจะไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ โดยบุคคลรู้ว่าสาเหตุของผลดีที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้นคืออะไร ก็ดำเนินการให้เกิดสาเหตุนั้น แต่บุคคลไม่สามารถควบคุมผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นกับตนได้ โดยบุคคลที่พยายามมากกลับได้ผลดีตอบแทนน้อย ส่วนบุคคลที่พยายามน้อยกลับได้ผลดีตอบแทนมาก สภาพเช่นนี้เรียกว่า สภาพแร้นแค้นทางจิตระดับปานกลาง เป็นสภาพที่บุคคลมีความสามารถทำนายได้แม่นยำแต่ควบคุมให้เกิดผลตามต้องการไม่ได้ สภาพเช่นนี้มักเกิดในสังคมที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ที่ไม่มีความยุติธรรม ทำให้เกิดกลุ่มคนสองประเภท คือ กลุ่มคนที่มีอภิสิทธิ์ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่ว่าจะทำมากหรือน้อย ทุ่มเทมาก หรือทุ่มเทน้อย ก็ได้ผลดีตอบแทนมากตลอดเวลา เพราะมีพรรคพวกเส้นสาย บุคคลในกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่เลือกจะทำน้อย หรือทุ่มเทน้อย ส่วนกลุ่มคนที่ไร้สิทธิ์ เป็นกลุ่มคนที่ทำมากหรือพยายามมาก แต่กลับได้ผลตอบแทนน้อยในทางกลับกัน เมื่อทำน้อยหรือทุ่มเทน้อยก็ยังได้ผลตอบแทนน้อย เพราะมิได้เป็นพรรคพวกเดียวกับเขา ดังนั้นบุคคลที่ไร้สิทธิ์จึงเรียนรู้ว่าถึงแม้ตนจะทุ่มเทมาก หรือทุ่มเทน้อย ก็จะได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม คือ ได้รับผลตอบแทนในปริมาณน้อยตลอดเวลา บุคคลในกลุ่มนี้จึงเลือกที่จะเป็นที่ทำน้อย ทุ่มเทน้อย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในสภาพสังคมที่เป็นระบบอุปถัมภ์พรรคพวกและไม่ยุติธรรม ที่ปรากฏจากลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ชาติตระกูล สีผิว เพศ เส้นสายพวกพ้อง อายุ วรรณะ ความพยายามกับผลตอบแทนจากความพยายามนั้นยังขึ้นต่อกัน ไม่สมดุลกัน สมาชิกในสังคมจึงเป็นบุคคลที่เชื่อในความเหลื่อมล้ำ มีความอิจฉาริษยา ไม่ไว้ใจ จึงขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และลงทุนลงแรงไปกับการมีอภิสิทธิ์ เพื่อตนจะได้ทำน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมาก มากกว่าที่จะมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน



สมาชิกในสังคมนี้จึงไม่ค่อยอยากทำงาน เพราะทำงานแล้วก็อาจไม่ได้รับผลตอบแทน ดังนั้น การที่จะทำให้สมาชิกทำงานให้มากขึ้น จึงต้องเกิดจากการบังคับขู่เข็ญออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ และใช้วิธีการลงโทษ นอกจากนี้แล้ว สภาพสังคมที่เร้นแค้นทางจิตปานกลางมักปรากฏว่า “ของดี มีจำกัด” (limited good) ถึงแม้จะทำงานมาก พยายามมาก หรือทำงานน้อยพยายามน้อย ก็รู้แน่ชัดว่าได้ผลตอบแทนใกล้เคียงกัน คือ ได้ผลตอบแทนน้อย เพราะผลตอบแทนนั้นมีจำกัด เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น การให้รางวัลในหน่วยงานมีน้อย ต้องตัดสินใจโดยใช้ระบบหมุนเวียน มากกว่าระบบผลงาน จึงมีคนทำงานน้อย และรู้สึกท้อแท้ หหมดหวัง เฉื่อยชา

ระดับที่สาม เป็นระดับที่บุคคลไม่สามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง รวมทั้งไม่สามารถทำนายได้ว่าผลตอบแทนนี้จะเกิดในปริมาณเท่าใด ตลอดจนไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ด้วย กล่าวคือ เมื่อสมาชิกทำงานมากหรือทำงานน้อย ก็ไม่สามารถทำนายและควบคุมผลตอบแทนจากการทำงานนั้นได้ โดยผลตอบแทนนั้นอาจได้มาก อาจได้น้อย หรืออาจไม่ได้เลย จึงแสดงว่า ความพยายามกับผลตอบแทนที่ได้จากความพยายามนั้นไม่ขึ้นต่อกัน และไม่สมดุลกัน จึงเป็นสังคมที่เร้นแค้นทางจิตมาก เป็นสภาพที่บุคคลไม่สามารถทำนายได้ และไม่สามารถควบคุมได้ สมาชิกในสังคมนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขจิตเสื่อมหงุดหงิดและมีความเครียดมาก เนื่องจากไม่สามารถทำนายและควบคุมผลให้เป็นที่ตนต้องการได้ จึงเกิดความท้อแท้ หหมดหวัง หรือบางคนอาจหันไปเชื่อโชคกลาง การทำนายพยากรณ์ดวงชะตา หรือพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น รดน้ำมนต์ ใช้เครื่องรางต่าง ๆ เพื่อให้ตนโชคดีหรือได้ผลตอบแทนมาก ดังนั้น บุคคลเหล่านี้ จึงฝึกฝนแต่ในเรื่องโชคกลาง จนอาจไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานมากนัก สภาพเช่นนี้ จึงมีแต่คนทำน้อย พยายามน้อย สังคมจึงไม่มีความเจริญก้าวหน้า

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะของบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ทางสังคม (socialization) และ 2) การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม (environmental change)

การเรียนรู้ทางสังคมโดยเฉพาะการเรียนรู้จากผู้ที่มีอิทธิพล เช่น ผู้ปกครอง ครู หรือผู้บังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อจิตใจและพฤติกรรมของลูกศิษย์และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเรียนรู้ทางสังคมนี้เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการกระทำของผู้ที่มีอิทธิพล ได้แก่ 1) การอบรมเลี้ยงดู หรือการปกครองแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล 2) การให้รางวัลและการลงโทษอย่างเหมาะสมกับเจตนาและปริมาณพฤติกรรมที่แสดง 3) การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายของผู้ปกครอง ครู หรือผู้บังคับบัญชา

การอบรมเลี้ยงดูหรือการปกครองแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล เป็นแนวทางการเลี้ยงดูที่ผลการวิจัยตลอด 3 ทศวรรษที่ผ่านมายืนยันสอดคล้องกันว่า เป็นการอบรมเลี้ยงดูที่ดีที่สุด

ในการพัฒนาจิตใจเด็กและเยาวชน เรียกว่าเป็น “การอบรมเลี้ยงดูที่สร้างชาติ” รวมทั้ง การปกครองแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล เป็นการปกครองที่สามารถพัฒนาลูกน้องให้เป็นผู้ที่มีจิตและพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาด้วย โดยพบว่าผู้ปกครอง ครู หรือหัวหน้าที่แสดงให้เห็นผู้ที่อยู่ใต้อุปการะรับรู้ ว่าตนรักและหวังดีต่อเขา ต้องการสนับสนุนช่วยเหลือเขา และใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้ปกครองผู้นั้น มากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมตามอารมณ์ของตน ถ้าสามารถทำได้เช่นนี้ผู้ใต้ปกครองจะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะที่พึงปรารถนามาก รวมทั้งมีความเชื่ออำนาจในตนมากด้วย เพราะผู้ที่อยู่ใต้ปกครองรับรู้สาเหตุของการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ปกครองตน รวมทั้งสามารถทำนายได้ว่า ถ้าตนทำพฤติกรรมอะไร แล้วจะทำให้ผู้ปกครองแสดงพฤติกรรมใดในปริมาณเท่าใด การอบรมเลี้ยงดูหรือการปกครองแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผลมากจึงเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตน้อยให้แก่ผู้ที่อยู่ใต้ปกครอง

การให้รางวัล และลงโทษอย่างเหมาะสมกับเจตนาและปริมาณ พฤติกรรมที่แสดง โดยมีหลักการว่า ให้รางวัลหรือลงโทษตามสิ่งที่ทำและปริมาณการกระทำ จึงเป็นการทำให้บุคคลเรียนรู้ว่า หนึ่งเมื่อตนกระทำสิ่งที่ดีย่อมได้ผลดีตอบแทน หรือกระทำสิ่งไม่ดีย่อมได้ผลไม่ดีตอบแทน และสองถ้าทำดีมากก็ย่อมได้ผลดีตอบแทนมาก หรือถ้าทำดีน้อยก็ย่อมได้ผลดีตอบแทนที่น้อยด้วย เวลาในการให้รางวัลหรือลงโทษจะต้องกระทำทันทีหลังจากพฤติกรรมเกิดขึ้นบุคคลจึงจะเรียนรู้มากที่สุด ก่อนให้รางวัลหรือลงโทษควรพิจารณาเจตนาของผู้กระทำ โดยผู้ที่กระทำดีด้วยเจตนาดีควรได้รับผลดีมากที่สุด ผู้ที่กระทำดีด้วยเจตนาที่แอบแฝงควรได้รับผลดีตอบแทนน้อยกว่า ส่วนผู้ที่การกระทำผิดแต่ที่เป็นเจตนาดีควรได้รับการลงโทษสถานเบา แต่ผู้ที่กระทำผิดด้วยเจตนาร้ายควรได้รับการลงโทษสถานหนัก และควรอธิบายเหตุผลของการรางวัลหรือการลงโทษในขณะที่ให้รางวัลหรือลงโทษโดยอธิบาย 3 ข้อ ได้แก่ ข้อแรกอธิบายสาเหตุที่ทำให้ได้รับรางวัลหรือลงโทษ ซึ่งจะให้ผู้ที่ได้รับรางวัลหรือลงโทษเรียนรู้ถึงสาเหตุของการได้รับรางวัลหรือลงโทษ ข้อสองอธิบายถึงผลดีหรือผลเสียของการกระทำนั้น จะทำให้เรียนรู้ว่าทำดีย่อมได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว และข้อสามอธิบายถึงปริมาณการได้รับรางวัลหรือลงโทษนั้นจะทำให้เรียนรู้ว่า ทำดีมากย่อมได้ผลดีมากกว่าทำดีน้อย หรือทำไม่ดีน้อยย่อมรับโทษเบากว่าทำไม่ดีมาก ดังนั้นการให้รางวัลและลงโทษตามหลักการนี้จะช่วยพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนแก่เยาวชนและบุคคลใต้อุปการะได้เป็นอย่างดี

การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายของผู้ปกครอง ครู หรือหัวหน้า โดยหลักการที่สำคัญคือ การปฏิบัติตนต่อบุคคลที่อยู่ใต้อุปการะควรกระทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้ปกครอง ครูหรือหัวหน้าอารมณ์เสียจากเรื่องอื่น ๆ เมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้อุปการะก็ไม่ควรอารมณ์เสียใส่เขาเหล่านั้น นอกจากนี้ การปฏิบัติตนอย่างไม่สม่ำเสมอ มีอารมณ์แปรปรวนซึ่งเกิดจากการหมดประจำเดือนของผู้หญิงที่เป็นผู้ปกครอง ครูอาจารย์ หรือหัวหน้า จะทำให้

ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองสับสนกับพฤติกรรมของท่านและปฏิบัติตัวไม่ถูก เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้บ่อยครั้งจะเป็นผลเสียต่อสภาพจิตใจของผู้ใต้ปกครอง โดยผู้ใต้ปกครองจะไม่สามารถทำนายความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ปกครองได้ รวมทั้งไม่สามารถทำนายได้ว่าเมื่อปฏิบัติตนเช่นนี้จะเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจของผู้ปกครองและไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ที่ปกครองได้ด้วย

การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมกับการเปลี่ยนแปลงความเชื่ออำนาจในตน สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเหตุการณ์ทางการเมืองในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนของบุคคลเป็นอย่างมาก ผลการวิเคราะห์ทอภิมาน (meta-analysis) ของ ทเวนเก้ และคณะ (Twenge, 2004) แสดงให้เห็นว่า ปริมาณความเชื่ออำนาจในตนของนักศึกษาชาวอเมริกันในปัจจุบันลดลงเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับในอดีต โดยพบว่าร้อยละ 80 ของนักศึกษาชาวอเมริกันในปี ค.ศ. 2002 มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งเชื่อว่าชีวิตของตนถูกควบคุมจากปัจจัยภายนอกมากกว่าที่ตนจะเป็นผู้ควบคุม โดยมีความเชื่อเช่นนี้มากกว่านักศึกษาในปี ค.ศ. 1960 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความรุนแรงที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะเหตุการณ์ก่อการร้ายและเหตุการณ์ภัยทางธรรมชาติ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่บุคคลไม่สามารถทำนายได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใดและในปริมาณความรุนแรงเพียงใด สิ่งเหล่านี้เป็นภัยคุกคามต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคล จึงทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองสูญเสียการควบคุมการดำเนินชีวิตของตน และมีความรู้สึกว่ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลในการควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตน จึงส่งผลให้มีความเชื่ออำนาจนอกตนเพิ่มขึ้น

#### 4.2 วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตน

การวัดความเชื่อในอำนาจในตน (หรือนอกตน) มักมีการวัดองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถในการทำนายได้ คือ การรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุกับผล (predictability) และ 2) ความสามารถในการควบคุมการปรากฏและปริมาณของผลตอบแทน (controllability) โดยมักเป็นการวัดใน 2 ลักษณะ คือ 1) วัดแยกองค์ประกอบ และ 2) วัดทั้ง 2 องค์ประกอบพร้อมกัน นักวิชาการมีการวัดความเชื่ออำนาจในตนในหลายลักษณะ เช่น ประการแรก เป็นการเสนอประโยค 2 ประโยค ประโยคที่หนึ่ง แสดงความเชื่อที่เป็นความเชื่ออำนาจนอกตน (external locus of control) ซึ่งจะได้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน และอีกประโยคเป็นประโยคที่แสดงความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control) ซึ่งจะได้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน โดยให้ผู้ตอบเลือกระหว่าง 2 ประโยคนี้ว่า เห็นด้วยกับประโยคใด แล้วให้ขีดถูกลงหน้าข้อความนั้น โดยจะมีข้อความในทำนองนี้ 29 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนมากเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนมาก (ความเชื่ออำนาจในตนน้อย) และผู้ที่ได้คะแนนน้อย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก

(ความเชื่ออำนาจนอกตนน้อย) แบบวัดในลักษณะนี้เป็นแบบวัดแบบดั้งเดิมของ รอทเทอร์ (Rotter, 1966)

a. Leaders are born, not made. (ความเชื่ออำนาจนอกตน)

b. Leader are made, not born (ความเชื่ออำนาจในตน)

แบบวัดลักษณะที่สอง เป็นแบบวัดชนิดมาตราประมาณรวมค่า (summated rating scales) ที่นักวิชาการในประเทศไทยนิยมใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนเชิงจิตลักษณะ โดยเสนอประโยคที่แสดงความเชื่ออำนาจในตนน้อย ซึ่งเป็นข้อความทางลบหรือแสดงความเชื่ออำนาจในตนมาก ซึ่งเป็นข้อความทางบวก พร้อมมาตร 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วยแต่ละประโยคโดยให้ผู้ตอบอ่านประโยคแล้วเลือกตอบว่า ตนคิดว่าประโยคนี้เป็นจริงสำหรับตนในระดับมากน้อยเพียงใด สำหรับข้อความทางบวก ผู้ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” จะได้ 6 คะแนน ไล่ลงไปจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบ ผู้ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” จะได้ 1 คะแนน ไล่ขึ้นไปถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 6 คะแนน ดังนั้นผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้มาก จึงเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก

ตัวอย่างแบบวัด

(ข้อความทางลบ) : ข้าพเจ้าเชื่อว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นเรื่องโชคลาภมากกว่าความสามารถที่แท้จริง

(ความคิดเห็น)   จริงที่สุด   จริง   ค่อนข้างจริง   ค่อนข้างไม่จริง   ไม่จริง   ไม่จริงเลย

(ระดับคะแนน)   1           2           3           4           5           6

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในลักษณะของสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า การวัดสภาพแร้นแค้นในหน่วยงาน เป็นแบบวัดอีกลักษณะหนึ่งที่นักวิชาการไทยนิยมใช้ แบบวัดเป็นลักษณะเดียวกับการวัดจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตน และการให้คะแนนก็เป็นทำนองเดียวกัน

ตัวอย่างแบบวัด

(ข้อความทางลบ) : ผู้ที่ทำงานมานาน มักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก่อน โดยไม่คำนึงถึง

ความสามารถที่แท้จริงของเขา

(ความคิดเห็น)   จริงที่สุด   จริง   ค่อนข้างจริง   ค่อนข้างไม่จริง   ไม่จริง   ไม่จริงเลย

(ระดับคะแนน)   1           2           3           4           5           6

ผู้วิจัยขอสรุปเกี่ยวกับแนวคิดความเชื่ออำนาจในตน ดังนี้ ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุกับผลและสามารถควบคุมผลของสาเหตุเหล่านั้น ผู้ที่มีอำนาจในตนคิดว่าผลดีหรือผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน คิดว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน

ความเชื่อที่ว่าตนมีความสามารถในการทำนายได้และควบคุมได้ แบ่งได้เป็น 3 ระดับได้แก่

- 1) สภาพแน่นแค้นทางจิตน้อยเป็นสภาพบุคคลที่มีความสามารถทำนายได้แม่นยำและควบคุมได้มาก
- 2) สภาพแน่นแค้นทางจิตระดับปานกลาง เป็นสภาพที่บุคคลมีความสามารถทำนายได้แม่นยำแต่ควบคุมให้เกิดผลตามต้องการไม่ได้ และ 3) สังคมที่แน่นแค้นทางจิตมากเป็นสภาพที่บุคคลไม่สามารถทำนายได้และไม่สามารถควบคุมได้

ความเชื่ออำนาจในตน สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 1) การเรียนรู้ทางสังคม (socialization) และ 2) การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม (environmental change) การเรียนรู้ทางสังคมนี้เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการกระทำของผู้มีอิทธิพล ได้แก่ 1) การอบรมเลี้ยงดูหรือการปกครองแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล 2) การให้รางวัลและการลงโทษอย่างเหมาะสมกับเจตนาและปริมาณพฤติกรรมที่แสดง 3) การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายของผู้ปกครอง ครู หรือหัวหน้า ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเหตุการณ์ทางการเมืองในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนของบุคคลเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองสูญเสียการควบคุมการดำเนินชีวิตของตนและมีความรู้สึกที่ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลในการควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนจึงส่งผลให้มีความเชื่ออำนาจนอกตนเพิ่มขึ้น

การวัดความเชื่อในอำนาจในตน (หรือนอกตน) มักมีการวัดองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถในการทำนายได้ คือ การรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุกับผลนั้น (predictability) และ 2) ความสามารถในการควบคุมการปรากฏและปริมาณของผลตอบแทนได้ (controllability) โดยมักเป็นการวัดใน 2 ลักษณะ คือ 1) วัดแยกองค์ประกอบ และ 2) วัดทั้ง 2 องค์ประกอบ

## 5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะและอาสาสมัคร

การวิจัยเรื่องแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและออกกำลังกายชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า ผู้นำกีฬาและออกกำลังกายชุมชนเป็นประชาชนที่มีจิตอาสาและจิตสาธารณะมีสำนึกการเป็นผู้ให้พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเห็นคุณค่า



ในตนเองมากพอที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่ใช้ในการพัฒนาชุมชนของตน ด้วยวิธีการการสร้างกิจกรรม กีฬาและการออกกำลังกายเพื่อมุ่งให้เกิดผลลัพธ์คือการที่ประชาชนมีสุขภาพที่ดีอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา จากการศึกษาได้มีการกล่าวถึงจิตอาสาและจิตสาธารณะไว้ดังต่อไปนี้

การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมจำเป็นต้องอาศัยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่สมาชิกในสังคมคิดและทำเพื่อส่วนรวม รู้จักการให้เพื่อสังคม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ และพร้อมที่จะเสียสละหรือช่วยปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือหวังให้ใครเห็น และ เอาใจเขามาใส่ใจเรา กระทำการโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นซึ่งจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน สังคม และประเทศชาติ เนื่องจากบุคคลที่มีจิตสาธารณะจะเป็นผู้ที่ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ในการดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมของสังคม รวมทั้งตระหนักในสิทธิของตนและไม่ล่วงล้ำสิทธิของผู้อื่น (บงกช สุทัศน์ ณ อยุธยา, 2557 หน้า 45) โดยที่สังคมในปัจจุบันนี้ คนส่วนใหญ่มักตื่นตระหนกต่อสิ่งเพื่อตนเอง จนไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับสังคมส่วนรวม ส่งผลให้ทรัพย์สินสาธารณะหาผู้ดูแลรักษาได้ยากยิ่งขึ้นทุกวัน

จิตสาธารณะจำแนกออกเป็นระดับต่าง ๆ นั่นคือ ระดับครอบครัว อันได้แก่ ความพอมือพอกิน ความสัมพันธ์ระหว่างญาติพี่น้อง และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับชุมชน ได้แก่ การแบ่ง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และระดับสังคม อันได้แก่ ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการอนุรักษ์สืบสาน ด้วยเหตุนี้ จิตสาธารณะจึงเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องใช้ระยะเวลาในการปลูกฝังผ่านแบบเรียน วรรณกรรม สื่อพื้นบ้าน ฯลฯ โดยทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญและช่วยกันผลักดันอย่างต่อเนื่องและอย่างจริงจัง (ภิญโญ เวชโช, 2551: 78) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลูกฝังจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับบุคคล โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน เพราะเด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า อันจักเป็นผู้ที่มีสำนึกรับผิดชอบและเสียสละเพื่อสังคมส่วนรวม

จิตสาธารณะ (public consciousness) หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลดังต่อไปนี้ การงดเว้นการกระทำที่จะส่งผลให้เกิดความเสียหายของทรัพย์สินส่วนรวม การมีส่วนร่วมดูแลทรัพย์สินส่วนรวม และการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม ขณะที่จิตอาสา (volunteer spirit) หมายถึงบุคคลที่มีจิตเป็นผู้ให้ มีความหวังดีต่อผู้อื่น เป็นความสมัครใจที่จะทำโดยไม่หวังผลตอบแทน อันส่งผลให้เกิดความสุขทางใจของบุคคลคนนั้น ดังนั้นจิตอาสาและจิตสาธารณะจึงเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีจิตอาสาทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในระดับบุคคลหรือในระดับส่วนรวม หากเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สิ่งนั้นจะกลายเป็นจิตสาธารณะ หรือการมีจิตสาธารณะบางครั้งต้องอาศัยจิตอาสาเป็นสิ่งกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเช่นกัน (ปิยวัชร สุทธิวิช, 2558) เมื่อบุคคลพิจารณาเห็นว่าทรัพย์สินสมบัติสาธารณะ

ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกันดูแลรักษาเพื่อยังประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว อันถือเป็นจิตสาธารณะระดับครอบครัวต่อเมื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้เป็นไปเพื่อการแบ่งปัน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน จะถือเป็นจิตสาธารณะระดับชุมชน แต่หากประโยชน์เหล่านั้นเป็นไปเพื่อความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการอนุรักษ์สืบสาน ย่อมถูกยกย่องระดับเป็นจิตสาธารณะระดับสังคม เห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมถูกใช้อธิบายในลักษณะที่เป็นคุณลักษณะหนึ่งของจิตสาธารณะระดับสังคม อันหมายถึงการนึกคิดของบุคคลในเรื่องส่วนรวม ซึ่งจำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วมมาช่วยในการผลักดันให้กิจการงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยเหตุนี้คำว่า การมีส่วนร่วมจึงมีความหมายเท่ากับจิตสาธารณะระดับสังคม ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ดำเนินไปเพื่อความสามัคคีและการอนุรักษ์สืบสาน (ดวงกมล ทองอยู่, 2555)

การที่บุคคลจะมีความหวังดีและเต็มใจที่จะให้แก่บุคคลอื่นได้นั้น บุคคลดังกล่าวต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดีว่ามีบางสิ่งบางอย่างมากพอที่จะแบ่งปันให้แก่ผู้อื่นได้ อันจักส่งผลให้ตนเองมีความสุขใจ สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นการตัดสินคุณค่าของตนเอง และแสดงออกในรูปแบบของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง นั่นหมายถึงว่าหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ย่อมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

### 5.1 อาสาสมัคร

อาสาสมัคร (volunteer) เป็นพี่น้องที่ช่วยหนุนเสริมกิจกรรมการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนซึ่งอาสาสมัครหมายถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อันได้แก่ ประการแรก วิธีของบุคคลในการดูแลและให้บริการที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง ประการที่สอง บุคคลซึ่งสามารถใช้สิทธิและความรับผิดชอบของตนในฐานะสมาชิกของชุมชนเพื่อการเรียนรู้และเติบโต รวมทั้งตระหนักถึงศักยภาพของความเป็นมนุษย์ และประการที่สาม การเชื่อมโยงอันเป็นการเชื่อมต่อความแตกต่างที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นอาสาสมัครมักทำประโยชน์ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อันได้แก่ ประการแรก ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาสาสมัครจะก่อให้เกิดการกระจายเศรษฐกิจไปสู่สังคม เนื่องจากกิจกรรมที่อาสาสมัครดำเนินการนั้นมักได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือภาคเอกชน ดังนั้น อาสาสมัครจึงเป็นการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ ประการที่สอง ประโยชน์ทางสังคม ซึ่งอาสาสมัครจะช่วยเสริมสร้างความเหนียวแน่นและความเข้มแข็งของชุมชน อันถือเป็นทุนทางสังคมรูปแบบหนึ่ง อีกทั้ง ยังเป็นการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาชุมชนเชิงรุกอีกด้วย ปลายประการที่สาม ประโยชน์ต่ออาสาสมัครเอง ซึ่งการเป็นอาสาสมัครนั้น มักทำให้ได้พบเพื่อนใหม่และเรียนรู้ทักษะ

ใหม่ ๆ อันถือเป็นประสบการณ์ชีวิตที่ดี อีกทั้งยังเป็นการสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน (ปิยากร หวังมหาพร, 2556)

## 5.2 บทบัญญัติแห่งรัฐที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะและอาสาสมัคร

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550b) ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 9 ก วันที่ 14 มกราคม 2551 ซึ่งมีทั้งหมดสามหมวด อันได้แก่บททั่วไป คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ และมาตรการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งบทเฉพาะกาล ตามลำดับ โดยเฉพาะมาตรา 4 ที่ระบุว่า “เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ “เยาวชน” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2521 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน โดยกำหนดให้การจัดตั้งศูนย์เด็กและเยาวชนอำเภอและสภาเด็กและเยาวชน เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งให้องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550a) ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 100 ก วันที่ 28 ธันวาคม 2550 ซึ่งทั้งหมดมี 6 หมวด อันได้แก่ แนวการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามลำดับ โดยเฉพาะมาตรา 28 (8) ที่ระบุถึง “อาสาสมัคร” ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสวัสดิการของคนในชุมชนและสังคม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตายนั่นสิ่งเหล่านี้ล้วนเพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาชน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิกและเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม เป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต้องตระหนักรู้และเข้าใจโดยเฉพาะประเด็นจิตสาธารณะและอาสาสมัคร

กับการพัฒนา อันเป็นการปลูกฝังสำนึกดีให้แก่เด็กและเยาวชน ผู้ที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งต้องรับผิดชอบชุมชนและสังคมต่อไปในอนาคต ขณะที่การมีส่วนร่วมหรือจิตสาธารณะระดับสังคมนั้น สะท้อนถึงนัยของการกระจายอำนาจของรัฐที่มีต่อประชาชน โดยที่บทบาทของประชาชนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องจิตอาสาและจิตสาธารณะ ผู้วิจัยพบว่า จิตอาสาหมายถึงบุคคลที่มีความเป็นผู้ให้ โดยสมัครใจที่จะกระทำโดยไม่หวังผลตอบแทน จิตอาสาเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งจิตอาสาในระดับส่วนรวมจะถูกยกระดับเป็นจิตสาธารณะ บุคคลที่มีจิตสาธารณะจะงดเว้นการกระทำที่จะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินส่วนรวม การมีส่วนร่วมดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนรวม และการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม บุคคลที่มีจิตสาธารณะจะเป็นผู้ที่ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำเป็นต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบุคคล โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน นอกจากนี้บุคคลที่มีจิตสาธารณะจะต้องเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเอง โดยการรับรู้ความสามารถของตน หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ย่อมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา ซึ่งการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจ (empowerment)

สำหรับแนวคิดเรื่องอาสาสมัครสรุปได้ว่า อาสาสมัครเป็นผู้สานต่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนจะดำเนินไปไม่ได้ถ้าขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและอาสาสมัคร หน้าที่หลักของอาสาสมัครคือการดูแลและให้บริการที่ยั่งยืนและเข้มแข็งการตระหนักถึงศักยภาพของความเป็นมนุษย์ของตน มีความต้องการที่จะเรียนรู้และเติบโตการประสานความแตกต่างที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อาสาสมัครก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ด้วยการกระจายเงินทุนหรืองบประมาณในการพัฒนาไปสู่สังคม การบริจาคจากภาคเอกชนที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ ก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมด้วยการเสริมสร้างความเหนียวแน่นและความเข้มแข็งของชุมชน และขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาชุมชนเชิงรุก ก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออาสาสมัครเอง ด้วยการพบเพื่อนใหม่และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนา

## 6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีและแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นความคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่ยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและยังไม่รู้ว่าอะไร



เป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโลกได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และรวดเร็วจนองค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถจะปรับแผนการบริหารจัดการได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่ภาวะวิกฤตในปัจจุบัน ผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เสริมสร้างองค์กรไปสู่การพัฒนา ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป จึงเป็นสาเหตุของการศึกษาวิจัยความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพัน ในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจ (empowerment) แก่ผู้ตาม ให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการที่ค้นพบแบบเป็นองค์รวม

เบิร์น (Burns, 1978) เป็นผู้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือที่เขาแต่งขึ้น ชื่อ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) เขามีความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นโมโนทัศน์รวม (united conceptually) คือเป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “การทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม” และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรก ของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของ Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมสูงสุด เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เพื่อไม่ให้ถูกครอบงำ ด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโกรธ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



ทั้งสองฝ่าย สาธารณสำคัญของผู้นำจริยธรรมคือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการในระดับสูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่สูงส่งอันจะยังประโยชน์แก่ทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์เอื้ออำนวยซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันเกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเป็นผู้นำจริยธรรมซึ่งยกระดับความต้องการของผู้ตาม

จากทฤษฎีของเบิร์น ดังกกล่าว แบส (Bass, 1999) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร โดยเขาเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังขาดส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มิใช่นอกเหนือจากบารมีคือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมีมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด ซึ่งเขาได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าแนวคิดของ Burn โดยไม่ใช่เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ (incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเขายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน ซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่ต่างกัน

แบส ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (the model of full range of leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (laissez-faire leadership : LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผล

เป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (non-leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (passive management by exception : MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management by exception : MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ทำข้อตกลงระหว่างกันผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward : CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนระดับผู้นำที่จะมีประสิทธิผลมากที่สุดก็คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรม 4 อย่าง (4I's) ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้นจิตใจผู้ตามให้ยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้นำจะพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กร นวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า "4I's" คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (individualized consideration : IC)

ไทชี และ เดอแวนนา (Tichy, 1990) ได้ศึกษาผู้นำในองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งแตกต่างกัน โดยการสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การศึกษาเน้นไปที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (transform) องค์กรอย่างไรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในขณะที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และเพิ่มการแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้าง วัฒนธรรมของการผลิตและการบริโภคที่เปลี่ยนไป และต้องแข่งขันกับต่างชาติในการค้าชนิดเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่มีเศรษฐกิจภายในแต่ละประเทศแตกต่างกันด้วย ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะสามารถดำรงรักษา ทำให้ผู้ตามไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง โดย 1) รู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

(recognizing the need for change 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (creating a new vision)  
3) สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (institutional the change)

เบนนิส และ นานัส (Bennis, 1985) ได้ศึกษาผู้นำระดับสูงและค้นพบคุณลักษณะใหม่  
ของผู้นำคือการคิดในเชิงตรรกะ (logical thinking) ความมุ่งมั่น (persistence) การให้อำนาจ  
(empowerment) และการควบคุมตนเอง (self-control) จากการค้นพบใหม่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
แตกต่างจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือการทำให้ผู้ตามเป็นผู้ให้อำนาจตนเอง (self empowered  
leaders) ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานของผู้นำก็คือการแสดงวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างชัดเจน  
โดยมีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

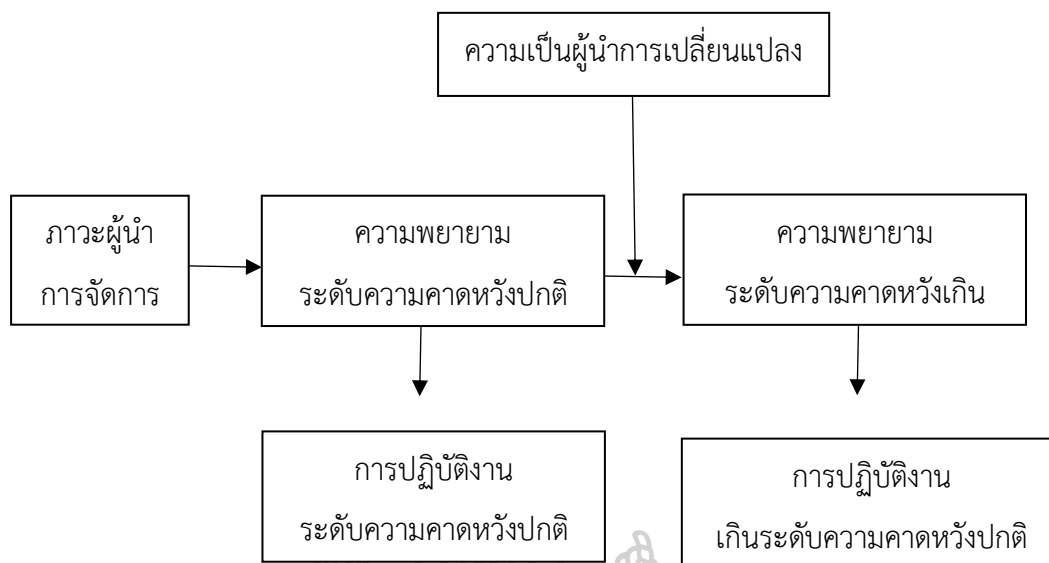
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ (role model)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) เน้นการทำงานเป็นทีม (team spirit) จูงใจ การสร้างความหมายและการท้าทาย
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เน้นความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เน้นการเป็นที่ปรึกษา (mentor)

วีเบอร์ เฮาส์ และ แบส (Weber, House and Bass) อ้างถึงใน (สมคิด สกุลสถาปัตย์, 2552) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ เช่น วิถีปฏิบัติตนต่อผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะมีบทบาทโดยตรงในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างแนวทางใหม่ ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำทีมที่ช่วยให้คนอื่นเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และพร้อมรับความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับทุกอย่างในองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามทำงานโดยลืมนผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะสร้างบารมี (charisma) รู้จักกระตุ้นความคิดของผู้ตาม (intellectual stimulating) และเข้าใจและเห็นใจคนทุกคน (individually consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นต้นแบบ (role model) จะเป็นที่รัก เคารพนับถือ และไว้วางใจได้ และได้รับความคาดหวังจากผู้ตามว่ามีคุณสมบัติพิเศษ มีความอดทน เป็นเลิศ มีความแน่วแน่และเด็ดเดี่ยว นอกจากนั้น Bass และคนอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leader) กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) ว่าผู้นำการแลกเปลี่ยนนั้นหมายถึง ผู้นำที่จูงใจให้มีการปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในงาน ความชัดเจนในจุดมุ่งหมายของงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ

เมื่อทำงานได้สำเร็จ ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงผู้นำที่จูงใจให้มีการปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติมุ่งไปสู่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดภายในตน มุ่งบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงาน มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกตินั้น ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้มาแทนที่ความเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่จะช่วยเสริมหรือก่อให้เกิดผลเพิ่มขึ้น (add-on effect) จากการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนหรือการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นพื้นฐาน

แมคคินสกี (Machinsky, 1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามคือเป็นการให้อำนาจ (empowerment) แก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมาจากกระบวนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร โดยสรุปคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการสร้างความผูกพันกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงเช่นความสำเร็จของงานมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจ ในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่มีการคาดหวังเกินปกตินั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้มาแทนที่ภาวะผู้นำการจัดการ แต่จะช่วยเสริมหรือก่อให้เกิดผลที่เพิ่มขึ้น (add-on effect) จากภาวะผู้นำการจัดการ หรือการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำการจัดการเป็นพื้นฐาน



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่มา: วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงยิ่งขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้พ้นไปจากความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม

### 6.1 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีดังต่อไปนี้

6.1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนชุมชนของตนเองไปสู่สภาพที่ดีขึ้นและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ชุมชนลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงชุมชนของตน

6.1.2 กล้าและเปิดเผยและกล้าเผชิญกับความจริง มีจุดยืนของตนเอง

6.1.3 เชื่อมมั่นในศักยภาพและเคารพในความคิดของบุคคลทุกคน มีการทำงานโดยการกระจายอำนาจด้วยความเชื่อว่าผู้อื่นก็มีความสามารถ

6.1.4 ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย



6.1.5 เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความไวต่อสถานการณ์ สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6.1.7 มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนให้ผู้อื่นรับรู้ได้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (inter-correlated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกันซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง จนเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำของตน สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ

1.1 ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน

1.2 ผู้นำจะใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional maturity)

สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

1.3 ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม และมีคุณธรรม จริยธรรม

1.4 ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

1.5 ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยม

1.6 ผู้นำจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำโดยการสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพ และเคารพในตนเอง

1.7 ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็งสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน

1.8 ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสา และจิตสาธารณะ ปราบปรามที่จะเห็นสังคมที่ดี โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม เป็นอันดับแรก

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) หมายถึงการที่ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) การทำให้ตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

2.1 ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพ ทัศนคติของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

2.2 ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.3 ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2.4 ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน

2.5 ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

3.1 ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ

3.2 การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ

3.3 ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการเกิดปัญหานั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย

3.4 ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจ ในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) ในฐานะเป็นผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอน (coach) และเป็นทีปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

4.1 ผู้นำจะใส่ใจเป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อการเติบโตและความสำเร็จและของแต่ละคน

4.2 ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน

4.3 ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ำก่ำใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า เป็นไปตามศักยภาพของแต่ละคน

4.4 ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (as a whole person) มากกว่าจะเห็นเป็นเพียงเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4.5 ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy)

4.6 ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

4.7 ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ และยอมอุทิศตนเพื่อชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะติดตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมบุคคลให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อชุมชน

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ ก็คือเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตาม

ให้กลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อชุมชน เป็นต้นแบบ ทั้งด้านแนวคิดและการปฏิบัติ มีบทบาทในการนำชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นตามเป้าหมาย ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้นำจะได้รับการยอมรับและให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม ทำให้ชุมชนตระหนักถึง ความหมายและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงชุมชน เสริมแรงให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างเข้มแข็งด้วยการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน โดยมุ่งประโยชน์อันจะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก ทำให้เกิดสังคมรวมหมู่ที่สามารถกำหนดวิถีการพัฒนาของตนเองและการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ไปสู่สถานะที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้นำในความหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำ ที่ไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำ จะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงาน ให้สำเร็จ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตาม ให้เกิดความสำนึก ยกย่องระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทำให้ผู้ตาม เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมสูงสุด และ 3) ภาวะผู้นำจริยธรรม จะตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม มีการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการในระดับสูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการ เปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่สูงส่งซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้นำและผู้ ตาม คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้นำมีบทบาท เป็นต้นแบบ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เน้นการทำงานเป็นทีม จูงใจการสร้าง ความหมายและการท้าทาย 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นการเป็นพี่เลี้ยง

## 7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของการจัดการกีฬา การบริหารและการ จัดการ การจัดการกีฬา การจัดการแข่งขัน นวัตกรรมจัดการ การ นวัตกรรมจัดการกีฬา ความสำคัญของการจัดการกีฬา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 7.1 ความหมายของการจัดการกีฬา

การจัดการกีฬา (sport management) ตามความหมายดั้งเดิม คือ การรวบรวมบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และแหล่งการเงินที่ต้องใช้เพื่อให้องค์กรกีฬาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารอาจเป็นในรูป ของบุคคลหรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่รวบรวมทรัพยากร บุคลากร เงิน และเครื่องมือที่จะใช้ทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำหนดงานและสั่งการ ส่วนความหมายของการจัดการกีฬา ในยุคปัจจุบันเป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสมผสานกับคุณสมบัติเฉพาะของกีฬา

และประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหารเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง ผู้บริหารในที่นี้มีได้หมายถึง รัฐมนตรีฯ หรือนายกสมาคมกีฬาหรือผู้จัดการทีมกีฬาเท่านั้น ครูพลศึกษาและครูผู้ทำทีมกีฬาก็จัดเป็นผู้บริหารทีมกีฬาในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นทั้งผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน จัดหาผู้สนับสนุนและที่สำคัญเป็นผู้สรรหาเยาวชนที่มีความสามารถเชิงกีฬาเพื่อนำมาฝึกให้นักกีฬาที่มีพรสวรรค์และสามารถขึ้นไปสู่ดวงดาวได้ งานการบริหารและจัดการกีฬาจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากรในวงการกีฬา ผู้บริหาร ผู้จัดการการกีฬาในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องมีความรู้ ศึกษาพื้นฐานขององค์การกีฬาอย่างละเอียด ความรู้ในสาขาการจัดการกีฬา (sport management) การตลาดกีฬา (sport marketing) และการพัฒนานวัตกรรม (innovation development) ทั้งแนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้มีความแม่นยำในความคิด ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อจะนำไปสู่แนวทางที่เป็นระบบ ประกอบกับความมุ่งมั่นที่จำเป็นของปรัชญาการกีฬาเป็นพื้นฐานและคุณลักษณะสำคัญของการกีฬา

## 7.2 การบริหารและการจัดการ

การบริหาร (administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการวางแผนของผู้บริหารระดับสูง

การจัดการ (management) หมายถึง ชุดหน้าที่ต่าง ๆ (a set of function) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

การบริหาร คือ การชี้นำ การบังคับบัญชา ส่วนการจัดการ คือ การมีส่วนร่วมกันทำงาน การจัดการ จะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำนโยบายไปปฏิบัติ การควบคุม การประเมินผล เป็นต้น การจัดการกีฬา (sport management) จึงเป็นการนำทฤษฎีทางการจัดการมาปรับประยุกต์ในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา รวมถึงการจัดการแข่งขัน ผลิตภัณฑ์และการบริการที่เกี่ยวข้องกับกีฬา

หน้าที่หลัก 5 ประการของผู้จัดการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (The five function of Fayol's management) (Fayol, 1925) ได้แก่

1. การวางแผน (planning) การวางแผนงานที่ต้องการให้ทำ
2. การจัดการ (organizing) ดำเนินงานและสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผลงานจะออกมาดี
3. การสั่งงาน (commanding) ออกคำสั่ง หรือชี้นำให้ปฏิบัติงาน
4. การประสานงาน (coordinating) ทำให้ทุกคนมีความพยายามร่วมมือกันในการทำงาน



5. การควบคุมงาน (controlling) ควบคุมและสอดส่องเพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานตรงตามแผนการที่วางไว้

การจัดการการกีฬา จึงเป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสมผสานกับคุณสมบัติเฉพาะของการกีฬาและประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหาร เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง

### 7.3 การจัดการกีฬา

การจัดการ มีหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่อย่างคุ้มค่าและมีผลที่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรม หน้าที่ในการดำเนินงานหรือหน้าที่ในการจัดการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

ดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงใน(Maciariello, 2018) กล่าวว่า หน้าที่ในการจัดการคืองานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้นำองค์กรจะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งมี 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์กร (organizing) 3) การอำนวยการ หรือการนำไปปฏิบัติ (implementing) และ 4) การควบคุม (controlling)

1. การวางแผน (planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการดำเนินการขององค์กร การกำหนดรูปแบบในการวางแผนจะมีลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ได้แก่ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาระยะสั้น แผนระยะยาว หรือแผนเฉพาะกิจ เป็นต้น

2. การจัดองค์กร (organizing) คือ การนำแผนงานที่ได้จากการวางแผนมาสู่การปฏิบัติ เป็นการออกแบบโครงสร้าง เป็นการจักระบบการทำงาน กำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การวางกฎระเบียบ การจัดสรรทรัพยากร (resource allocation) การสรรหาบุคลากร ฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การอำนวยการ หรือการนำไปปฏิบัติ (implementing) คือกระบวนการแปลงแผนงานเพื่อให้เป็นงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ (action assignment) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานที่มอบหมายสามารถนำไปปฏิบัติสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้การนำ (leading) การสั่งการ การจูงใจ กับผู้ปฏิบัติทุกระดับ (staffing)

4. การควบคุม (controlling) เป็นหน้าที่ในการดูแลการดำเนินงานขององค์กร และการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ให้มีความสอดคล้องในทุกๆระดับ

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลบุคลากร ปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

#### 7.4 การจัดการแข่งขัน

การจัดการแข่งขัน (event management) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการกีฬา หน้าที่ของการจัดการกีฬามีความหลากหลายและกว้างขวางมากแต่เป้าหมาย คือ การคิดให้ถูก ทำให้เป็น ด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานเป็นทีมตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับนานาชาติ การจัดการกีฬามีขอบข่าย 3 ระดับ ใหญ่ ๆ ได้แก่

1. การจัดการองค์กร (organization management)
2. การจัดการแข่งขัน (event management)
3. กระบวนการจัดการ (process management)

การบริหารและการจัดการนั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเข้าถึงการทำงานในทุกระดับ มีระบบการจัดการที่เป็นระบบ โดยมีกลยุทธ์เป็นตัวขับเคลื่อน

การมีวิสัยทัศน์ (vision) คือ การคาดถึงทุกสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต การมองอนาคตที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ และสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่มีและข้อมูลต่าง ๆ

พันธกิจ (mission) คือ ภาระหน้าที่การสนับสนุนและเพิ่มมูลค่าขององค์กร การทำให้องค์กรมีบริการที่เป็นหนึ่ง มีคุณภาพและเป็นทางเลือกอันดับหนึ่งของผู้บริโภคอยู่เสมอ

เป้าหมาย (goals) คือ ผลที่ต้องการได้รับ อันเกิดจากพันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ การดำเนินการ

การวางนโยบายระดับนานาชาติ การจัดทำนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายพัฒนากีฬาชาติ ตลอดจนจนถึงนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทย รวมถึงทิศทางของหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา มีความละเอียดอ่อนที่ต้องสอดคล้อง และเหมาะสม เป็นเสมือนเข็มทิศที่สำคัญยิ่ง ควรต้องเป็นการสร้าง การคิดค้น สามารถนำไปดำเนินการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในทุกๆระดับ ยังเป็นปัจจัยที่สร้างโอกาส และเป็นสิ่งเกื้อกูลให้เกิดผลทางธุรกิจที่สำคัญ การบริหารและการจัดการมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภทการบริหารและการจัดการกีฬาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรกีฬาที่ต้องการความสำเร็จในการบริหารงานเช่นกัน

## 7.5 นวัตกรรมจัดการ

ในยุคเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล การสื่อสาร มีความจำเป็นที่สุดสำหรับการจัดการแข่งขัน การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การเสนอข่าว การถ่ายทอดสด จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านการตลาดกีฬา บริษัทตัวแทนนักกีฬา (sport agency) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการจัดการ ชีวิต เวลา จะประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ แทนนักกีฬาทั้งในและต่างประเทศ รวมถึง การสร้างเครือข่าย การบริหารงบประมาณที่มีความละเอียดและสลับซับซ้อนอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของธุรกิจกีฬา โดยหากจะพัฒนาการบริหารและการจัดการกีฬาสสมัยใหม่ ให้รวดเร็วและทันต่อการพัฒนาของนานาชาติประเทศ ควรต้องมีการพัฒนาค้นคิดการนำเอาวิสัยทัศน์ และนโยบายของผู้บริหารมาปรับเปลี่ยน

### รูปแบบนวัตกรรมจัดการ

ตารางที่ 2 รูปแบบการวางกรอบแนวคิดทางนวัตกรรมจัดการ

อดีต	ปัจจุบัน	อนาคต
- การนำบทเรียนต่าง ๆ ในอดีตมาพิจารณา	- การกระตุ้นเพื่อการพัฒนา	- ความคาดหวังในอนาคต
- ประสบการณ์	- การปรับปรุง	- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ความเชี่ยวชาญ	- การรวบรวมข้อมูล	- นำความคิดมาแปลง
- ทักษะ	- การสร้างความพึงพอใจ	ให้เป็นรูปธรรม
		- การสร้างกลุ่มพันธมิตร

ที่มา: <http://bkkthon.ac.th/home/doc/64/document.pdf>

กล่าวคือ เมื่อได้รับการแต่งตั้งมอบหมายแล้ว ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติต้องมีการประชุมร่วมกันพิจารณาแบ่งงานออกเป็นลำดับขั้น (group infrastructure)
2. เลือกและใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความสามารถ (human resource management) ให้ทำงานโดยอิสระเต็มความสามารถในแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กร ในการคัดสรรคนที่มีความเป็นมาตรฐานและวางใจได้ ซื่อสัตย์และใส่ใจในการทำงาน เพื่อที่จะแก้ปัญหาในส่วนของขั้นตอนการดำเนินงานได้รวดเร็วตามเป้าหมาย
3. การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา (technology development) การใช้เครือข่าย (network) และซอฟต์แวร์ (software) เพื่อปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพสูงสุดด้วยระบบออนไลน์ (online) เพื่อการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วจากทุกที่
4. การสื่อสารโดยเน้นหลักการทำงานเป็นทีม (team management)

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายไว้อย่างดีแล้ว เปรียบเสมือนเข็มทิศให้ทุกคน มุ่งสู่จุดหมายในทิศทางเดียวกัน แต่จุดที่ยากที่สุดของการจัดการนวัตกรรมคือจุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลง

## 7.6 นวัตกรรมการจัดการกีฬา

นวัตกรรมในการจัดการกีฬา (sport management innovation) หมายถึง การสร้างใหม่ การพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการมีผลิตภัณฑ์ บริการที่ดีกว่า มีความแตกต่าง หรือหาหนทาง ที่ทำให้ดีกว่า เช่น พิธีเปิด-ปิดการแข่งขัน สัญลักษณ์นำโชค (mascot) เทรียรูปร่างวัล ของที่ระลึก ชุดแข่งขันเข้ารูปของนักกีฬาฟุตบอล ชุดว่ายน้ำเทคโนโลยีใหม่ เหล่านี้คือตัวอย่างของนวัตกรรมกีฬา นวัตกรรม มีรากศัพท์มาจากคำว่า “innovare” ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาซึ่งอาจสรุป ความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นการนำเอาวิธีการใหม่มาปฏิบัติหลังจากที่ได้ผ่านการทดลองและได้รับการ พัฒนามาเป็นลำดับ และมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

## 7.7 ความสำคัญของนวัตกรรมจัดการกีฬา

การจัดการกีฬาในการจัดการแข่งขันทั้งระดับนานาชาติและระดับชาติ มีส่วนสำคัญ สองด้าน คือ การสร้าง (build) และการพัฒนาคั้นคิด (develop/create) แล้วนำไปพัฒนาการ จัดการ (management development) การสร้างที่ดีต้องสร้างสรรค์อย่างทันสมัย ทำได้โดยการ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การวางกลยุทธ์ ในการจัดการแข่งขันและนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ การเริ่มต้นสร้างต้องคำนึงถึงความรวดเร็ว ราบรื่น ประหยัดเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จ โดยการพัฒนาปรับปรุงเครือข่าย นำความรู้ และบุคลากร ใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ทั้งหมดให้เต็มศักยภาพ

การจัดหน้าที่ จะมีการจัดโครงสร้างง่าย ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบมาตรฐานของการจัดการแข่งขัน ในประเทศไทย กล่าวคือ เริ่มต้นจากการแบ่งหน้าที่ กระจายความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขันฝ่ายต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการในแต่ละฝ่าย ได้แก่

1. คณะกรรมการอำนวยการ
2. คณะกรรมการที่ปรึกษา
3. คณะกรรมการจัดการแข่งขัน
  - ฝ่ายเทคนิคกีฬา
  - ฝ่ายเลขานุการจัดการแข่งขัน
  - ฝ่ายประชาสัมพันธ์

- ฝ่ายสิทธิประโยชน์
- ฝ่ายที่พัก อาหาร และการขนส่ง
- ฝ่ายการแพทย์

กรณีตัวอย่าง ในการบริหารจัดการและการจัดการแข่งขันเทนนิสอาชีพ มีระบบ ขั้นตอน ในการจัดการที่ละเอียดในการขอรับเป็นเจ้าภาพ (bidding) นั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎที่ ITF – International Tennis Federation วางไว้ ดังนี้ คือ

1. การแจ้งความประสงค์ที่จะจัดการแข่งขันเทนนิสอาชีพ โดยการกำหนดปฏิทิน การแข่งขันของสหพันธ์เทนนิสนานาชาติ ในการที่จะให้ผู้ใดได้สิทธิ์ในการจัดการแข่งขันเทนนิสอาชีพ จะขึ้นไปตามการร้องขอของผู้ที่มีความประสงค์จะจัดการแข่งขัน ซึ่งคณะกรรมการจัดการแข่งขัน จะต้องแจ้งความจำนงในแบบฟอร์มที่สหพันธ์เทนนิสนานาชาติกำหนด

2. การได้สิทธิ์เป็นผู้จัดการแข่งขันในระดับอาชีพจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการอนุมัติ ให้เป็นผู้จัดการแข่งขัน

3. ในการแข่งขันประเภทชายเดี่ยวและหญิงเดี่ยวทั่วไป การจัดการแข่งขันจะต้องจัด โดยสมาคมเทนนิสของประเทศนั้น ๆ โดยต้องแจ้งความประสงค์ล่วงหน้าอย่างน้อย 4 เดือน

4. การขอจัดการแข่งขันที่ล่าช้า (late applications) การสมัครขอจัดการแข่งขัน ไม่ทันตามเวลาที่กำหนด การจะได้รับอนุมัติจะพิจารณาโดยสหพันธ์เทนนิสนานาชาติ เป็นกรณีไป ตามเกณฑ์

5. การยกเลิก (cancellation) เมื่อมีการสมัครขอเป็นผู้จัดการแข่งขันและได้รับการตอบรับ อนุมัติโดยสหพันธ์เทนนิสนานาชาติแล้ว โดยมีการยืนยันสถานที่แข่งขันไม่น้อยกว่า 3 เดือน การกำหนดวันเวลาในการแข่งขันจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ การยกเลิกการแข่งขันจะถูกปรับเงินประกัน ตามที่ได้จ่ายมาก่อนหน้านี้ กรณีการยกเลิกการจัดการแข่งขันไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนการแข่งขัน จะเริ่มขึ้นจะถูกปรับเป็นเงิน 5,000 เหรียญสหรัฐ การปรับเงินประกันที่ได้จ่ายมาก่อนหน้านี้ จะไม่ได้รับการคืนหรือชดเชยในการสมัครขอจัดการแข่งขันในภายหลัง

6. ระเบียบการแข่งขัน สหพันธ์เทนนิสนานาชาติได้ประกาศระเบียบการแข่งขัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการกำหนดกติกาที่เป็นกลางและเหมาะสม สำหรับวิธีการและรูปแบบการปฏิบัติ ในการแข่งขันเทนนิสนานาชาติที่อนุมัติโดยสหพันธ์เทนนิสนานาชาติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา การจัดการกีฬาหมายถึงการ รวบรวมบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และแหล่งการเงินที่ต้องใช้เพื่อให้องค์กรกีฬาบรรลุเป้าหมาย โดยในปัจจุบันเป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสมผสานกับคุณสมบัติเฉพาะของกีฬา และประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหารเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติ



ให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง การจัดการกีฬา (sport management) จึงเป็นการนำทฤษฎีทางการจัดการมาปรับประยุกต์ในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา รวมถึงการจัดการแข่งขัน ผู้จัดการมีหน้าที่หลัก 5 ประการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) การวางแผนงานที่ต้องการให้ทำ 2) การจัดการดำเนินงานและสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผลงานจะออกมาดี 3) การสั่งงานออกคำสั่ง หรือชี้แนะให้ปฏิบัติงาน 4) การประสานงาน ทำให้ทุกคนมีความพยายามร่วมมือกันในการทำงาน และ 5) การควบคุมงานและสอดส่องเพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานตรงตามแผนการที่วางไว้ การจัดการกีฬามีขอบข่าย 3 ระดับ ใหญ่ ๆ ได้แก่ การจัดการองค์กร การจัดการแข่งขัน และกระบวนการจัดการ การนำนวัตกรรมจัดการมาใช้หลังจากมีการจัดการองค์กรแบ่งหน้าที่แล้ว 1) ผู้ปฏิบัติต้องมีการประชุมร่วมกันพิจารณาแบ่งงานออกเป็นลำดับขั้น 2) เลือกและใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความสามารถ ให้ทำงานโดยอิสระเต็มความสามารถในแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กร ในการคัดสรรคนที่มีความเป็นมาตรฐานและวางใจได้ เชื่อสัตย์และให้ใจในการทำงาน เพื่อที่จะแก้ปัญหาในส่วนของขั้นตอนการดำเนินงานได้รวดเร็วตามเป้าหมาย 3) การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาการใช้เครือข่ายและซอฟต์แวร์ เพื่อปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพสูงสุดด้วยระบบออนไลน์เพื่อการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วจากทุกที่ 4) การสื่อสารโดยเน้นหลักการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายไว้อย่างดีแล้ว เปรียบเสมือนเข็มทิศให้ทุกคนมุ่งสู่จุดหมายในทิศทางเดียวกัน แต่จุดที่ยากที่สุดของการจัดการนวัตกรรมคือจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง

## 8. บริบทพื้นที่การวิจัย

พื้นที่การวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นเมืองกีฬาซึ่งนับได้ว่าเป็นแบบการปฏิบัติที่ดี (best practice) ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของพื้นที่วิจัยจากแหล่งข้อมูลของจังหวัดสุพรรณบุรี และข้อมูลของเครือข่ายวิจัยอุดมศึกษาตอนล่าง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### จังหวัดสุพรรณบุรี

#### 8.1 ที่ตั้ง

สุพรรณบุรีเป็นจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำท่าจีนหรือแม่น้ำสุพรรณบุรี ซึ่งไหลผ่านตามแนวยาวของจังหวัดจากเหนือจรดใต้ จังหวัดสุพรรณบุรีตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 14 องศา 4 ลิปดา ถึง 15 องศา 5 ลิปดาเหนือ และระหว่างเส้นแวง 99 องศา 17 ลิปดา ถึง 100 องศา 16 ลิปดา ตะวันออก อยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 3 - 10 เมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 5,258.008 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,348,755 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.2 ของพื้นที่ภาคกลาง

อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 107 กิโลเมตร (ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 340) โดยทางรถไฟประมาณ 142 กิโลเมตร

## 8.2 อาณาเขต

จังหวัดสุพรรณบุรีมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดชัยนาท

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศใต้ ติดจังหวัดนครปฐม และจังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดอุทัยธานี



ภาพที่ 2 อาณาเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ที่มา: [www.thaiwest.ac.th/ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด/จังหวัดสุพรรณบุรี/](http://www.thaiwest.ac.th/ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด/จังหวัดสุพรรณบุรี/)

## 8.3 ภูมิประเทศ

จังหวัดสุพรรณบุรีมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบสูง โดยมีความลาดเทระหว่าง 0 – 3 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งอยู่ทางด้านตะวันตกของจังหวัดตลอดแนว ตั้งแต่เหนือจรดใต้ บริเวณพื้นที่ต่ำสุดอยู่ทางด้านตะวันออกเฉียงใต้คืออยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ยประมาณ 3 เมตร ส่วนทางเหนือของจังหวัดอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ยประมาณ 10 เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดสุพรรณบุรีใช้ทำนาข้าว มีแม่น้ำลำคลองหนองบึงอยู่ทั่วไปแม่น้ำสายสำคัญที่ไหลผ่านจากเหนือสุดถึงใต้สุดได้แก่แม่น้ำท่าจีนหรือแม่น้ำสุพรรณบุรี

#### 8.4 ภูมิอากาศ

สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดสุพรรณบุรีมีลักษณะคล้ายคลึงกับจังหวัดต่าง ๆ ในภาคกลาง กล่าวคือ ฤดูร้อนได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้จากทะเลจีนใต้พัดผ่านเข้ามา ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ทำให้อากาศร้อนอบอ้าวโดยทั่วไป ฤดูฝนลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดียพัดผ่านมาในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ทำให้อากาศมีความชุ่มชื้นมีฝนตกโดยทั่วไป ฤดูหนาวได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านเข้ามาในช่วงเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้อากาศหนาวเย็น โดยทั่วไป อุณหภูมิสูงสุด 39.3 องศาเซลเซียสในเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิต่ำสุด 15.7 องศาเซลเซียส ในเดือนธันวาคม

#### 8.5 ลักษณะทางการปกครอง

จังหวัดสุพรรณบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ 110 ตำบล และ 997 หมู่บ้าน หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แยกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 21 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 106 แห่ง ตารางที่ 3 อำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี

ชื่ออำเภอ	พื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	จำนวนตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	ระยะทาง จากอำเภอเมือง (กิโลเมตร)
เมืองสุพรรณบุรี	540.917	19	123	0
ดอนเจดีย์	252.081	5	48	31
ด่านช้าง	1,193.599	7	93	77
เดิมบางนางบวช	552.330	13	119	54
บางปลาม้า	481.298	17	127	10
ศรีประจันต์	180.986	9	64	20
สองพี่น้อง	750.381	14	140	70
สามชุก	355.917	7	68	39
หนองหญ้าไซ	420.209	6	64	58
อู่ทอง	630.29	15	151	32

ที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดสุพรรณบุรี>

## 8.6 ประชากร

จากสถิติของสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ณ เดือนพฤศจิกายน 2564 จังหวัดสุพรรณบุรีมีประชากรทั้งสิ้น 838,628 คน แบ่งเป็น ชาย 404,658 คน หญิง 433,970 คน

## 8.7 ทรัพยากรและแหล่งน้ำ

ดิน คุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดของแร่ธาตุ และปริมาณแร่ธาตุอาหารของพืช จะพบว่าสภาพของดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีเหมาะสมกับการปลูกพืช อย่างเช่น การทำนาข้าว การเพาะปลูกพืชไร่ การเพาะปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผลต่าง ๆ การปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์ ทำทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ถาวรสำหรับการปศุสัตว์

แหล่งน้ำ ประกอบด้วยแม่น้ำลำคลองต่าง ๆ มีแม่น้ำสายใหญ่ ๆ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของประชากร ได้แก่ แม่น้ำท่าจีนหรือแม่น้ำสุพรรณบุรี เชื่อนกระเสียวซึ่งเป็นสาขาที่สำคัญของแม่น้ำสุพรรณบุรี นอกนั้นเป็นแม่น้ำสายเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะไหลลงแม่น้ำท่าจีนเกือบทั้งสิ้น

ป่าไม้ ลักษณะป่าไม้ของจังหวัดสุพรรณบุรี เดิมเป็นป่าไม้เบญจพรรณ ได้แก่ เต็ง มะค่าโมง ซาก มะค่าแต้ ชิงชัน ตะเคียนทอง ยมหอม แต่ปัจจุบันได้ถูกราชกรบุกกรุกเข้าทำกินในเขตป่าสงวนหลายแห่งถูกเปลี่ยนเป็นไร่อ้อย และทำนา

แร่ธาตุ จากการสำรวจของกรมทรัพยากรธรณี พบว่าจังหวัดสุพรรณบุรีมีปริมาณแร่ไม่มากนัก พบแร่มีค่าบางชนิดเท่านั้น ได้แก่ ดิบุก พบบริเวณเขาโคดตุงกุงทางตอนเหนือของอำเภอด่านช้าง นอกจากนี้ยังพบใยหินแกรนิต และหินปูน สำหรับใช้ในการก่อสร้าง บริเวณเขาใหญ่ทางตะวันตก เขาทางตะวันออกและตะวันตกระหว่างเส้นทางอุทงถึงพนมทวน และบริเวณเชื่อนกระเสียวอำเภอด่านช้าง และยังขุดพบน้ำมันดิบในบริเวณตำบลสวนแตง อำเภอมืองสุพรรณบุรี ซึ่งปัจจุบันได้ทำการขุดเจาะแล้ว

การกสิกรรม จังหวัดสุพรรณบุรีส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีการชลประทานอย่างทั่วถึง ประกอบกับสภาพดินเหมาะสมกับการเพาะปลูกโดยเฉพาะการปลูกข้าว การเพาะปลูกพืชไร่ เช่น อ้อยเพื่อผลิตน้ำตาล มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าวฟ่าง และพืชอื่น ๆ

ปศุสัตว์ จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นแหล่งเลี้ยง โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ซึ่งเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญมาก โดยการเลี้ยงจะกระจายอยู่ทั่วไปทุกพื้นที่ของจังหวัด

## 8.8 อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร ได้แก่ โรงสี นึ่ง อบข้าว และอุตสาหกรรมอาหาร ได้แก่ โรงงานผลิตน้ำตาล ผลิตภัณฑ์นม และการแปรรูปเนื้อสัตว์ พืช ผัก ผลไม้ โดยมีโรงงานน้ำตาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ที่อำเภออุทุมพร อำเภอสามชูก และอำเภอด่านช้าง ทำให้มีเงินหมุนเวียนภายในจังหวัดสูง ในอนาคตอุตสาหกรรมของจังหวัดสุพรรณบุรีจะมีบทบาทสำคัญเนื่องจากการตั้งโรงงานน้ำตาลขนาดใหญ่ ประกอบกับมีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันตกที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี เพราะในจังหวัดสุพรรณบุรีมีอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร เช่น ผลิตหน่อไม้กระป๋อง (หน่อไม้ฝรั่ง หน่อไม้ไผ่) ผลไม้กระป๋อง เช่น แห้ว กระจับ วาน หางจระเข้ และลูกตาล แม้กระทั่งอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเกษตรอย่างครบวงจรของจังหวัดสุพรรณบุรี คือ การผลิตยอดอ้อยตากแห้งและซังข้าวโพดบดเพื่อนำไปใช้เป็นวัสดุอาหารสัตว์และใช้เพาะเห็ดฟางในต่างประเทศ ซึ่งมีโรงงานผลิตอยู่ 2 แห่ง ที่อำเภอสองพี่น้องและอำเภอหนองหญ้าไซ จากการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรากฏว่า ในปี 2565 จังหวัดสุพรรณบุรีมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) 91,602 ล้านบาท โดยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง วงเงิน 27,551 ล้านบาท เป็นอันดับแรก รองลงมาอยู่นอกภาคเกษตรกรรมได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม สาขาการผลิต 13,540 ล้านบาท

คำขวัญของจังหวัดสุพรรณบุรีคือ “สุพรรณบุรี เมืองยุทธหัตถี วรรณคดีเรื่องชื่อ เลื่องลือพระเครื่อง รุ่งเรืองเกษตรกรรม สูงล้ำประวัติศาสตร์ แหล่งปราชญ์ศิลปิน ภาษาถิ่นชวนฟัง” สินค้า OTOP ที่ขึ้นชื่อของจังหวัดก็คือ ศิลปะจากไม้ไผ่ จากอำเภอบางปลาม้า

จังหวัดสุพรรณบุรีกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สุพรรณบุรีเป็นจังหวัดชั้นนำในด้านแหล่งผลิตอาหาร และผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานสู่สากล เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬา และการท่องเที่ยว โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าประสงค์ของจังหวัด ก็คือการแก้ไขปัญหาความยากจนให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น โดยเป็นแหล่งผลิตอาหารและผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว และพัฒนาการศึกษาและการกีฬาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

## 8.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด

- 8.9.1 การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์
- 8.9.2 การสร้างและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวสู่ระบบการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมต่อกลุ่มจังหวัดและสู่ความเป็นสากล
- 8.9.3 การยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 8.9.4 การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการ



8.9.5 การส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

8.9.6 การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

8.10 ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของจังหวัด

8.10.1 พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตวัตถุดิบให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เพื่อการแข่งขันทางการค้าและการส่งออก

8.10.2 พัฒนาการแปรรูปและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

8.10.3 สนับสนุนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตร

8.10.4 สนับสนุน ฟื้นฟู พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และเทคโนโลยีการผลิต

8.10.5 ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

8.10.6 พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด

8.10.7 ส่งเสริมสินค้าท้องถิ่น (OTOP)

8.10.8 ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.10.9 สร้างหลักประกันสุขภาพ

8.10.10 เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

8.10.11 สร้างสังคมให้ปราศจากยาเสพติด

8.10.12 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันการศึกษาทุกระดับ

8.10.13 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

8.10.14 พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สร้างอาชีพทางการกีฬา

8.10.15 บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วโปร่งใส

8.10.16 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐราชการและเอกชน

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 9.1 งานวิจัยในประเทศ

ภัทรพร คงวิจิตรต์ (ภัทรพร คงวิจิตรต์, 2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ และการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม กลุ่มตัวอย่างคือนักพัฒนาสังคม สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในส่วนภูมิภาคภาคกลาง จำนวน 32 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) แบบประเมินโปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม 3) แบบประเมินความรู้เรื่องเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง

4) แบบประเมินพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามารับบริการ และ  
 5) แบบบันทึกการใช้โปรแกรม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่า  
 ในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคมในโปรแกรมนี้ ประกอบด้วย เทคนิคการให้คำปรึกษา เทคนิค  
 การคิดบวก เทคนิคการแก้ปัญหา เทคนิคการตั้งเป้าหมายในชีวิต เทคนิคการสร้างความสุข เทคนิค  
 การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิคการสร้างความมั่นใจ โปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริม  
 ให้ นักพัฒนาสังคมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง  
 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักพัฒนาสังคมสามารถนำความรู้ไปใช้  
 กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามารับบริการได้ โดยพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้ามารับบริการมีระดับพลังอำนาจ  
 และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับบริการ

กิ่งแก้ว สุวรรณศิริ (กิ่งแก้ว สุวรรณศิริ, 2559) ศึกษาการพัฒนาแบบการสร้างเสริม  
 พลังอำนาจชุมชนเพื่อการจัดทำแผนชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ของพลัง  
 อำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน 2) ศึกษาพลังอำนาจชุมชนด้านการจัดทำแผนชุมชน 3) พัฒนา  
 รูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจชุมชนเพื่อการจัดทำแผนชุมชน และ 4) นำเสนอรูปแบบการสร้าง  
 เสริมพลังอำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน การศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษา  
 สถานการณ์ของพลังอำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนโดยใช้แบบสอบถาม จากตัวอย่าง  
 คือคณะกรรมการหมู่บ้าน 8 จังหวัด จำนวน 400 คน ระยะที่ 2 การศึกษาพลังอำนาจชุมชน  
 ด้านการจัดทำแผนชุมชน โดยถอดบทเรียนจากชุมชนต้นแบบ 2 ชุมชน คือชุมชนบ้านหนองกลางดง  
 ตำบลศิลาลอย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และชุมชนหนองสาหร่าย อำเภอ  
 พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาแบบ  
 การสร้างเสริมพลังอำนาจชุมชนเพื่อการจัดทำแผนชุมชน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม  
 จากชุมชนนำร่องคือหมู่บ้านปลายคลองพาดหมอน จังหวัดสมุทรสาคร มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน  
 26 คน ระยะที่ 4 การนำเสนอรูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน  
 โดยใช้การประชุมนำเสนอรูปแบบ มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์  
 ของพลังอำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน ทั้งในระดับบุคคลและทีมงานมีภาพรวมอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง โดยในระดับบุคคล ด้านการมีความยึดมั่นผูกพันกับชุมชนอยู่ในระดับมาก  
 และระดับทีมงาน ด้านการมีความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก 2) พลังอำนาจชุมชนด้านการจัดทำ  
 แผนชุมชน ประกอบด้วย กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน  
 ได้แก่ การเตรียมความพร้อมชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเรียนรู้ตนเองและชุมชน การกำหนด  
 วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนา การกำหนดแผนงานหรือโครงการ การจัดทำรูปแบบแผนชุมชน  
 โดยมีเงื่อนไขระดับบุคคล ได้แก่ ความตระหนักเกี่ยวกับแผนชุมชน ความตั้งใจมุ่งมั่น ความผูกพัน

กับชุมชน ความภาคภูมิใจในตนเอง และการมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชน ส่วนเงื่อนไขระดับทีมงาน ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสารในทีมงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีความไว้วางใจ 3) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อการจัดทำแผนชุมชน วงรอบที่ 1 มี 2 องค์ประกอบคือ การเตรียมความพร้อม และการจัดทำแผนชุมชน วงรอบที่ 2 พบว่า กิจกรรมการสร้างเสริมพลังอำนาจชุมชนเพื่อการจัดทำแผนชุมชนมี 6 กิจกรรม ประกอบด้วย ความตระหนักถึงความสำคัญของแผนชุมชน การสรรหาบุคคลมาร่วมทีมทำแผนชุมชน การสร้างความตั้งใจมุ่งมั่นในการจัดทำแผนชุมชน และการส่งเสริมความภาคภูมิใจแก่ทีมทำแผนชุมชน 4) ผู้ร่วมประชุมนำเสนอรูปแบบมีความคิดเห็นตรงกันว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสม

ปิ่นททัย หนูนวล (ปิ่นททัย หนูนวล, 2559) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริม พลังอำนาจในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่การค้ามนุษย์ของสมาชิกในชุมชน 2) วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังอำนาจชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และ 3) นำเสนอแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังอำนาจชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลภาคสนามในชุมชน 2 รูปแบบ คือชุมชนที่มีผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้เสียหายคนอื่น ๆ และป้องกันการค้ามนุษย์ในชุมชนพื้นที่เสี่ยง สำหรับแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังอำนาจชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ยกแรงบันดาลใจจากการวิจัยภาคสนามที่ได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนโดยการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่การค้ามนุษย์พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในชุมชนตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์คือ 1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจจากความยากจน ไม่มีทางเลือกในอาชีพ และภาวะหนี้สิน 2) ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม จากความเชื่อและค่านิยมของผู้คนในชุมชน เกี่ยวกับการสร้างรายได้จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศที่นำไปสู่การชักจูง ล่อลวง ทั้งโดยคนใกล้ชิดและนายหน้าจัดหางานจนต้องตกเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ผลการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังอำนาจชุมชนในการป้องกันการการค้ามนุษย์ พบว่า ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ตกอยู่ในสภาวะไร้พลังอำนาจจากการถูกแสวงหาประโยชน์ สามารถเรียนรู้ที่จะสร้างพลังอำนาจในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ร่วมของผู้ถูกแสวงหาประโยชน์ 2) การรับรู้และการตระหนักในคุณค่าของตนเอง 3) การเริ่มตั้งคำถามจากประเด็นปัญหาร่วมของผู้เสียหาย 4) การดำเนินการและวิพากษ์ผลการทำงาน โดยกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดจากการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตในกลุ่มหญิงสู้ชีวิต ได้ทำงานเพื่อช่วยเหลือ

เพื่อนผู้เสียหายคนอื่น ๆ ได้ทำงานเพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์ในชุมชนพื้นที่เสี่ยงร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลและสถานศึกษา ซึ่งนำมาสู่การร่วมคิดของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อการป้องกันการค้ำมนุษย์ในชุมชน ด้วยการสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เคยตกเป็นผู้เสียหาย ไม่กลับเข้าสู่วงจรการค้ำมนุษย์ และการเฝ้าระวังสมาชิกในชุมชนไม่ให้ตกเข้าสู่วงจร การแสวงหาประโยชน์ สำหรับแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังอำนาจชุมชน ในการป้องกันการค้ำมนุษย์ มีข้อเสนอให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะหน่วยงานที่ใกล้ชิด กับชุมชน สถานศึกษา และกลุ่มผู้เสียหาย มีบทบาทหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมี หน่วยงานภาครัฐอื่นและองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นผู้สนับสนุน นอกจากนี้สถานศึกษาควรบูรณาการ ประเด็นการค้ำมนุษย์สู่กิจกรรมการเรียนการสอนด้วย

อรรครา ธรรมาธิกุล (อรรครา ธรรมาธิกุล, 2558) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของพลังอำนาจ ผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาองค์ประกอบคุณค่าของผู้สูงอายุ 3) พัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยแบบพหุเทศะกรณีศึกษา รวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ชมรมผู้สูงอายุมีความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านสภาพแวดล้อมชมรม และด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ สมาชิกผู้สูงอายุเป็นลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุมีปัญหามากที่สุด และปัจจัยที่เอื้อ ต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุประกอบด้วย ตัวบุคคล การเสริมพลัง สุขภาพ โอกาสของการเรียนรู้ การจัดการ ความรู้และประสบการณ์ อุดมคติ ทรรศนคติ (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) และการบูรณาการ 2) คุณค่าของชมรมผู้สูงอายุ จำแนกออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการพัฒนาสังคม ส่วนแนวทางในการพัฒนาชมรม จำเป็นต้อง เสริมสร้างและพัฒนากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การ พัฒนารูปแบบการ เสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุและองค์ประกอบร่วม โดย องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลัง อำนาจของผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” มีองค์ประกอบย่อย 8 ประการ คือ (1) ตัวบุคคล (2) การเสริมพลังสุขภาพ (3) โอกาสของการเรียนรู้ (4) การจัดการ (5) ความรู้ และประสบการณ์ (6) อุดมคติ (7) ทรรศนคติ (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) และ (8) บูรณาการ 4) การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผ่านการตรวจสอบ

และรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีราพร ทองปัญญา (ธีราพร ทองปัญญา, 2557) ศึกษากระบวนการเสริมพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนของเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนของกลุ่มเยาวชน 2) พัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วม และ 3) ศึกษาความเปลี่ยนแปลงภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการ พื้นที่ศึกษา ได้แก่ ตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้ร่วมวิจัยมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มเยาวชนจำนวน 21 คน กลุ่มผู้นำและสมาชิกชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวัดจิตสำนึกต่อการพัฒนาชุมชนของเยาวชน และการวัดความคิดเห็นที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) เยาวชนส่วนใหญ่มีจิตสำนึกต่อการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับเห็นคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ยของจิตสำนึกต่อการพัฒนาชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูงกว่าด้านอื่น แต่เงื่อนไขเชิงบริบทของชุมชนทำให้การแสดงบทบาทจริงของเยาวชนสะท้อนถึงจิตสำนึกเพียงแคระดับของการตอบสนองเท่านั้น (2) กระบวนการเสริมพลังอำนาจเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนของเยาวชนประกอบด้วย 4 การดำเนินงานหลัก คือ การสร้างความไว้วางใจ การกระตุ้นให้กำลังใจ การให้อิสระทางความคิด การติดตามให้คำปรึกษา โดยปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกระบวนการ ได้แก่ ภาคีการมีส่วนร่วมที่ช่วยหนุนให้กระบวนการประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย เพื่อนเยาวชน สมาชิกในครอบครัว คนในชุมชน และครูในชุมชน (3) ภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการ เยาวชนทุกคนมีจิตสำนึกต่อการพัฒนาชุมชนโดยภาพรวมในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าเฉลี่ยของจิตสำนึกต่อการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสังคมจากระดับการเห็นคุณค่า ได้เปลี่ยนไปสู่ระดับการจัดระบบ นอกจากนี้ เยาวชนได้สะท้อนตนเองว่ามีสิทธิมีบทบาทที่จะช่วยพัฒนาชุมชนร่วมกับคนในชุมชนได้ รวมทั้งมีความมั่นใจและมองเห็นคุณค่าแห่งตนที่จะเป็นตัวแทนเยาวชนในการช่วยพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับที่คนในชุมชนมองเยาวชนว่ามีความสามารถที่จะแสดงบทบาทในการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้ อันนำไปสู่การเกิดจิตสำนึกรักชุมชน และการมีเครือข่ายต่างวัยในชุมชน เมื่อถอดบทเรียนจากการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า มีสิ่งที่นักวิจัยต้องให้ความสำคัญ 7 ประการ ในการดำเนินกระบวนการเสริมพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนของเยาวชนคือ (1) การผูกโยง (2) การเสริมพลังอำนาจ (3) การเสริมแรง (4) การปรับเปลี่ยน (5) การมีส่วนร่วม (6) ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และ (7) เครือข่าย

วีรนุช เกอรักษ์ (วีรนุช เกอรักษ์, 2556) ศึกษากระบวนการเสริมพลังอำนาจของผู้ผ่านพ้นการถูกกระทำรุนแรงทางเพศ ผ่านเทคนิคเรื่องเล่าและการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อ



ศึกษากระบวนการเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศ กระบวนการเรียนรู้ของผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศ กระบวนการกลับมาเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความรุนแรงทางเพศ กระบวนการศึกษาวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเรื่องเล่าประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยคือ ผู้หญิงที่ประสบความรุนแรงทางเพศซึ่งได้เข้ามาใช้บริการในมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล จนเป็นผู้ผ่านพ้นและกลับเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครของมูลนิธิเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 4 กรณี ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2554 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า 1. กระบวนการเสริมพลังของผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศประกอบด้วย 1) เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่ม ทบทวน ค้นหาความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จุดแข็ง คุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในพลังแห่งตน 2) การส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่ม ทบทวน ค้นหาทรัพยากร แหล่งสนับสนุน ความช่วยเหลือจากระบบความสัมพันธ์ภายในและภายนอกครอบครัวอันจะเป็นปัจจัยเสริมในชีวิตตน 3) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคคลและกลุ่ม ทำความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทายที่ตนเผชิญ รวมถึงการสำรวจพฤติกรรมของตนเองที่มีต่อผู้อื่น หรือพฤติกรรมที่คนอื่นกระทำต่อตนเอง ว่าเกิดจากสาเหตุใดอันจะนำไปสู่การพิจารณาสาเหตุปัจจัยที่เกิดจากตัวตน หรือผลกระทบจากโครงสร้างการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่กระทำต่อบุคคล 4) การส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่ม เกิดการยอมรับในเหตุผลที่ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม และเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะจิตใจให้เกิดความกล้าที่จะเปลี่ยนทั้งจากตนเองไปสู่โครงสร้างสังคม 5) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องเกิดจากการสร้างการมีส่วนร่วมให้บุคคลหรือกลุ่ม มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง 2. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของผู้ประสบปัญหาความรุนแรงทางเพศ ได้แก่ ความต้องการที่พึง การไม่พร้อมเปิดเผยตนเอง และความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง 2) กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การคิดเชิงบวก การดำเนินชีวิตต่อไป การสร้างคุณค่าให้ตนเอง การเรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเล็กลงเมื่อรับรู้ปัญหาของคนอื่น การเรียนรู้ถึงสิทธิของตนเอง และการเผชิญกับผลกระทบที่เกิดขึ้น 3) กระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน ได้แก่ ความไว้วางใจ การกล้าเปิดเผยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 3. การกลับเข้ามาเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาคนอื่น ๆ ของผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศ การกลับเข้ามาเป็นอาสาสมัครนั้น พบว่า เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการแรก ความต้องการตอบแทน และประการที่ 2 คือ ความต้องการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมาภรณ์ เทียนขาว(สมาภรณ์ เทียนขาว, 2555) ศึกษากระบวนการให้การปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกระบวนการและผลลัพธ์ของการให้คำปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่เพื่อการสร้างเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง เก็บรวบรวมข้อมูลที่โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งทางภาคเหนือของประเทศไทย การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาการรับรู้ความหมายของการถูกกระทำรุนแรงและมุมมองจากประสบการณ์ของผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงจำนวน 10 คน นำข้อค้นพบที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำมาพัฒนากระบวนการให้การปรึกษา ระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ แบบการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายกระบวนการและผลลัพธ์ของกระบวนการให้การปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่ มีผู้ร่วมวิจัยจำนวน 6 คน มารับการปรึกษา ประเมินผลลัพธ์โดยใช้แบบประเมินความรู้สึกมีพลังอำนาจในผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง และแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการให้คำปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่สำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การทำให้เป็นที่ยอมรับและมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน (2) กระบวนการสร้างจิตสำนึกหรือความตระหนัก (3) การตัดสินใจหรือการเลือก (4) การปฏิบัติ และ (5) การยุติการให้คำปรึกษา 2) ผลลัพธ์ของกระบวนการให้คำปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้สึกมีพลังอำนาจในผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงโดยรวมก่อนได้รับการปรึกษาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 คน และค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้สึกมีพลังอำนาจในผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงโดยรวมหลังได้รับการปรึกษาอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 คน และระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพบ่งชี้ว่า ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกมีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น คือ ผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงมีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด เช่น คิดว่าเราต้องทำได้ การเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ เช่น การที่ถูกทำร้ายไม่ใช่เรื่องของเวรกรรม และการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึก เช่น ชีวิตมีอิสระ

อาภาพร สิงหาราช(อาภาพร สิงหาราช, 2552) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน แบ่งเป็น

กลุ่มทดลอง 30 คน กลุ่มควบคุม 30 คน ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในกาทำงานที่พัฒนาขึ้น และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจใจการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย (1) การกำหนดหลักการ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา (4) การดำเนินการ ได้แก่ (4.1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย (4.2) การสร้างความตระหนัก ในตนเอง (4.3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (4.4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออก ถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และ (5) การประเมินผล 2) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองก่อน และหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้พัฒนาขึ้น ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เรียน (2) วิทยากร (3) กิจกรรมการเรียนรู้ (4) สื่อการเรียนรู้ และ (5) สภาพแวดล้อม

คณิต เขียววิชัย (คณิต เขียววิชัย, 2551) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะ ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยสร้างปัจจัยเสริมของการเสริมสร้าง พลังอำนาจ 2) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ 3) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การวิจัย ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาหลักการ ปัจจัยสร้างปัจจัยเสริม ของการเสริมสร้าง พลังอำนาจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการจำแนกประเภท ของข้อมูลและใช้วิธีการวิจัยเชิงตรวจสอบเพื่อพัฒนารูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 24 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ dependent sample t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี 2) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับ บุคคล ระดับ

ที่มงาน และระดับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะแยกรายด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 รายด้าน

3) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้านจำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด และการประชุมเพื่อระดมความคิด โดยมีข้อเสนอแนะว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นนี้สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

กรภัค จำยประยูร (กรภัค จำยประยูร, 2549) ศึกษาการนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน และนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ กรณีศึกษาที่มีปัญหาผลกระทบจากโครงการของรัฐ 2 แห่ง ในจังหวัดอุดรธานีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ สร้างเป็นแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจภาคประชาชน และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า 1) พลังอำนาจภาคประชาชนก่อตัวเกิดขึ้นมาจากภายในชุมชน ไม่ใช่จากภายนอกนำเข้าไป ไม่ว่าผู้จุดประกายการเรียนรู้จะเป็นคนภายนอกหรือภายในชุมชนก็ตาม เงื่อนไขที่จำเป็นคือในชุมชนนั้นชาวบ้านต้องมีความพอเพียงพึ่งตัวเองได้ และมีผู้นำที่เสียสละแต่ยังไม่เพียงพอพลังอำนาจภาคประชาชนจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อชาวบ้านในชุมชนมีฐานความรู้ มีมโนสำนึกและมีการกระทำร่วม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดได้จากการเรียนรู้ ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย คือผู้นำชาวบ้าน นักพัฒนาองค์กรเอกชน และนักวิชาการทั้งในและนอกชุมชน 2) กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การรับรู้และสร้างมโนสำนึก (2) การรวมกลุ่ม เรียนรู้ แสวงหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (3) การร่วมกันดำเนินการ (4) การประเมินผลการดำเนินการ เลือกรสร ปรับปรุงการดำเนินงาน (5) การสร้างความรู้ใหม่ โดยบูรณาการความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน และบูรณาการเข้าสู่ชีวิต 3) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตยควรยึดหลักเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนร่วมมือกันจัดการศึกษาที่มีการเชื่อมโยงกันทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ภาคประชาชนควรได้รับการสนับสนุนให้จัดโครงการศึกษาที่มีเนื้อหาและกิจกรรม

หลากหลาย เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน การศึกษาในระบบโรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างพลังภาคประชาชนตั้งแต่เยาว์วัยโดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นวิธีการตั้งคำถาม การเสวนาการเรียนรู้ร่วมกันโดยการปฏิบัติและการพิจารณาใคร่ครวญ

จากการศึกษางานวิจัยของไทยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ชาวบ้านในชุมชนมีมโนสำนึก และมีจิตสาธารณะ มีศักยภาพที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ ด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ภายใต้ความเชื่อที่ว่าพลังอำนาจภาคประชาชนก่อตัวเกิดขึ้นมาจากภายในชุมชนไม่ใช่จากภายนอกนำเข้าไป กระบวนการเสริมพลังอำนาจจะต้องเริ่มด้วยการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ว่ามนุษย์ไม่ได้ถูกใครหรือสิ่งใดกำหนดชะตากรรม แต่มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่าผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึก การรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออก มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยบูรณาการความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน กับวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน และบูรณาการเข้าสู่ชีวิต ในขั้นปฏิบัติการหลังจากการเสริมพลังอำนาจก็คือการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพที่เป็นปัญหาสาเหตุ ผลกระทบ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนแสวงหาทรัพยากรและเครือข่าย การตัดสินใจ การบริหารจัดการ การดำเนินการตามแผน การประเมินผล การวิพากษ์ผลการดำเนินการ และการถอดบทเรียน การศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย ควรยึดหลักเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม และกำหนดชีวิตของตนเอง และชุมชน ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนร่วมมือกันจัดการศึกษาที่มีการเชื่อมโยงกันทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ภาคประชาชน กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การรับรู้และสร้างมโนสำนึก
- 2) การรวมกลุ่ม เรียนรู้ แสวงหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
- 3) การร่วมกันดำเนินการ
- 4) การประเมินผลการดำเนินการ เลือกสรร ปรับปรุงการดำเนินงาน
- 5) การสร้างความรู้ใหม่ ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย คือผู้นำชาวบ้าน นักพัฒนาองค์กรเอกชน และนักวิชาการ ทั้งในและนอกชุมชน



## 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โอ (Oh, 2019) ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดการใช้งานและผลลัพธ์ของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ กรณีศึกษาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในประเทศเกาหลีใต้ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาและศึกษาผลของการใช้ตัวชี้วัดการใช้งานและผลของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ในการนิเทศในโปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teacher Field Experience Program – TFEP) คำถามการวิจัยคือ 1) ตัวชี้วัดสามารถวัดการใช้งานและผลกระทบของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจได้หรือไม่ และ 2) ตัวชี้วัดบอกระยะใดเกี่ยวกับการใช้งานและผลของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Approach) ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ บันทึกจากการปฏิบัติการ ข้อมูลจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และข้อมูลจากการทบทวนโปรแกรม ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้รับการเสริมพลังอำนาจให้มีความสามารถในด้านการวางแผนโปรแกรมการศึกษา การนำโปรแกรมไปใช้ การติดตามตรวจสอบการประเมินผล และการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจช่วยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถช่วยให้ทีมพัฒนาโปรแกรมเพื่อจะบรรลุเป้าประสงค์ การแสวงหาประชากรกลุ่มเป้าหมาย การกำจัดจุดด้อยของโปรแกรม ปรับปรุงเครื่องมือประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโปรแกรมทั้งหมดจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโปรแกรมที่จะใช้ต่อไปในอนาคต ข้อค้นพบจากการวิจัย จะสร้างความเข้าใจเชิงประจักษ์ ว่าการประเมินการเสริมพลังอำนาจจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักประเมิน และนักการศึกษา

โบเต (Bode, 2018) ศึกษาการพัฒนาการวัดการเสริมพลังอำนาจนักเรียนในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการวัดการเสริมพลังอำนาจนักเรียนในโรงเรียน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อสำรวจทัศนคติและสภาพการณ์จริงของนักเรียนแล้วนำไปกำหนดเป็นประเด็นการวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนจำนวน 257 คน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมพลังอำนาจนักเรียนวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้ 1) การนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน 2) ความคิดเห็นที่เป็นตัวแทนของนักเรียนส่วนใหญ่ 3) กิจกรรมที่นักเรียนเป็นผู้ริเริ่ม และ 4) การสนับสนุนของครู การวัดมีความคงที่ภายในสูงและวัดได้อย่างเที่ยงตรง แสดงถึงความสัมพันธ์ของการวัดบรรยากาศและการสนับสนุนภายในโรงเรียน

โฮสเซน (Hossain, 2018) ศึกษาเกี่ยวกับ หนทางสู่ความเป็นอยู่ที่ดี: บทบาทของการศึกษาของสตรีและการเสริมพลังอำนาจในประเทศบังคลาเทศ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจให้แก่สตรีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครัวเรือน โดยการใช้ข้อมูลจากการสำรวจครัวเรือน (Bangladesh Integrated Household Survey – BISH 2012) พบตัวชี้วัดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตัดสินใจในการผลิตทางการเกษตร 2) การเข้าถึงทรัพยากรในการผลิต 3) การควบคุมรายได้ 4) ภาวะผู้นำชุมชน และ 5) การจัดสรรเวลา จากการสำรวจผลกระทบของระดับการศึกษาของแม่ที่มีต่อสุขภาพของลูก 3 ด้าน ได้แก่ ส่วนสูง น้ำหนัก และระดับภูมิคุ้มกันโรคของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็ก จำนวน 887 คน พบความเกี่ยวข้องของการมีส่วนร่วมของมารดาในการสร้างรายได้ อิสระในการตัดสินใจใช้จ่าย การรับสื่อ การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ ความรู้ด้านสุขภาพ การใช้บริการรับฝากครรภ์ การได้รับอาหารที่หลากหลาย และรวมไปถึงตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้ อย่างเช่น การควบคุมสุขภาพของผู้ปกครองที่แตกต่างกัน รายได้ครัวเรือนถิ่นที่อยู่ และ ลักษณะของประชากรวัยเด็ก โดยไม่คำนึงถึงตัวแปรอื่น ๆ ระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพของเด็กในขณะที่ระดับการศึกษาของบิดาไม่มีความเกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจให้มารดาซึ่งวัดโดยตัวชี้วัดการเสริมพลังอำนาจ 5 ด้าน พบว่าส่งผลกับ 1) การบริโภคสารอาหารของสมาชิกครอบครัว 2) องค์ประกอบของอาหารของครัวเรือน และ 3) การจัดสรรอาหารภายในครัวเรือน ในประเด็นอิทธิพลของบรรทัดฐานทางเพศของแต่ละครัวเรือนที่มีต่อตัวบ่งชี้ความมั่นคงทางอาหารและการเสริมพลังอำนาจให้กับมารดา ศึกษาจากข้อมูลจำนวนกิจกรรมของชุมชนที่มารดาเข้าร่วมในรอบ 12 เดือน โดยคาดหวังว่าการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนจะเป็นการเสริมพลังอำนาจ แต่ก็ไม่ได้มีผลกระทบต่อ การบริโภคสารอาหารและความหลากหลายของอาหารที่แต่ละคนได้รับ จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างสมาชิกครอบครัวเกษตรกร 3,843 ครัวเรือน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่มารดา มีผลต่อการเพิ่มของการบริโภคแคลอรีและโปรตีนของสมาชิกในครัวเรือนและความหลากหลายของสารอาหารที่ได้รับ ระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับความหลากหลายของสารอาหารที่สมาชิกจะได้รับ จากการศึกษาการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลโดยวัดจากคะแนนความพึงพอใจในชีวิตของสตรีโดยใช้ข้อมูลจากครอบครัวเกษตรกร 3,843 ครัวเรือน พบว่า ตัวชี้วัดการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลโดยภรรยาผู้สึกมีความสุขมากกว่าสามี เมื่อได้รับการยอมรับถึงความแตกต่างของครัวเรือนทั่วไป ชุมชน และประชากร ศาสนา หรือคุณลักษณะ การศึกษาสามารถพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะผู้หญิง การศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้หญิง แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้ชาย ความแตกต่างทางเพศในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีแสดงให้เห็นว่าผู้ชาย

และผู้หญิงได้รับความพึงพอใจในชีวิตที่ต่างกันในแต่ละด้านของการเสริมพลังอำนาจ โดยสรุปจากการศึกษานี้พบว่าทั้งการศึกษาและการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครัวเรือน

เฮกแมน เดวิส (Hegeman David, 2013) ศึกษาการให้คำนิยามและแนวคิดที่ชัดเจนของโปรแกรมพัฒนศึกษาระดับนานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้คำนิยามและแนวคิดที่ชัดเจนของโปรแกรมพัฒนศึกษาระดับนานาชาติโดยเฉพาะโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจให้แก่เด็กหญิงและสตรี โดยการสัมภาษณ์ 21 ครั้ง และใช้แบบสอบถาม 32 ชุดกับผู้ที่ปฏิบัติงานในโปรแกรมพัฒนศึกษาระดับนานาชาติที่ปฏิบัติงานใน 12 องค์กร รวมทั้ง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรช่วยเหลือพหุภาคี หน่วยงานช่วยเหลือทวิภาคี อย่างเช่น USAID และบริษัทที่ปรึกษาเอกชน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า องค์กรการพัฒนาเหล่านี้มีแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์กรจะเน้นเรื่องการตัดสินใจ 2) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจการเจรจาต่อรอง ในความสัมพันธ์ในครอบครัว 3) กฎหมายและโครงสร้างของการเสริมแรง ในประเด็นเรื่องเกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมเป็นประเด็นสำคัญของโปรแกรมเสริมพลังอำนาจ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้คำนิยามการเสริมพลังอำนาจตามหน่วยงานว่าโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจเน้นไปที่การทำให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาไปตามลำดับตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ผลการศึกษา มี 4 ประเด็น 1) ประเด็นที่กำหนดกรอบโมทัศน์ของการเสริมพลังอำนาจให้ความสำคัญกับผู้ดำเนินโปรแกรม โดยถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจ 2) ความจำกัดของกรอบโมทัศน์อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ในการเปลี่ยนผ่านชีวิตของของเด็กผู้หญิงและสตรี 3) ประเด็นอำนาจของความสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองในครอบครัวเน้นที่ความซับซ้อนของลำดับขั้นในครอบครัว และการเปลี่ยนบทบาทของผู้หญิงภายในครอบครัว 4) ผู้เข้าร่วมมีความเห็นว่าโปรแกรมเสริมพลังอำนาจได้แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดที่ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รวมกลุ่มกันเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง ซึ่งนับเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งกว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากผู้ชาย ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปคือ ควรมีการศึกษาพลวัตอันซับซ้อนของพลังอำนาจเพื่อจะลดผลทางลบต่อสตรีที่มีสถานะที่สูงขึ้นและมีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันทั้งในฐานะผู้ชายกับผู้หญิง และในฐานะผู้หญิงกับผู้หญิง

ออสติน (Austin, 2011) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจกับการสื่อสารสุขภาพชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมสุขภาพประจำวันผู้หญิงในเขตชนบท โดยมีคำถามการวิจัยว่า 1) การเสริมพลังอำนาจสามารถนำไปใช้การสื่อสารด้านสุขภาพเรื่องกิจกรรมสุขภาพประจำวันกับผู้หญิงในเขตชนบท 2) ผู้หญิงในชนบทให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจและเรื่องสุขภาพอย่างไร และ 3) การสื่อสารสุขภาพสามารถเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคลและชุมชนได้อย่างไร ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้หญิงที่อาศัยอยู่ในชุมชนชนบทขนาดเล็ก จำนวน 41 คน ผลการวิจัย

พบว่า การสื่อสารสุขภาพเกี่ยวข้องกับการสื่อสารหลายระดับอย่างเช่นระดับบุคคล องค์กร และชุมชน แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของผู้หญิงได้รับผลกระทบจากการมีปฏิสัมพันธ์ระดับชุมชนและสังคม ศาสนา ประสบการณ์ด้านปัญหาสุขภาพส่วนตัวและครอบครัว องค์กรประกอบทางกายภาพ และโครงสร้างส่งผลให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจและสถานการณ์ทางสุขภาพบางอย่าง ความต้องการการสื่อสารสุขภาพสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและนโยบาย

โรบินสัน (Robinson, 2010) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจให้กับกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดียที่เข้าร่วมออกเสียงเลือกตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจให้กับกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดีย ที่เข้าร่วมออกเสียงเลือกตั้ง เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเสริมพลังอำนาจใน 3 เมือง ได้แก่ West: San Juan Country, Utah: Big Horn Country, และ Montana: Roosevelt Country, Montana ผลการศึกษาพบว่า หลังจากการเข้าร่วมการเสริมพลังอำนาจ จำนวนของผู้เข้าร่วมออกเสียงเลือกตั้งเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการเสริมพลังอำนาจที่สร้างการรับรู้และทัศนคติในเรื่องการมีส่วนร่วมของกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดียกับการเมืองการออกเสียงเลือกตั้งของกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดียเป็นการเปลี่ยนบริบททางการเมืองของทั้ง 3 เมือง ไปอย่างมาก และความเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อด้านบวกต่อผู้ออกเสียงเลือกตั้งที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดีย ส่งผลต่อการรับรู้ในด้านการปกครองและทัศนคติต่อกลุ่มชาติพันธุ์ของตน ยิ่งไปกว่านั้นการเสริมพลังอำนาจยังส่งผลต่อผู้ออกเสียงเลือกตั้งกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่และต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นทันทีหลังการเสริมพลังอำนาจนั้นคืออัตราการออกเสียงเลือกตั้งของกลุ่มชาติพันธุ์เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการเสริมพลังอำนาจและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งให้เห็นถึงผลกระทบด้านบวกของการเสริมพลังอำนาจต่อพฤติกรรมทางการเมืองของกลุ่มชาติพันธุ์ที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

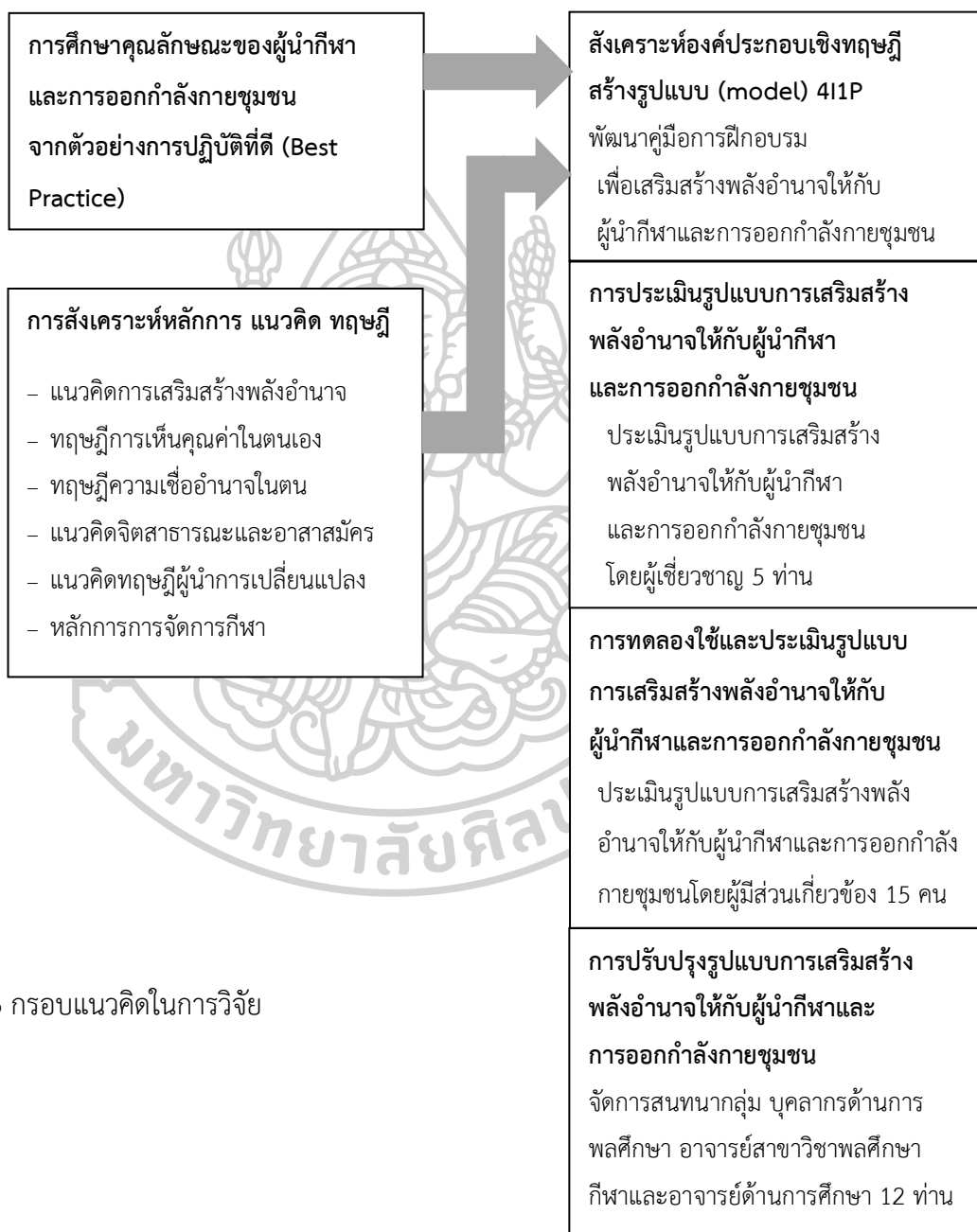
จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ พบว่า การเสริมพลังอำนาจให้แก่สตรีทำให้ผู้หญิงในชนบทรับรู้ว่าการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของชุมชนและสังคมของพวกเธอ การศึกษาและการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อสุขภาพของครัวเรือน และพบว่า ผู้ดำเนินโปรแกรมเสริมพลังอำนาจเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ผู้หญิงในชนบทรับรู้ว่าการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของชุมชนและสังคมของพวกเธอ ทั้งด้านศาสนา ปัญหาสุขภาพส่วนตัวและครอบครัว องค์กรประกอบทางกายภาพและโครงสร้างชีวิต ทำให้พวกเธอรู้สึกไร้พลังอำนาจโดยเฉพาะด้านสุขภาพ มีความจำเป็นในการสื่อสารสุขภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและนโยบาย ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปคือ ควรมีการศึกษาพลวัตอันซับซ้อนของพลังอำนาจเพื่อจะลดผลทางลบต่อสตรีที่มีสถานะที่สูงขึ้น

และมีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันทั้งในฐานะผู้ขายกับผู้หญิง และในฐานะผู้หญิงกับผู้หญิง ในด้านการศึกษาการเสริมพลังอำนาจให้บุคลากรทางการศึกษาทำให้ เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้รับการเสริมพลังอำนาจให้มีความสามารถในการวางแผนโครงการ การศึกษา การนำโปรแกรมไปใช้ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล และการประเมินการเสริมพลังอำนาจช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถช่วยให้ทีมพัฒนาโปรแกรมเพื่อจะบรรลุเป้าประสงค์ การแสวงหาประชากรกลุ่มเป้าหมาย การกำจัดจุดด้อยของโปรแกรม ปรับปรุงเครื่องมือประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ การพัฒนาการวัดการเสริมพลังอำนาจนักเรียนในโรงเรียน การเสริมพลังอำนาจนักเรียนวัดได้จาก 4 ด้านดังนี้ 1) การนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน 2) ความคิดเห็นของนักเรียนส่วนใหญ่ 3) กิจกรรมที่นักเรียนริเริ่ม 4) การสนับสนุนของครู การเสริมพลังอำนาจให้แก่กลุ่มชาติพันธุ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองของกลุ่มชาติพันธุ์อเมริกัน-อินเดียน ด้วยการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ออกเสียงเลือกตั้ง และความสนใจที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจจะพบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน หรือองค์กร มีโจทย์ปัญหาหรือประเด็นการพัฒนาที่หลากหลายตั้งแต่ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการท่องเที่ยว เป็นต้น โดยการเสริมพลังอำนาจประกอบขึ้นจากหลายแนวคิด ทฤษฎี ด้วยกัน เช่น แนวคิดมนุษยนิยม แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม แนวคิดประชาธิปไตย แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณค่าในตนเองของมนุษย์ และทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของชุมชน ผ่านส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งอาศัยแนวคิดที่ได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามาข้างต้นมาสนับสนุน



กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชน



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ผลและอภิปรายผลเป็น 3 ขั้นตอน ต่อเนื่องกัน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

#### 3.2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (R1)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 สัมภาษณ์เชิงลึกสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง เป็นจังหวัดที่ได้เหรียญรางวัลในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 46 “เชียงใหม่เกมส์” มากที่สุดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง (อันดับที่ 7 ของการแข่งขัน) และยังได้รับการคัดเลือกให้เป็นจังหวัดต้นแบบ “เมืองกีฬา – Sport city” จากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยพิจารณาจาก 1) การส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย 2) การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 3) การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ และ 4) การส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬาและธุรกิจด้านกีฬา

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน ซึ่งมาจากชมรมกีฬาที่ส่งเสริมการเล่นกีฬาของประชาชนทั้งการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพและการเล่นกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และมีสมาชิกที่เคยได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติ ตัวอย่างเช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมฟุตซอล ชมรมตะกร้อ ชมรมจักรยาน ชมรมเปตอง และชมรมแบดมินตัน เป็นต้น

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนนี้คือประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาแผนการพัฒนา นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ด้านสุขภาพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จิตอาสาจิตสาธารณะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน การเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ การเขียนโครงการและการจัดหาแหล่งทุนเพื่อกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกาย รวมทั้งข้อมูลของสมาชิกชมรมกีฬาในสังกัดสมาคมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี หาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำเสนอร่างประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษา 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพลศึกษา 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดลองใช้กับสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 10 คน เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วนำข้อมูลจากการทดลองใช้มาปรับปรุงประเด็นการสัมภาษณ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 6 ข้อ และมีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 2 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด) ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.2 สอบถามสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการใช้แบบสอบถาม

1.2.1 ประชากร สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 7,527 คน (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2566)

1.2.2 ตัวอย่าง สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 380 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) จากนั้นสุ่มเลือกชมรมกีฬาจำนวน 10 ชมรม จากชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งหมด จำนวน 44 ชมรม กำหนดโควตาตัวอย่าง

ของแต่ละชมรมกีฬาโดยพิจารณาจากจำนวนสมาชิก จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้ตัวอย่างครบตามโควตา

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งผู้วิจัยสร้างประเด็นของแบบสอบถามขึ้นจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีจากแนวคิดเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ แบส (Bass, 1999) รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีการจัดการกีฬา (sport management) หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำเสนอร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษา 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี คำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 33 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 5 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.8 ซึ่งเท่ากับค่าแอลฟาที่กำหนดถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด) ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ประเมินความคิดเห็น แล้วแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 2006)

ค่าเฉลี่ย 0 - 1.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 1.01 - 2.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 2.01 - 3.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 3.01 - 4.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก  
 ค่าเฉลี่ย 4.01 - 5.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด  
 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา

### และการออกกำลังกายชุมชน (D1)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีจากแนวคิดเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ แบส (Bass, 1999) รวมเข้ากับข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสังเคราะห์ขึ้นเป็นรูปแบบ (model) ร่างคู่มือการฝึกอบรมขึ้นจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ย่อยของแต่ละหน่วย เนื้อหา วิธีการ กิจกรรม สื่อ วิธีการประเมินผล

2.2 ประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน โดยผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบแล้วนำมาสร้างเป็นประเด็นของแบบประเมิน หากคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการนำเสนอร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษา 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา

และการออกกำลังกายชุมชนคำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 24 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 4 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ

2.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบประเมินให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญสาขาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษาจำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการศึกษา 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการชุมชน 1 ท่าน การเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### **ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (R2+D2)**

เนื่องจากการวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนาซึ่งจะต้องมีการทดลองใช้รูปแบบ แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด ผู้วิจัยจึงปรับมาเป็นการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholder) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.1.1 ร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของรูปแบบแล้วนำมาสร้างเป็นประเด็นของแบบสอบถามความคิดเห็น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษา 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการประเมิน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน คำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนี IOC



= 1.00 จำนวน 23 ข้อ มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 5 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.81 ซึ่งมากกว่า 0.8 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

3.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 15 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอและเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดจำนวน 5 คน อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

3.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำการกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการจัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคู่มือการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholder) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ได้แก่ บุคลากรด้านพลศึกษา อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษาในระดับอุดมศึกษา และอาจารย์ด้านการศึกษา จำนวน 12 คน

3.2.2 เครื่องมือ คือ ประเด็นการอภิปรายกลุ่มซึ่งร่างขึ้นจากวัตถุประสงค์การวิจัย และการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

3.2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดการสนทนากลุ่ม ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

**ตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลัง  
กายชุมชน**

ตารางที่ 4 ตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออก  
กำลังกายชุมชน

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	เครื่องมือ/วิธีการ	วิธีการ/สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
R1	1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการใช้แบบสอบถาม สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดที่เป็นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน	การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี	ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
D1	2. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบสร้างคู่มือการฝึกอบรมตามรูปแบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผู้เชี่ยวชาญ	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนศึกษาจำนวน 1 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการศึกษา 1 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการชุมชน 1 ท่าน	รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน คู่มือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	เครื่องมือ/วิธีการ	วิธีการ/สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
R2+D2	<p>3. การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>3.1 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>3.2 การประปรังรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน</p>	<p>แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน</p> <p>การจัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion)</p>	<p>ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p> <p>การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)</p>	<p>เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอและเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดจำนวน 5 คน อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 คน รวม 15 คน</p> <p>ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholder) ได้แก่ บุคลากรด้านพลศึกษา อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษา ในระดับอุดมศึกษา และอาจารย์ด้านการศึกษ จำนวน 12 คน</p>	<p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน</p> <p>ข้อมูลเพื่อใช้ปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน</p>

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Develop) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน และ 3) ทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา

และการออกกำลังกายชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

1.1 คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ที่ได้จากการสัมภาษณ์สมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีมีความคิดเห็นว่า ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองและมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบได้ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ สามารถศึกษาสภาพ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหาด้านกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สามารถจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน สามารถจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ

1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยแบบสอบถามสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 380 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 5 ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	253	66.58
หญิง	127	33.42
รวม	380	100.00
<b>อายุ</b>		
11 – 20 ปี	349	91.84
21 – 30 ปี	15	3.95
31 – 40 ปี	10	2.63
41 – 50 ปี	4	1.05
51 – 60 ปี	2	0.53
รวม	380	100.00

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 66.58 และเพศหญิงจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.42 มีช่วงอายุน้อยที่สุด 11 – 20 ปี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 91.84 และช่วงอายุที่มากที่สุดคือช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ตามรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

(n = 380)

คุณลักษณะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>			
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน	3.94	0.88	เหมาะสมมาก
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต	3.92	0.86	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)</b>			
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรม และจริยธรรม	3.89	0.87	เหมาะสมมาก
4. หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น	3.96	0.88	เหมาะสมมาก
5. มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและอุดมการณ์	3.96	0.83	เหมาะสมมาก
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่น ให้กับกลุ่มของตน	3.96	0.84	เหมาะสมมาก
7. สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน	3.85	0.90	เหมาะสมมาก
8. มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ	4.10	0.80	เหมาะสม มากที่สุด
รวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.96	0.86	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>			
9. สร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้ตาม	4.02	0.80	เหมาะสม มากที่สุด
10. อุทิศตนและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุ ตามเป้าหมาย	3.89	0.82	เหมาะสมมาก
11. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.97	0.81	เหมาะสมมาก
12. สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมาย ในระยะยาว	3.95	0.83	เหมาะสมมาก



(n = 380)

คุณลักษณะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13. ทำให้ผู้ตามตระหนักในคุณค่าของตนเอง	3.98	0.89	เหมาะสมมาก
14. ทำให้ผู้ตามใช้แรงจูงใจภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน	3.97	0.78	เหมาะสมมาก
รวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.97	0.82	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>			
15. คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05	0.78	เหมาะสมมากที่สุด
16. ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการใช้ความคิดและเหตุผล	3.95	0.78	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)</b>			
17. ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ปัญหา	3.98	0.82	เหมาะสมมาก
18. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข	3.98	0.82	เหมาะสมมาก
19. สนับสนุนให้สมาชิกช่วยกันคิดแก้ปัญหาของกลุ่ม	3.99	0.83	เหมาะสมมาก
20. สามารถศึกษาสภาพของชุมชน วิเคราะห์และกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา	3.92	0.84	เหมาะสมมาก
รวมด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.98	0.93	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>			
21. ใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคลและสนับสนุนติดตามความสำเร็จรายบุคคล	4.09	0.83	เหมาะสมมากที่สุด
22. พัฒนาศักยภาพของของผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน	3.92	0.75	เหมาะสมมาก
23. เข้าใจถึงความจำเป็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.05	0.82	เหมาะสมมากที่สุด
24. ใช้การสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง	3.96	0.77	เหมาะสมมาก
25. รับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.09	0.82	เหมาะสมมากที่สุด

(n = 380)

คุณลักษณะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
26. มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษ อย่างเต็มที่ที่ จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	3.96	0.77	เหมาะสมมาก
27. คอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ	4.00	0.79	เหมาะสม มากที่สุด
<b>ด้านการปฏิบัติการและพัฒนาผู้นำ</b>	3.86	0.90	เหมาะสมมาก
28. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์	3.83	0.88	เหมาะสมมาก
29. สามารถจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุน	3.83	0.88	เหมาะสมมาก
30. สามารถจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน	4.01	0.88	เหมาะสม มากที่สุด
31. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย	3.52	2.09	เหมาะสมมาก
32. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ	3.89	0.87	เหมาะสมมาก
33. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำทำได้โดยการฝึกอบรม	3.81	0.92	เหมาะสมมาก
รวมด้านการปฏิบัติการและพัฒนาผู้นำ	3.90	0.89	เหมาะสมมาก
รวมทุกด้าน	3.90	0.86	เหมาะสมมาก

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย ชุมชนด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนรวมทุกด้าน อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก (จำนวน 164 คน  $\bar{x} = 3.90$ ,  $SD = 0.86$ ) โดยเรียงตามลำดับ ของค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ คุณลักษณะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความเหมาะสม มากที่สุด (จำนวน 111 คน  $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD = 0.80$ ) โดยองค์ประกอบในด้านนี้ที่มีระดับ ความเหมาะสมมากที่สุดมี 2 องค์ประกอบ คือ การใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคล

และสนับสนุนติดตามความสำเร็จรายบุคคล และการรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ลำดับที่สอง คือ คุณลักษณะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีระดับความเหมาะสมมาก (จำนวน 175 คน  $\bar{x} = 3.98$ ,  $SD = 0.93$ ) โดยองค์ประกอบในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลำดับที่สาม คือ คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (จำนวน 163 คน  $\bar{x} = 3.97$ ,  $SD = 0.82$ ) โดยองค์ประกอบในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือการสร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้ตาม

ลำดับที่สี่ คือ คุณลักษณะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (จำนวน 164 คน  $\bar{x} = 3.96$ ,  $SD = 0.86$ ) โดยองค์ประกอบในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือการมีจิตอาสาและจิตสาธารณะ

ลำดับสุดท้าย คือ คุณลักษณะด้านการปฏิบัติการและพัฒนาผู้นำ (จำนวน 142 คน  $\bar{x} = 3.90$ ,  $SD = 0.89$ ) โดยองค์ประกอบในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือความสามารถจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

### 2.1 รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผู้วิจัยสังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 (R1) และองค์ประกอบเชิงทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองและมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบได้ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ สามารถศึกษาสภาพ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหาด้านกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สามารถจัดหาแหล่งทุนและการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน สามารถจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย

ในชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ

ในส่วนของทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทฤษฎีผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass, 1999) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทั้ง 4 ประการของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงโดยผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำของตน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทำให้เกิดความตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้น โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา และหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ในฐานะเป็นผู้นำจะต้องเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การพัฒนาผู้ตามผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความคิด (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor)

5. ความสามารถในการปฏิบัติ (performance) เป็นคุณสมบัติสำคัญเพื่อให้บรรลุภารกิจ ในการเป็นผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย

2.1.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน แล้วสังเคราะห์เป็นรูปแบบ ที่มี 5 องค์ประกอบคือ

1. I1 = Idealized Influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)
2. I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ)
3. I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา)
4. I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)
5. P1 = Performance (ความสามารถในการปฏิบัติการ)

คำนิยาม “4I1P Model”

1. I1 = Idealized influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำของตน

2. I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทำให้เกิดความตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง

3. I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ เพื่อแก้ปัญหาและหาข้อสรุปใหม่ที่ ดี กว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) หมายถึง ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การพัฒนาผู้ตามผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความคิด (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor)

5. P1 = performance (ความสามารถในการปฏิบัติ) หมายถึง คุณสมบัติสำคัญ เพื่อให้บรรลุภารกิจในการเป็นผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน



ภาพที่ 4 โมเดล 4I1P

การพัฒนาผู้นำการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน ผู้วิจัยได้นำโมเดล 4I1P มาร่างคู่มือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการ กิจกรรม สื่อ และการประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่เหมาะสม การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการมีภาวะผู้นำ (I1)
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (I2)
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระตุ้นทางปัญญา (I3)
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (I4)



## 5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดกิจกรรมกีฬา

และการออกกำลังกายในชุมชน (P1)

เนื้อหา

เนื้อหาของคู่มือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชนแบ่งออกเป็น 5 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 ภาวะผู้นำ

- 1.1 ความสำคัญ ความหมาย และคุณลักษณะของผู้นำ
- 1.2 การสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์
- 1.3 การเห็นคุณค่าในตนเองและจิตสาธารณะ

หน่วยที่ 2 การสื่อสารระหว่างบุคคล

- 2.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.2 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 2.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

หน่วยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

- 3.1 การศึกษาสภาพด้านกีฬาและการออกกำลังกายของชุมชน
- 3.2 การวิเคราะห์ปัญหาด้านกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
- 3.3 การกำหนดปัญหาด้านกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

หน่วยที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจ

- 4.1 แรงบันดาลใจในการทำงาน
- 4.2 การทำงานเป็นทีม
- 4.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

หน่วยที่ 5 การจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน

- 5.1 การประชาสัมพันธ์
- 5.2 การจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน
- 5.3 การจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน (กีฬาเปตอง)

## 2.2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ตามรายละเอียดในตารางที่ 7 ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน

(n = 5)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับความเหมาะสม
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (11)</b>			
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน	3.40	0.54	เหมาะสมมาก
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต	3.20	0.44	เหมาะสมมาก
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม	3.40	0.51	เหมาะสมมาก
4. หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตัว และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ ของกลุ่ม	3.80	0.68	เหมาะสมมาก
5. แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม	3.40	0.54	เหมาะสมมาก
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง	3.20	0.89	เหมาะสมมาก
7. ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน	3.40	0.60	เหมาะสมมาก
8. ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ ปราบปรามที่จะเห็นสังคมที่ดี โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม เป็นอันดับแรก	4.00	0.61	เหมาะสมมากที่สุด
รวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.47	0.60	เหมาะสมมาก

(n = 5)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (I2)</b>			
9. ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน	3.40	0.46	เหมาะสมมาก
10. ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะรู้จักตนเองและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.80	0.60	เหมาะสมมาก
11. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
12. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว	3.60	0.46	เหมาะสมมาก
รวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	0.51	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (I3)</b>			
13. ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ	3.80	0.51	เหมาะสมมาก
14. การให้กำลังใจให้ผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน	3.40	0.44	เหมาะสมมาก
15. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
16. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย	3.40	0.89	เหมาะสมมาก

(n = 5)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (I3) (ต่อ)</b>			
17. ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา	3.20	0.68	เหมาะสมมาก
รวมด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.48	0.61	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (I4)</b>			
18. ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษเพื่อเผื่อการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล	3.80	0.44	เหมาะสมมาก
19. ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน	3.60	0.68	เหมาะสมมาก
20. ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.80	0.54	เหมาะสม
21. ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา	3.40	0.44	เหมาะสมมาก
22. ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.00	0.48	เหมาะสมมากที่สุด
23. ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	3.00	0.44	เหมาะสมมาก
24. ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ	3.20	0.54	เหมาะสมมาก
รวมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.54	0.50	เหมาะสมมาก

(n = 5)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านความสามารถในการปฏิบัติ (P1)</b>			
25. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์	3.20	0.54	เหมาะสมมาก
26. ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน	3.60	0.60	เหมาะสมมาก
27. ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย	4.00	0.44	เหมาะสมมากที่สุด
28. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย	3.60	0.61	เหมาะสมมาก
รวมด้านความสามารถในการปฏิบัติ	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
รวมทุกด้าน	3.53	0.55	เหมาะสมมาก

การประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.55$ ) ทุกองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 3.60$ ,  $SD = 0.51$ ) ในด้านนี้ องค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตนและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมทำให้เกิดความกระตือรือร้นด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

ลำดับที่สอง คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.60$ ,  $SD = 0.54$ ) ซึ่งในด้านนี้มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย และองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมาก คือ ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุนและการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน การมีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย และความสามารถในการประชาสัมพันธ์

ลำดับที่สาม คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 3.54$ ,  $SD = 0.50$ ) ซึ่งในด้านนี้มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจ ด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเฝ้าดูการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน ให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนา มากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

ลำดับที่สี่ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 3.48$ ,  $SD = 0.61$ ) โดยองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา

และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 3.47$ ,  $SD = 0.60$ ) ซึ่งในด้านนี้มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ บรรณาณาที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบย่อยด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือการหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและประพฤติดตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม ทำในสิ่งที่ถูกต้องยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรม และจริยธรรม มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่



ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็งสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน การใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน

#### 3.1 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ตามรายละเอียดในตารางที่ 8 ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน

(n = 15)

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับความเหมาะสม
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (11)</b>			
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต	3.40	0.54	เหมาะสมมาก
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรม และจริยธรรม	3.40	0.44	เหมาะสมมาก
4. หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม	3.86	0.51	เหมาะสมมาก
5. แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม	3.66	0.89	เหมาะสมมาก

(n = 15)

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (I1) (ต่อ)</b>			
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่น ของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่าง โดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพ และเคารพตนเอง	3.53	0.54	เหมาะสมมาก
7. ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
8. ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ ปราศจากที่จะเห็น สังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก	4.13	0.89	เหมาะสม มากที่สุด
รวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.64	0.61	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (I2)</b>			
9. ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิด ความกระตือรือร้นด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน	3.46	0.72	เหมาะสมมาก
10. ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตน และเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.86	0.66	เหมาะสมมาก
11. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน	3.73	0.58	เหมาะสมมาก
12. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตน ต่อเป้าหมายระยะยาว	3.66	0.53	เหมาะสมมาก
รวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	0.62	เหมาะสมมาก

(n = 15)

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (13)</b>			
13. ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ	3.73	0.81	เหมาะสมมาก
14. การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน	3.40	0.72	เหมาะสมมาก
15. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	3.60	0.61	เหมาะสมมาก
16. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย	3.40	0.55	เหมาะสมมาก
17. ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา	3.33	0.75	เหมาะสมมาก
รวมด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.49	0.68	เหมาะสมมาก
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (14)</b>			
18. ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเฝ้าดูการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล	3.80	0.56	เหมาะสมมาก
19. ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน	3.73	0.60	เหมาะสมมาก
20. ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.26	0.71	เหมาะสมมากที่สุด

(n = 15)

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเหมาะสม
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (I4) (ต่อ)</b>			
21. ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา	3.60	0.54	เหมาะสมมาก
22. ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.20	0.60	เหมาะสมมากที่สุด
23. ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	3.80	0.54	เหมาะสมมาก
24. ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ	3.53	0.76	เหมาะสมมาก
รวมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	0.61	เหมาะสมมาก
<b>ด้านความสามารถในการปฏิบัติ (P1)</b>			
25. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์	3.60	0.65	เหมาะสมมาก
26. ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน	3.86	0.81	เหมาะสมมาก
27. ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกาย	4.20	0.76	เหมาะสมมากที่สุด
28. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย	3.73	0.54	เหมาะสมมาก
รวมด้านความสามารถในการปฏิบัติ	3.84	0.69	เหมาะสมมาก
รวมทุกด้าน	3.69	0.64	เหมาะสมมาก

การทดลองใช้และประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ,  $SD = 0.64$ ) ทุกองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.61$ ) ซึ่งในด้านนี้มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่วนองค์ประกอบย่อยในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเฝ้าดูการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคลมองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนา มากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา และผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการกำลังถูกตรวจสอบ

ลำดับที่สอง คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.69$ ) ซึ่งในด้านนี้มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมาก คือความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน การมีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย และความสามารถในการประชาสัมพันธ์

ลำดับที่สาม คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.67$ ,  $SD = 0.62$ ) ทุกองค์ประกอบย่อยในด้านนี้มีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตน และเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และ ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมทำให้เกิดความกระตือรือร้น ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

ลำดับที่สี่ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.64$ ,  $SD = 0.61$ ) องค์ประกอบย่อยในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสา และจิตสาธารณะ บรรณาที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก องค์ประกอบย่อยในด้านนี้ที่มีความเหมาะสมมาก คือ การหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม การแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม การ มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน การเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง การทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม การใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความเหมาะสมมาก ( $\bar{x} = 3.49$ ,  $SD = 0.68$ ) ทุกองค์ประกอบในด้านนี้มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา

### 3.2 ผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา

#### และการออกกำลังกายชุมชน

การปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการจัดการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนมีความสำคัญในหลายด้าน อย่างเช่น การส่งเสริมการเล่นกีฬา การดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนต้องเห็นคุณค่าของตนเองและสิ่งที่ตนเองทำรวมทั้งมีคุณลักษณะ



ที่เหมาะสม การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรใช้วิธีการฝึกอบรม ปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ได้แก่ นโยบาย หลักสูตร ทักษะของผู้นำกีฬา การบริหารจัดการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 3.2.1 ความสำคัญของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ด้านการส่งเสริมการเล่นกีฬา ทั้งการส่งเสริมทักษะการเล่นกีฬากองแข่งขันกีฬาของทุกเพศทุกวัย โดยกีฬาสามารถเสริมสร้างให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาจากระดับท้องถิ่นไปสู่ระดับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ (sport elite) กีฬาจะสร้างให้มีพลานามัยที่แข็งแรง พัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนี้ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนสามารถทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขที่ดูแลผู้สูงอายุ อาสาสมัครกีฬาจะทำหน้าที่จัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย การส่งเสริมทักษะด้านกีฬามีการเล่นกีฬาและการแข่งขันกีฬาผู้สูงอายุ

ด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของชุมชนในทุกด้านจึงต้องพัฒนาผู้นำที่สามารถให้ความรู้ หรือเป็นผู้นำในการทำหรือส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ผู้นำจะสร้างให้เกิดกลุ่มก้อนของผู้ที่รักสุขภาพและทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในชุมชน เกิดการกระตุ้นการรับรู้ เกิดความร่วมมือในการออกกำลังกายก็จะส่งผลในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในชุมชน

ด้านนโยบาย จากการศึกษาของคณะทำงานของกรมพลศึกษา จะพบว่าผู้นำการออกกำลังกายในแต่ละชุมชนแต่ละพื้นที่ยังมีไม่ครบ จึงทำให้การส่งเสริมกีฬาในระดับต่าง ๆ ของประเทศยังค่อนข้างน้อยแต่ในแผนพัฒนากีฬาชาติฉบับที่ 6 จะระบุชัดเจนว่าต้องจัดให้มีอาสาสมัครกีฬาและผู้นำการออกกำลังกายให้ครบทุกหมู่บ้าน ซึ่งหมู่บ้านทั้งหมดในประเทศไทยมี 75,086 หมู่บ้าน (ข้อมูลของกระทรวงมหาดไทย) หน่วยงานรับผิดชอบก็คือกรมพลศึกษา ต้องจัดให้มีอาสาสมัครกีฬาให้ครบทุกหมู่บ้าน โดยกรมพลศึกษาได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่มีอยู่ทุกอำเภอ 878 อำเภอ ให้ประสานงานจัดหาอาสาสมัครกีฬาหรือผู้นำการออกกำลังกายให้มีครบทุกหมู่บ้าน ปัจจุบันนี้ข้อมูลในระบบ มีอาสาสมัครกีฬาหรือผู้นำการออกกำลังกายประมาณ 50,000 กว่าคนแล้ว เหลืออีก 10,000 กว่าคนก็จะครบทุกหมู่บ้าน ดังนั้นจากการศึกษาถือว่าผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนถือว่ามีผลสำคัญ ที่จะผลักดันให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในหมู่บ้านเพิ่มมากขึ้น

ด้านการพัฒนาบุคคล การได้มาซึ่งผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ เห็นความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย เมื่อได้มาแล้วจะต้องมีการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะสนับสนุนและดูแลให้ผู้นำกีฬา

และการออกกำลังกายได้จัดให้มีกิจกรรมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย อาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โดยอาจมีการสอดแทรกกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกายเข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเช่นกิจกรรมของผู้สูงอายุ

ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย ผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชนเพิ่มการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และเพิ่มเครือข่ายพัฒนาสุขภาพชุมชน ด้วยการออกกำลังกาย ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่ได้รับการยอมรับเป็นโมเดลให้กับผู้ที่เข้าร่วม บางครั้งผู้นำกิจกรรมอาจมาจากการเชิญบุคคลภายนอกหรืออาจเป็นคนที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ และสร้างแรงจูงใจให้กับคนในชุมชนที่เข้ามาร่วมกิจกรรม ผู้นำมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อน กิจกรรมต่าง ๆ จะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดการมีส่วนร่วม ทุกอย่างเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งจะต้องอาศัยผู้นำเพื่อให้กิจกรรมประสบความสำเร็จ การรวมกลุ่มเล่นกีฬา หรือออกกำลังกายจนกลายเป็นชมรม ซึ่งชมรมที่ตั้งขึ้นส่งผลต่อชุมชนทำให้คนในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เมื่อมีกลุ่มผู้นำกีฬาเกิดขึ้นจะสร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนอยากจะเข้ามารวมกลุ่มเพื่อออกกำลังกาย เมื่อใช้เวลาในการออกกำลังกายมากขึ้นก็จะลดเวลาทำกิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ เมื่อการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ จะมีหน่วยงานรัฐเห็นความสำคัญโดยให้การสนับสนุนการจัดโครงการ และจะเกิดกิจกรรมต่อเนื่อง การรวมกลุ่มออกกำลังกายหรือเล่นกีฬานอกจากจะทำให้สุขภาพดีแล้วก็จะมีการช่วยเหลือกัน ซึ่งทำให้สังคมน่าอยู่ยิ่งขึ้น

ผู้นำที่คาดหวังว่าจะได้พบในงานวิจัยนี้ก็คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะต้องการที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change agent / transformational leadership) ซึ่งทำให้เกิดผู้นำที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านกีฬาและการออกกำลังกาย ซึ่งมีความสำคัญต่อชุมชนจริง ๆ

### 3.2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนต้องสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นประเด็นสำคัญ คือจะทำอย่างไรให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานหลักหรือผู้ดำเนินการหลัก ที่จะสามารถทำให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย นอกจากการมีส่วนร่วมก็ต้องมีการส่งเสริมให้คนออกกำลังกาย และเล่นกีฬา นอกจากนี้ต้องดูสภาพบริบท ของชุมชน ภูมิประเทศของชุมชน ว่าในบริบทของตานั้น มีสิ่งที่จะเอื้อต่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย ลำดับแรกดูเรื่องของคนในชุมชนว่ามีวัยเด็ก วัยกลางคน วัยสูงอายุ จำนวนเท่าไร ต่อจากนั้นก็ดูสภาพภูมิประเทศของชุมชน มีลานกีฬา หรือสนามกีฬาไหม มีอะไรที่จะเอื้อต่อการจัดการกีฬา จากนั้น ก็มาจัดกิจกรรมส่งเสริมซึ่งเป็นบทบาท

ของผู้นำที่จะต้องส่งเสริมให้คนเล่นกีฬาให้เหมาะสมกับพื้นที่ เหมาะสมกับช่วงอายุ อย่างเช่น ถ้าเป็นเด็กควรจะเล่นอะไร เยาวชนควรเล่นอะไร ผู้สูงอายุควรจะเล่นอะไร ผู้นำต้องมีความอดทน เสียสละ ใช้เวลาระยะหนึ่งจึงจะดึงคนเข้ามาร่วมได้ พอมีคนเข้ามาร่วมมากขึ้นเรื่อย ๆ ต้องหาพันธมิตร ต้องหาเครือข่ายมาร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่จะมาช่วยเราในพื้นที่คือเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำอำเภอ หรือเมื่อเพิ่มมากขึ้นก็เป็นท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดมาช่วยในการขับเคลื่อน แต่ก่อนที่จะไปถึงระดับท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หน่วยงานที่ใกล้ที่สุดในพื้นที่ก็คือหน่วยงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล

ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนต้องสร้างการรับรู้ในศักยภาพ และการเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำการออกกำลังกายในพื้นที่ (การเห็นคุณค่าในตนเอง) และด้านที่สอง ต้องสร้างการรับรู้ว่าการออกกำลังกายมีความสำคัญต่อสุขภาพกายและใจ (การเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ) บทบาทในการหมุนเวียนกันนำในการพาทำกิจกรรม เน้นการมีส่วนร่วม และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชนได้

บทบาทของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม ผู้นำจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าคนในชุมชนนั้นเห็นความจำเป็น และความสำคัญของการออกกำลังกาย ไม่ว่าจะเป็นผู้นำการออกกำลังกายในกลุ่มผู้สูงอายุ คนวัยทำงาน วัยรุ่น หรือเด็กเล็ก ขึ้นอยู่กับว่ามีบทบาทกับคนกลุ่มไหนและได้รับการแต่งตั้ง หรือคนในชุมชนลงความเห็นว่าให้เป็นผู้นำกิจกรรม เมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายก็จะมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน บางชุมชนยังไม่ได้มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายการนำกิจกรรมก็อาจยังไม่ชัดเจน การทำตามบทบาทขึ้นอยู่กับที่ยอมรับจากสังคมและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อเลือกผู้นำมาได้แล้วแต่ยังไม่มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้ ก็ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผู้นำจะต้องสามารถพัฒนาหรือหนุนเสริมเรื่องของกิจกรรมได้ มีบทบาทในการทำให้คนสนใจและคิดที่จะออกกำลังกาย

### 3.2.3 คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนต้องมีภาวะผู้นำ มีทักษะการให้คำแนะนำ การเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย มีความรู้ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการออกกำลังกาย ความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำ มีลักษณะความเป็นผู้นำ บุคลิก การเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการออกแบบกิจกรรมการออกกำลังกาย หรือการนำการออกกำลังกาย อีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบทบาทคือการมีคุณธรรม จริยธรรม และความน่าเชื่อถือ ผู้นำกีฬาต้องมีความอดทนที่จะดึงคนมารวมกัน ต้องมีความเสียสละทั้งเวลา

ส่วนตัวและทรัพย์สินเงินทองบ้างเล็กน้อยที่จะต้องใช้จ่าย มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นต้นแบบที่ดีในการรักษาสุขภาพพลานามัย ต้องมีความแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่ติดยาเสพติด

ผู้นำกีฬาควรมีจิตอาสา เพราะงานกีฬาไม่ได้สร้างรายได้โดยตรงเหมือนผู้นำด้านอาชีพ ดังนั้นหัวใจสำคัญของผู้นำกีฬาคือการมีจิตอาสาอยากให้คนได้มีสุขภาพที่ดี ผู้นำมีจิตอาสาและความพร้อมที่จะเสียสละให้กับชุมชนเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่ง จากประสบการณ์ในการเล่นกีฬาและเกิดผู้นำขึ้นมาทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือผู้นำตามธรรมชาติ โดยเกิดจากการที่คนในกลุ่มยอมรับมี 4 ลักษณะ คือมีจิตอาสาและอยากทำ ได้รับการยอมรับ บริหารทีมได้ มีความสามารถในด้านกีฬา และการออกกำลังกายในด้านนั้น ๆ

ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายต้องรู้จักชุมชน โดยการลงไปสัมผัสทำความเข้าใจกับชุมชนก่อนการทำกิจกรรม จะได้ผลดีกว่าการไปขอร้องหรือเรียกร้องให้มาทำกิจกรรมร่วมกัน ถ้าชุมชนยังไม่เห็นคุณค่าของกิจกรรมนั้น ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือเรื่องเดือดร้อนหรือเรื่องจำเป็นของชุมชนก่อนแล้วจึงค่อยขอให้เข้ามาร่วมกิจกรรมของเรา โดยใช้หลักสามประสานคือ บวร - บ้าน วัด โรงเรียน

คุณลักษณะของผู้นำด้านกีฬาและการออกกำลังกายแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) ต้องมีความรู้ในเรื่องการออกกำลังกายนั้น ๆ
- 2) ต้องมีทักษะที่แสดงออกให้เห็นได้ ผู้นำที่มีแต่ความรู้แต่ขาดทักษะด้านการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา จะไม่สามารถสร้างศรัทธาได้
- 3) ความรับผิดชอบต่อชุมชน เช่น เรื่องของการหาสถานที่ออกกำลังกาย รับผิดชอบในการจัดการแข่งขันกีฬา และ
- 4) ทักษะในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย

### 3.2.4 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรเป็นการฝึกอบรม โดยต้องเติมเต็มในเรื่ององค์ความรู้ในเรื่องกีฬา หลักวิทยาศาสตร์การกีฬา การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การสร้างเครือข่าย การประสานงานในพื้นที่ หลังการอบรมต้องมีการสร้างเครือข่ายของผู้ที่เข้าร่วมอบรมโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ยกตัวอย่างของกรมพลศึกษา ในการอบรมแต่ละครั้งจะมอบให้ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด มอบหมายให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาประสานงานคัดเลือกผู้นำกีฬาที่มีความพร้อม มีความเสียสละมาเข้ารับการอบรม หลังการอบรมก็จะสร้างเครือข่ายด้วยการดึงเข้ากลุ่มระดับอำเภอ เพื่อเป็นการประสานงานช่วยเหลือกัน ขับเคลื่อนกิจกรรมกีฬาระดับชุมชนภายในอำเภอ และขยายใหญ่ขึ้นเป็นกลุ่มระดับจังหวัด ซึ่งเป็นการรวมกันของกลุ่มระดับอำเภอ จะทำให้เห็นถึงกิจกรรมในระดับชุมชน ระดับอำเภอ และเห็นเป็นภาพรวมของระดับจังหวัด จากนั้นก็จะมีเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนกันเป็นการสร้างเครือข่ายระดับจังหวัด เมื่อกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือกรมพลศึกษามีกิจกรรมทางด้านกีฬา ก็จะส่งข้อมูลข่าวสาร

หรือหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังท้องถิ่นและกีฬาจังหวัด เพื่อประสานงานมอบหมายให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาประสานงานไปยังอาสาสมัครกีฬาหรือผู้นำในทุกพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกันทั้งระดับพื้นที่สู่ระดับจังหวัดสู่ระดับกรม ในขณะที่เดียวกันข้อมูลก็ย้อนกลับจากระดับกรมกลับมาพื้นที่คือระดับจังหวัดเพื่อส่งต่อไประดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน เป็นการสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้นำ อย่างแรกผู้นำควรรู้ว่าโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานที่จะมาขับเคลื่อนและช่วยสนับสนุนเป็นอย่างไร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์การดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณ หรือวิธีการทำงานควรสร้างความเข้าใจว่าแต่ละหน่วยงานที่จะเข้าไปขอการสนับสนุนมีโครงสร้างอย่างไร หรือประสานงานอย่างไรสองคือการนำรูปแบบการออกกำลังกายใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาเสริมให้กับผู้นำ ผู้นำส่วนใหญ่มีพื้นฐานอยู่แล้วการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ที่น่าสนใจจะทำให้มีการออกกำลังกายมากขึ้นและสร้างการยอมรับของชุมชนด้วย

การสร้างเครือข่ายควรเน้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพราะการสนับสนุนชุมชน โดยภาครัฐจะเป็นเรื่องของนโยบาย แผน และกิจกรรม แต่เรื่องงบประมาณหรือปัจจัยอื่นต่าง ๆ ถ้าได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน หรือผู้ที่มีกำลังสนับสนุนภายนอกก็จะยิ่งทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้น ในด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้นำอย่างแรกควรเสริมความรู้และทักษะการเป็นผู้นำการออกกำลังกาย หลักการออกกำลังกาย ประโยชน์ของการออกกำลังกาย ต่อมาก็คือการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจำเป็นต่อบทบาทการเป็นอาสาสมัครกีฬาหรือผู้นำกีฬา นอกจากนี้ต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือความสามารถในการต่อรอง ความอดทนอดกลั้นกับสิ่งต่าง ๆ มีการกระตุ้น มีพลังในการผลักดันผู้ที่จะมาสนับสนุนชุมชน เหล่านี้จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม นอกจากการอบรมให้ความรู้ด้านการนำการออกกำลังกาย ควรอบรมในเรื่องหลักการใช้จิตวิทยาไม่ว่าจะเป็นจิตวิทยาการออกกำลังกาย หรือว่าจิตวิทยาทางการกีฬาเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมแรงเสริมกำลังใจให้กับบุคลากร หรือคนในชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกาย

การเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดของ เปาโล แพร์ จะมีอยู่ 4 ข้อที่น่าสนใจ คือ การสร้างอำนาจภายในบุคคลหรือการสร้างอำนาจภายในกลุ่ม ทำอย่างไรถึงจะสร้างให้มีพลังอำนาจในระดับบุคคล หรือระดับกลุ่ม อันที่สองต้องมองว่าผู้ที่มาออกกำลังเป็นศูนย์กลางตัวผู้นำไม่ควรเป็นศูนย์กลาง อันที่สามคือผู้นำต้องมีความตื่นตัวในทุกกิจกรรมหรือในทุกแนวคิด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ทุกคนมีสิทธิ์ในการเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นได้ อันสุดท้ายเน้นเรื่องความคิดสร้างสรรค์คือผู้นำต้องสร้างความคิดใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรคในกลุ่มให้ได้ จาก 4 ข้อนี้จะ เสริมสร้างพลังอำนาจผู้นำให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้



การเสริมพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ควรจะมีรูปแบบที่ทำให้คนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายมาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ควรใช้การจัดการฝึกอบรม ถ่ายทอดโดยผู้นำกีฬานันทนาการและการออกกำลังกายที่อยู่ในพื้นที่

### 3.2.5 ความเหมาะสมในการใช้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมทางกาย แต่หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมอาจใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรักษาเครือข่าย แต่กิจกรรมหรือรูปแบบแรกเริ่มที่จะเป็นแรงเสริมในการมีภาวะผู้นำอาจเน้นกิจกรรมการมีส่วนร่วม เพราะกิจกรรมที่ได้ร่วมกันคิดร่วมกันออกแบบ และร่วมกันทำจะช่วยให้ในการคัดเลือกคัดกรอง ทำให้มองเห็นภาวะการเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล และจะสามารถประเมินได้จากการมีส่วนร่วม หลังจากการมีส่วนร่วมอาจจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่ยังไม่แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมเสริมพลังอำนาจการเป็นผู้นำยังสำคัญควรต้องใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของคนที่จะพัฒนาให้เป็นผู้ต่อไป

การฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือผู้ที่เข้าร่วมการอบรม ซึ่งมีความตั้งใจจริง มีจิตสาธารณะและความเสียสละ มีทรัพยากรที่เอื้อต่อการฝึกอบรม อาทิเช่น สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมในการฝึกอบรม สะดวก ใกล้ชุมชน สภาพแวดล้อมดี และสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายหรือการหนุนเสริมจากเครือข่าย มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน การให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายสามารถใช้เครื่องมือช่วยได้เช่นสื่อ การบูรณาการองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นบุคคล ทรัพยากร เครือข่าย และเครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจให้กับผู้นำ สรุปว่า การที่คนเข้าร่วมมีความตั้งใจจริงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้ การมีหลักสูตรที่ดีและการใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสม จะตอบโจทย์ว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญและนำไปใช้ได้

การฝึกอบรมอาจใช้รางวัลทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ แบบจับต้องได้ อาจเป็นผลตอบแทน ซึ่งในชุมชนต้องดูหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานใดที่มีความเกี่ยวข้อง แบบจับต้องไม่ได้ก็คือกำลังใจและการให้เกียรติโดยการเรียกว่าเป็นอาจารย์ / ครู / โคช ท่านหนึ่งที่มาสอนให้เล่นกีฬานันทนาการเล่นกีฬา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ

ผู้นำกีฬาต้องมีจิตอาสา สร้างทีมได้ สร้างการยอมรับ ยังต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่เป็นผู้นำ เมื่อเวลาผ่านไปต้องมีการเสริมความรู้และกำลังใจ และความรู้ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความรู้มากขึ้น จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและอยากทำงานต่อ ทำงานในฐานะผู้นำที่จะพาคนด้วยความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นพาคนอีกหลาย ๆ คนที่ยอมรับให้ออกกำลังกาย

การฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้นำนอกเหนือจากองค์ความรู้ เครือข่าย ในการจัดการอบรมความรู้และรูปแบบกิจกรรมหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงตลอด แต่ละชุมชนจะมีผู้นำ



กิจกรรมที่มีความเชี่ยวชาญ แต่การเข้ารับการฝึกอบรมก็จะทำให้ได้แง่คิดใหม่ ๆ จากมุมมองหรือเครือข่ายที่ไปพบ กระบวนการที่ไปจัดการฝึกอบรมได้พบเพื่อนที่เป็นผู้นำด้วยกัน บริบทแต่ละที่ต่างกัน ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นน่าจะนำมาใช้ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและทุน เพราะบางที่ต้องมีงบประมาณในการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมคือการทำความรู้ให้เป็นปัจจุบัน การเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดการวิจัยก็ยังคงมีการทำต่อไปเรื่อย ๆ งานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ ก็อาจมีมุมมองที่แบ่งปันแนวคิดซึ่งกันและกัน ดังนั้นยุคสมัยที่เปลี่ยนไป รุ่นของคนที่เปลี่ยนไป การเสริมสร้างพลังอำนาจก็ต้องใช้เทคนิคที่เปลี่ยนไปด้วย เมื่อไรชุมชนที่เริ่มก่อร่างสร้างตัวในด้านกีฬาและการออกกำลังกาย การฝึกอบรมผู้นำชุมชนที่มีบทบาทสำคัญควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เพื่อให้การเป็นผู้นำก็หามีความครอบคลุมและเป็นไปตามบริบทของชุมชนมากขึ้น เป็นที่ทราบดีแล้วว่าในแต่ละบริบทของแต่ละชุมชนการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นบริบทหรือชุดโมเดลในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ย่อมมีความต่างกัน ผู้นำชุมชนควรทำความรู้ให้เป็นปัจจุบัน ดังนั้นการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างมาก

จากประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่พลศึกษา การฝึกอบรมแต่ละที่ได้รับความสนใจ มีผลตอบรับที่ดีจากผู้นำชุมชน หลังจากได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชน แล้วผู้นำชุมชนนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกเป็นการกระตุ้นชุมชน การติดตามผลการฝึกอบรมในพื้นที่เป็นรายสัปดาห์ด้วยตนเองโดยการประสานงานแต่ละชุมชนที่ได้รับการฝึกอบรม ผลที่ได้รับมีการเสริมสร้างหรือต่อยอด เพื่อดูประสิทธิผลของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจ แต่การฝึกอบรมไม่ใช่วิธีการเดียวในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ แต่เป็นประเด็นสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำในแต่ละกระบวนการในการอบรม จะอบรมในประเด็นใดก็ตามควรมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนการปฏิบัติการก็คือการฝึกอบรม และ 3) ขั้นตอนประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพื่อจะทำให้ทราบว่าผลของการฝึกอบรมได้ผลจริงหรือไม่ ฉะนั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ การสนับสนุน การปรับเปลี่ยน ให้นำความรู้ความเข้าใจมาสู่การปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนนี้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ โดยใช้การฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คำว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นประเด็นใหญ่ ส่วนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการพัฒนาหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจขั้นตอนหนึ่ง ดังนั้นควรพิจารณาในส่วนของกิจกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในแต่ละชุมชนหรือกลุ่มผู้นำ นอกจากการฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์หลักในการเสริมพลังอำนาจ ควรมีกิจกรรมเสริม

### 3.2.6 ปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2571 มีประเด็นการพัฒนา 5 ด้าน โดยประเด็นที่ 4 กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา ซึ่งนโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน อาสาสมัครกีฬาและผู้นำการออกกำลังกาย โดยเน้นเรื่องของมาตรฐานในการอบรมเช่นมาตรฐานหลักสูตร ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพราะตัวชีวิตของประเด็นนี้ภายในปี พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2571 จะต้องมีการอบรมพัฒนาองค์ความรู้โดยใช้หลักสูตรที่มีมาตรฐานให้ผู้นำให้ครบทุกหมู่บ้านทุกพื้นที่ 75,086 หมู่บ้าน แผนฯ 6 จัดให้มีผู้นำหรืออาสาสมัครกีฬาให้ครบทุกหมู่บ้าน กรมพลศึกษาจัดทำมาตรฐานหลักสูตรและสนับสนุนงบประมาณโดยให้ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดกับเจ้าหน้าที่พลศึกษาขับเคลื่อนในพื้นที่ โดยใช้งบประมาณจังหวัด งบกลุ่มจังหวัด งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล

นโยบายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ องค์การที่เกี่ยวข้องทั้งกรมพลศึกษา การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายให้ทุกภาคส่วนรณรงค์เรื่องการออกกำลังกาย เป็นปัจจัยที่ภาครัฐในองค์กรหลักสนับสนุน ในเชิงปฏิบัติในพื้นที่ อย่างเช่น เจ้าหน้าที่พลศึกษา ครูพลฯ อาจยังไม่พอซึ่งอาจขยายไปถึงผู้นำการออกกำลังกายในชุมชน อาจได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนอย่างเช่น ตามโรงงาน ห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีการรณรงค์ให้มีการออกกำลังกาย ความสำคัญของนโยบายอีกด้านหนึ่ง ตัวอย่างเช่นกิจกรรมที่ทำอยู่ภายใต้สำนักงานเขต เมื่อมีการเปลี่ยนผู้อำนวยการเขตบางท่านก็สนับสนุนกิจกรรมว่าเป็นการพัฒนาชุมชนผ่านกิจกรรมการออกกำลังกาย ก็จะมีการสนับสนุนเช่นการไปดูงาน ให้ทุนทำให้คนที่เป็ผู้นำกลุ่มเกิดพลังขึ้นมา ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีทุนทำกิจกรรมทุกอย่างก็จะหยุดชะงัก การมีกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้มีคนเข้าร่วม แต่ถ้าไม่มีกิจกรรมความกระตือรือร้นของผู้นำก็จะหมดลงไปด้วย สิ่งสำคัญก็คือนโยบายมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณ

คุณภาพหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การเสริมสร้างพลังของเครือข่ายในด้านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การเสริมจุดเด่นจุดด้อยของกันและกัน การจัดอบรมพัฒนาเพิ่มศักยภาพผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มีงบประมาณเพื่อพัฒนาผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

ทักษะของผู้นำด้านต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาของผู้นำ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงานเป็นทีม ผู้นำต้องไม่เป็นผู้นำเดี่ยวควรทำงานเป็นทีม ผู้นำแต่ละคนอาจมีความสามารถไม่เท่ากัน ผู้นำที่ขาดการสนับสนุนจากทีมงานอาจทำงานด้วยความยากลำบาก ดังนั้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องการมีส่วนร่วมในทุก ๆ เรื่อง จะทำให้สามารถทำงานได้ในระยะยาวและเกิดความยั่งยืน จากประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ทำงานกับผู้นำอาชีพ

ในชมรมกีฬาที่ทำงานเป็นทีม กำหนดหน้าที่แจกแจงงาน เพื่อเสริมสร้างกิจกรรมกีฬาภายในชุมชน อาสาสมัครกีฬาทุกคนทำงานด้วยใจ ด้วยความศรัทธาเพื่อเป็นแรงผลักดันกิจกรรมกีฬาในแต่ละชุมชน อาสาเป็นผู้บริหารหรือคณะกรรมการด้วยความเต็มใจ สมครใจ

องค์ความรู้จากประสบการณ์วิจัยได้ค้นพบโมเดล คือ activity – people – place ซึ่งต้องมีกิจกรรมที่เป็นที่ยอมรับในชุมชนสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ และไม่ได้ขัดกับวิถีชีวิต ต่อมาคือคนที่เข้าร่วมไม่ว่าจะเป็นผู้นำ ผู้นำชุมชนหรือคนที่เข้าร่วมกิจกรรมเองที่เป็นบุคคลทั้งหมด ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม และสถานที่ ๆ จะส่งผลต่อกิจกรรมนั้น ๆ เช่นถ้าจัดแข่งขันหรือกิจกรรม ต้องมีสถานที่หรือถ้าเป็นผู้สูงอายุ อยู่ใกล้สถานที่ใด โรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่มีสถานที่ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมของชุมชน เหล่านี้เป็นเงื่อนไขปัจจัยในชุมชนที่จะพอควบคุมได้ ทำงานวิจัยเพื่อต้องการรู้สภาพปัญหาและความต้องการของคนที่อยู่ในชุมชนถ้าในชุมชนมีปัญหาสุขภาพ การขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพ ถึงแม้จะมีคนอย่างเช่นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และการสนับสนุนทรัพยากรแต่ขาดแคลนพื้นที่อาจทำให้กิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จได้

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ คือ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือสถานที่ และระบบการจัดการ การเป็นผู้นำต้องการ การสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจสำหรับคนทำงาน การเป็นผู้นำไม่ได้คาดหวัง เรื่องของตัวเงินมากนัก แต่งบประมาณทำให้งานเดินหน้าไปได้ด้วยดี องค์กรมีนโยบายดี แต่ขาดงบประมาณที่มาสับสนุนการทำงาน ก็จะทำให้ยากลำบากอาจจะประสบความสำเร็จ อย่างยากลำบาก ก็จะทำให้ขาดความยั่งยืน เพื่อผลประโยชน์ต่อชุมชนควรมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน

การเสริมพลังอำนาจอาจใช้วิธีการเชิดชูเกียรติ การยกย่อง มีเวทีประจำปี สร้างความภาคภูมิใจในการได้รับรางวัล ประกาศนียบัตร ซึ่งถ้าเป็นเงินอาจบริหารจัดการยาก หรือการขึ้นป้ายประกาศยกย่องในชุมชน

การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องใช้การมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง ความยั่งยืน เรื่องกีฬาหรือการออกกำลังกายจากประสบการณ์การทำงานในชุมชนไม่ค่อยยั่งยืน เพราะถ้าผู้นำ ทำงานด้วยความยากลำบากหรือมีเหตุให้หยุดปฏิบัติงานกิจกรรมก็จะยุติลง กิจกรรมเกี่ยวกับการดูแล ตัวเอง หรือ การออกกำลังกายถ้าไม่ได้รับการมีส่วนร่วมของชุมชน ก็จะไม่ยั่งยืน เพราะกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายก็จะหมายถึงการดูแลสุขภาพและความแข็งแรงของตนเอง จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงคู่มือการฝึกอบรมด้วยการปรับเพิ่มเติม เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกาย และสุขภาพจิต การสร้างและดำรงรักษาเครือข่ายโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ การฝึกอบรมทักษะกีฬา และการออกกำลังกาย การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารจัดการตามหลัก 4 m คือ

ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และระบบการจัดการ ทักษะการแก้ไขปัญหา  
เฉพาะหน้าของผู้นำ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน และ 3) ทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

##### 1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน พบว่า ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเอง และมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนทุกด้านอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก โดยเรียงลำดับตามความเหมาะสม พบว่า ลำดับที่หนึ่งคือคุณลักษณะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีระดับความเหมาะสมมากที่สุด ลำดับที่สองคือคุณลักษณะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีระดับความเหมาะสมมาก ลำดับที่สามคือคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีระดับความเหมาะสมมาก ลำดับที่สี่คือคุณลักษณะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับความเหมาะสมมาก และลำดับสุดท้ายคือคุณลักษณะด้านการปฏิบัติการและพัฒนาผู้นำซึ่งมีมีระดับความเหมาะสมมากเช่นกัน

##### 2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

2.1 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนได้รูปแบบ 4I1P (4I1P Model) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

I1 = Idealized Influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)

I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ)

I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา)

I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

P1 = Performance (ความสามารถในการปฏิบัติการ)

I1 = Idealized influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำของตน

I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทำให้เกิดความตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง

I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหาและหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) หมายถึง ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การพัฒนาผู้ตามผู้ นำจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความคิด (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor)

P1 = performance (ความสามารถในการปฏิบัติ) หมายถึง คุณสมบัติสำคัญ เพื่อให้บรรลุภารกิจในการเป็นผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

คู่มือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ที่สร้างขึ้นตามรูปแบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการ กิจกรรม สื่อ และการประเมินผล

2.2 การประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมมาก และทุกองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในด้านนี้องค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตนและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมาย



ระยะยาว ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

ลำดับที่สอง คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งในด้านนี้มียุทธศาสตร์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย และองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมาก คือ ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน การมีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย และความสามารถในการประชาสัมพันธ์

ลำดับที่สาม คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งในด้านนี้มียุทธศาสตร์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษเพื่อเฝ้าดูการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่กำลังถูกตรวจสอบ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

ลำดับที่สี่ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล

และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา

และลำดับที่ห้า คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งในด้านนี้ม็อดค้ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ บรรณาที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบย่อยด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ การหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ได้ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน การใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง

### 3. ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ กีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

3.1 ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 15 คน พบว่า โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมมาก และทุกองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับแรก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งในด้านนี้ม็อดค้ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่วนองค์ประกอบย่อยในด้านนี้ ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเฝ้าดูการเติบโตและความสำเร็จ ของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึง

ให้การสนับสนุน ผู้นำใช้การสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา และ ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการกำลังถูกตรวจสอบ

ลำดับที่สอง คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติมีความเหมาะสมมาก ซึ่งในด้านนี้ มีองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกาย ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมาก คือ ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน การมีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการจัดกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกาย และความสามารถในการประชาสัมพันธ์

ลำดับที่สาม คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมมาก ทุกองค์ประกอบย่อยในด้านนี้มีความเหมาะสมมาก คือ ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตนและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

ลำดับที่สี่ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความเหมาะสมมาก องค์ประกอบย่อยในด้านนี้ที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ ประารถนาที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก องค์ประกอบย่อยในด้านนี้ที่มีความเหมาะสมมาก คือ การหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม การแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม การมีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน การเสริมสร้างความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง การทำ

ในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรมมีคุณธรรมและจริยธรรม การใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

และลำดับที่ห้า คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความเหมาะสมมาก ทุกองค์ประกอบในด้านนี้มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา

### 3.2 ผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

การปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนด้วยการจัดการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความสำคัญของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่มีต่อชุมชน คือการส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ความสำคัญในด้านนโยบายที่จะเป็นผู้นำกีฬาในชุมชน และการดูแลสุขภาวะของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของชุมชนในทุกด้าน

บทบาทหน้าที่ของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน เพิ่มการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และเพิ่มเครือข่ายพัฒนาสุขภาพชุมชนด้วยการออกกำลังกาย ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่ได้รับการยอมรับเป็นต้นแบบให้กับผู้ที่เข้าร่วมเป็นผู้ประสานงานหลักหรือผู้ดำเนินการหลัก ที่จะสามารถทำให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย

คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ควรมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นต้นแบบที่ดี มีความรู้ความสามารถในเรื่องกีฬาหรือการออกกำลังกาย รวมถึงด้านสุขภาวะของชุมชน มีความรับผิดชอบ ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายต้องรู้จักชุมชน

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ทำให้ทั้งการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ให้การยอมรับ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจภายในบุคคลหรือการสร้างอำนาจภายในกลุ่ม

ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการใช้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน การฝึกอบรมคือการทำความรู้ให้เป็นปัจจุบัน การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจ แต่การฝึกอบรมไม่ใช่วิธีการเดียวในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ แต่เป็นประเด็นสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำ ในแต่ละกระบวนการในการอบรม จะมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนการปฏิบัติการหรือการฝึกอบรม 3) ขั้นตอนประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพื่อจะทำให้ทราบว่า การฝึกอบรมได้ผลจริงหรือไม่

ปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชน ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณภาพหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การเสริมสร้างพลังของเครือข่ายในด้านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การเสริมจุดเด่น จุดด้อยของกันและกัน การจัดอบรมพัฒนาเพื่อศักยภาพผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน มุ่งประมาณเพื่อพัฒนาผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านนโยบาย ที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ ปัจจัยด้านทักษะในการแก้ปัญหาของผู้นำ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงานเป็นทีม

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ที่ได้จากการสัมภาษณ์สมาชิก ชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีมีความคิดเห็นว่า ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองและมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลจากการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้านที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากการเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสำคัญ



คือจะทำให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข ในเรื่องนี้สอดคล้องกับ กมล โพธิ์เย็น (กมล โพธิ์เย็น, 2563) ที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลแต่ละคน ซึ่งไม่เหมือนกันแตกต่างกัน มีลักษณะแบบไม่ซ้ำใคร ความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจมีทั้งกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้บุคคลมีเอกลักษณ์ของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่าไม่มีบุคคลสองคนใดที่จะเหมือนกันไปทุกอย่าง หรือไม่มีใครเลยที่จะเหมือนกันไปทุกอย่าง (No two individuals are ever identical) สิ่งหนึ่งที่จะทำให้ทำความเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ก็คือความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อันมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการเปิดใจที่จะรู้จักโลกของบุคคลอื่น เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพฤติกรรมเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ดังนั้นความเห็นอกเห็นใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ความเห็นอกเห็นใจหมายถึงความเข้าใจความรู้สึกและเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบ ซึ่งคนส่วนมากไม่เคยบอกให้เราทราบถึงสิ่งที่เขารู้สึกในคำพูด นอกจากจะใช้น้ำเสียง ภาษาท่าทางและการแสดงออกทางสีหน้า ความเห็นอกเห็นใจถูกสร้างขึ้นมาจากความตระหนักรู้ตนเองที่ปรับให้เหมาะสมกับอารมณ์ของตน ซึ่งทำให้ง่ายต่อการที่จะอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ โดยยังมีความเห็นอกเห็นใจมากเท่าไร ก็ยิ่งเกิดความเข้าใจผู้อื่นมากขึ้นเท่านั้น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคม เพราะเราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นและจำเป็นต้องพบปะกับผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสำคัญคือใช้ในการสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากความเห็นอกเห็นใจเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดในการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยจะเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปสัมผัสโลกทัศน์ของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเข้าใจในบุคคลนั้น เป็นการประคับประคองทางจิตใจ เพราะความเห็นอกเห็นใจเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเข้าไปสัมผัสความรู้สึก พฤติกรรม และสิ่งที่บุคคล ๆ นั้น กำลังประสบอยู่ ช่วยให้การสื่อสารราบรื่นเพราะมีการสื่อสารที่ชัดเจน และเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นการให้กำลังใจต่อกันอีกด้วย เป็นการฝึกความสนใจ เอาใจใส่และตั้งใจรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ เป็นแนวทางให้ความช่วยเหลือเพื่อจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจสำคัญที่ก่อให้เกิดความเอื้อเฟื้อและการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นแหล่งพลังทำให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี นพจุจินดา (สุภาวดี นพจุจินดา, 2553) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) ผู้นำวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้นำทางวิชาชีพ 4) ผู้นำจริยธรรม 6) ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 7) ผู้นำด้านเทคโนโลยี



ผลจากการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนรวมทุกด้านอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองและมีจิตสาธารณะ เพราะเป็นผู้นำที่มาจากประชาชนที่มีจิตอาสาสำนึกการเป็นผู้ให้พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเห็นคุณค่าในตนเองมากพอที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชนของตน ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดีคือ ภาคภูมิใจ ยอมรับนับถือตนเองชื่นชมตนเอง เคารพและยอมรับว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถและใช้ศักยภาพที่มีอยู่กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย บุคคลที่มีความเข้าใจในตนเองจะมองตนเองตามความเป็นจริง เพราะหากบุคคลมองเห็นตนเองต่างกับความเป็นจริงมาก แสดงให้เห็นถึงว่าบุคคลนั้นมีความเป็นไปได้หรือมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีปัญหาหรือสร้างปัญหาให้กับตนเองและผู้อื่นได้ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรมมีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังที่ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2553) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของคนที่มีจิตใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งซึ่งที่เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ผู้ที่เห็นคุณค่า ในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความสุขกับการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้ การเห็นคุณค่า ในตนเองเป็นปัจจัยให้บุคคลเข้าใจตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้วยการสร้างพลังอำนาจต่อไป การเห็นคุณค่าในตนเองทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเห็นคุณค่าของตนเอง (self-esteem) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ที่ได้รู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า โดยเห็นได้จากการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสิ่งที่สะท้อนกลับมาคือการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ความปรารถนาเช่นนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าจิตอาสา เพราะว่าผู้ที่มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะนั้นจะต้องเห็นว่าตนเองมีคุณค่าเพียงพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้และการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าของตนเองทำได้ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2553) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถนำไปบูรณาการในการแก้ไขปัญหาสังคมผ่านกระบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพ การต่อต้านการเอารัดเอาเปรียบ

ทางเศรษฐกิจการผลักดันให้เกิดความเป็นธรรมในด้านเชื้อชาติ และการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิเด็กและสตรี การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจยังเกี่ยวข้องกับจิตอาสาและจิตสาธารณะ สอดคล้องกับที่ ภัทรพร คงวิจิตร (ภัทรพร คงวิจิตร, 2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม พบว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมให้นักพัฒนาสังคมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น และนักพัฒนาสังคมสามารถนำความรู้ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาใช้บริการได้ โดยพบว่ากลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาใช้บริการมีระดับพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับบริการ

ผู้นำกีฬาและออกกำลังกายชุมชนเป็นประชาชนที่มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ มีสำนึกการเป็นผู้ให้พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเห็นคุณค่าในตนเองมากพอที่จะนำศักยภาพที่มีอยู่ใช้ในการพัฒนาชุมชนของตน ด้วยการสร้างกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ คือการที่ประชาชนมีสุขภาพที่ดีอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา จิตสาธารณะคือการงดเว้นที่จะทำให้ทรัพย์สินส่วนรวมเสียหายและร่วมกันดูแลเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม ส่วนจิตอาสาหมายถึงบุคคลที่เป็นผู้ที่มีความหวังดีต่อผู้อื่น สมัยครใจที่จะทำโดยไม่หวังผลตอบแทน จิตอาสาและจิตสาธารณะจึงเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีจิตอาสาทำให้แสดงพฤติกรรมซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในระดับบุคคลหรือระดับส่วนรวม หากเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมจะกลายเป็นจิตสาธารณะ หรือการมีจิตสาธารณะบางครั้งต้องอาศัยจิตอาสาเป็นสิ่งเสริม บุคคลที่มีจิตสาธารณะจะต้องเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเอง โดยการรับรู้ความสามารถของตน หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงย่อมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา ซึ่งการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจ (empowerment) สอดคล้องกับที่ ปิยวัชร สุทธิวนิช สมชาย เทพแสง และสมบูรณ์ สมบูรณ์พิทักษ์ (ปิยวัชร สุทธิวนิช, 2558) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลพิจารณาว่าต้องช่วยกันดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ถือเป็นจิตสาธารณะระดับครอบครัวถ้าเป็นไปเพื่อการแบ่งปันการช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารจะเป็นจิตสาธารณะระดับชุมชน แต่ถ้าเป็นไปเพื่อความสามัคคี การมีส่วนร่วมและการอนุรักษ์สืบสานจะเป็นจิตสาธารณะระดับสังคม นอกจากนั้น ดวงกมล ทองอยู่ (ดวงกมล ทองอยู่, 2555) ยังได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมเป็นคุณลักษณะหนึ่งของจิตสาธารณะระดับสังคม หมายถึงสำนึกของบุคคลในเรื่องส่วนรวม จำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วมมาช่วยในการผลักดันให้กิจการงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

การมีส่วนร่วมจึงมีความหมายเท่ากับจิตสาธารณะระดับสังคม ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ดำเนินไปเพื่อความสามัคคีและการอนุรักษ์สืบสาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม (พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม, 2562) ที่ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพบว่า ภาวะผู้นำของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรมในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น 3) การสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ 4) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตน 6) ปัญญาและความสามารถในการช่วยเหลือ

## 2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนได้รูปแบบ 4I1P (4I1P Model) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ 1) I1 = Idealized Influence or leadership (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) 2) I2 = Inspiration motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ) 3) I3 = Intellectual stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา) 4) I4 = Individualized consideration (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) และ 5) P1 = Performance (ความสามารถในการปฏิบัติการ) เป็นการรวมเอาคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ากับความสามารถเฉพาะของผู้นำกีฬาชุมชน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ ก็คือเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อชุมชนเป็นต้นแบบทั้งด้านแนวคิดและการปฏิบัติ มีบทบาทในการนำชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้นำจะได้รับการยอมรับและให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม ทำให้ชุมชนตระหนักถึงความหมายและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงชุมชน เสริมแรงให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเข้มแข็งด้วยการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน โดยมุ่งประโยชน์อันจะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก ทำให้เกิดสังคมนวมหมู่ที่สามารถกำหนดวิธีการพัฒนาของตนเองและการเปลี่ยนแปลงในชุมชนไปสู่สถานะที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้นำในความหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการ

ของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก ยกกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับ  
 ขั้นของมาสโลว์ ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม  
 เป็นค่านิยมสูงสุด และ 3) ภาวะผู้นำจริยธรรม จะตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม  
 มีการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตาม  
 เกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการในระดับสูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการ  
 ของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่สูงส่ง  
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามที่ แบส (Bass, 1999) ได้กล่าวว่า  
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามมีความพยายามและความคาดหวังสูงขึ้น  
 พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ตาม สร้างความตระหนักในความสำคัญของภารกิจ  
 และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และองค์กร มองข้ามประโยชน์ส่วนตนมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ  
 โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีองค์ประกอบพฤติกรรม 4 องค์ประกอบดังนี้ เป็นผู้มีอิทธิพล  
 อย่างมีอุดมการณ์ โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่าง จนได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ  
 และทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ  
 เหมือนกับผู้นำของตน เป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิด  
 ความตระหนักถึงความหมาย ความสำคัญ และความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะกระตุ้น  
 ให้ชุมชนตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา  
 และหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  
 โดยจะต้องเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ การพัฒนาผู้ตาม  
 ผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความคิดและเป็นที่ปรึกษา โดยในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล  
 จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด  
 ซึ่งสูงกว่าทุกคุณลักษณะ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ คูเซส และ โปสเนอร์  
 (Kouzes and Posner) อ้างถึงใน (ยุทธนา ไชยจุกุล, 2554) มีบางส่วนใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้นำ  
 การเปลี่ยนแปลงของ Bass โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกล้าที่จะท้าทาย  
 ด้วยการมองหาโอกาสเปลี่ยนจากสถานะเดิมไปสู่สถานะที่ดีกว่า โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน  
 การติดตามข้อมูลข่าวสาร กล้าที่จะเสี่ยง เรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ 2) การสร้าง  
 วิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สื่อถึงมาตรฐานที่เป็นเลิศ และสามารถถ่ายทอด  
 และทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง มีจินตภาพในอุดมคติที่โดดเด่นสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยใช้  
 สัญชาตญาณ ความรู้หรือประสบการณ์ ใช้ความปรารถนาที่แท้จริงของมนุษย์มาเป็นเครื่องดึงดูดคนไว้  
 กับเป้าหมายของส่วนรวม 3) มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนด  
 ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และเป้าหมาย บนพื้นฐานการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำให้กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปันอำนาจและข้อมูล พัฒนาสมรรถนะ ให้ทางเลือก รวมทั้งสนับสนุนช่วยเหลือ 4) เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ โดยกำหนดความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวและส่วนรวมอย่างชัดเจนสร้างและรักษาไว้ซึ่งค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อคงความเป็นเอกภาพ โดยจะเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การมาทำงานตรงเวลา ทำงานหนัก ร่วมบรรลุความสำเร็จแบบค่อยเป็นค่อยไปพร้อมกับทีมงาน ลดทอนขั้นตอนการทำงานเน้นขั้นตอนที่เป็นสาระสำคัญจริง ๆ 5) เสริมสร้างกำลังใจ ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ต้องการเมื่อทำผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้เห็นคุณค่าของผลงานการเชื่อมโยงรางวัลเข้ากับผลงาน ซึ่งอาจเป็นรางวัลภายในคือรางวัลด้านจิตใจเช่นความภาคภูมิใจ ความสุขที่ได้ทำงานสำเร็จ และรางวัลจากภายนอกที่เป็นวัตถุเงินทอง โดยตั้งความคาดหวังสูงทั้งต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงเช่นความสำเร็จของงาน มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่มีการคาดหวังเกินปกติ นั้น และ แมคคินสกี (Machinsky, 1997) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามคือเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมาจากกระบวนการทัศนคติการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร โดยสรุปคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการสร้างความผูกพันกับพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ได้เสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมพลังอำนาจดังนี้ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยอาจทำให้วิสัยทัศน์ที่มีอยู่เกิดความชัดเจน หรือพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น มีการแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) อธิบายวิธีการหรือกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์ 3) การแสดงความมั่นใจและการมองโลกในแง่ดี 4) การแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลักที่สำคัญ และ 6) การนำโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำก็พาและการออกกำลังกายชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพในชุมชน โดยคุณลักษณะของผู้นำที่เกิดจากการเสริมสร้าง



พลังอำนาจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้นำใฝ่บริการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตฤณนภสสร พิพัฒน์มงคลฉาย (ตฤณนภสสร พิพัฒน์มงคลฉาย, 2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการและจิตสาธารณะที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมชุมชนบางลำพู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ การมีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ การมีจิตสาธารณะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เมฆสุวรรณ (อัจฉรา เมฆสุวรรณ, 2558) ที่ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการขับเคลื่อนไปสู่ความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มตัดเย็บบ้านแม่ฮาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสู่ความเข้มแข็งของกลุ่มตัดเย็บบ้านแม่ฮาว คือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานผ่านภาวะผู้นำในการจูงใจสมาชิกกลุ่มให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนกลยุทธ์ ร่วมทำร่วมรับผิดชอบและร่วมบำรุงรักษา เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นความมีศรัทธา ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวผู้นำของกลุ่ม ร่วมกันกำหนดกฎระเบียบสำหรับปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางการผลิตอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการจัดกิจกรรมโครงการหนุนเสริมชุมชน รวมถึงบริจาคเงินหรือสิ่งของ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ผ่านศูนย์การเรียนรู้ของกลุ่มซึ่งมีศักยภาพและความเข้มแข็ง โดยวัดจากการผลการดำเนินงาน กำไรและการถือหุ้นเพิ่มของสมาชิก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิญา พรหมมาก (สุธิญา พรหมมาก, 2554) ที่ศึกษาภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ศึกษาภาวะผู้นำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง และศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

3. ผลการทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกกำลังกายชุมชน

การทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา และการออกกำลังกายชุมชนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รวมทุกด้านรูปแบบมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับมากซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาความหมายและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพภายในของบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ให้มีพลังเข้มแข็งในการดำเนินชีวิตและดำเนินการตามเป้าหมายอย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ด้วยความเชื่อมั่นในคุณค่า พลังความสามารถ และความเข้มแข็งในระดับต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน สร้างความตระหนักรู้ในพลังแห่งตน ด้วยการค้นหาความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จุดแข็ง คุณค่าที่มีอยู่ภายในตนเอง ทบทวนปัจจัยที่จะมาเสริมหรือสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลง มีพลังมากขึ้น ด้วยการค้นหาทรัพยากร แหล่งสนับสนุน ความช่วยเหลือจากระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ทำความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทาย รวมถึงสาเหตุว่าปัญหานั้นเกิดจากตนเองหรือเป็นผลกระทบจากโครงสร้างการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดการตระหนักรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม และปลุกสำนึกให้กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผนและร่วมแก้ไขปัญหาของผู้ประสบปัญหานั้นให้ผ่านพ้นไป มากกว่าการช่วยเหลือด้วยวัตถุปัจจัยหรือคำแนะนำปรึกษาจากบุคคลภายนอกการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการประเมินปัญหาจนสามารถเข้าใจถึงที่มาของปัญหา ปัจจัยและจุดเปลี่ยนของปัญหา จากนั้นจึงประเมินศักยภาพและทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับที่ ปิ่นททัย หนูนวล (ปิ่นททัย หนูนวล, 2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ พบว่า ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ตกอยู่ในสภาวะไร้พลังอำนาจจากการถูกแสวงหาประโยชน์ สามารถเรียนรู้ที่จะสร้างพลังอำนาจในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ร่วมของผู้ถูกแสวงหาประโยชน์ 2) การรับรู้และการตระหนักในคุณค่าของตนเอง 3) การเริ่มตั้งคำถามจากประเด็นปัญหาร่วมของผู้เสียหาย 4) การดำเนินการและวิพากษ์ผลการทำงาน

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน พบว่า การเสริมพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่ตั้งอยู่บนฐานคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและมีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ซึ่งหัวใจสำคัญก็คือ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกภายในกลุ่ม มุ่งเน้นให้ผู้ที่ร่วมประสบปัญหาได้ทำงานร่วมกัน ได้ช่วยเหลือตนเอง การเสริมพลังอำนาจจะมองปัญหาแบบองค์รวมโดยไม่แยกส่วน เป็นกระบวนการเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิต เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีสร้างพลัง มีความสุข และมีอำนาจในการตัดสินใจ การเลือกใช้แหล่งทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการมีประสบการณ์ตรงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดความเข้าใจมีการตัดสินใจอย่างอิสระ สามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ควบคุมตนเอง โดยใช้สร้างพลังอำนาจได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุตา โภชนากรณ์ (สายสุตา โภชนากรณ์, 2563) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ป่วยเสฟติดและครอบครัวเพื่อป้องกันการกลับไปเสฟซ้ำ พบว่า 1) พลังอำนาจของผู้ป่วยเสฟติดและครอบครัวเพื่อป้องกันการกลับไปเสฟซ้ำ คือ คุณลักษณะระดับบุคคลที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความตระหนักในคุณค่าแห่งตน 2) ด้านการมีความพึงพอใจในตนเอง 3) ด้านการมีความสามารถแก้ปัญหาและจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 4) ด้านการมีความยึดมั่นผูกพัน และ 5) ด้านการมีความสามารถพัฒนาตนเอง

การศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ชาวบ้านในชุมชนมีมโนสำนึก และมีจิตสาธารณะ มีศักยภาพที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ ด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ภายใต้ความเชื่อที่ว่า พลังอำนาจภาคประชาชนก่อตัวเกิดขึ้นมาจากภายในชุมชนไม่ใช่จากภายนอก นำเข้าไป กระบวนการเสริมพลังอำนาจจะต้องเริ่มด้วยการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ว่ามนุษย์ไม่ได้ถูกใครหรือสิ่งใดกำหนดชะตากรรม แต่มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า ผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึก การรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด การเสริมสร้างความเชื่อมั่น และกล้าแสดงออก มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยบูรณาการความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน และบูรณาการเข้าสู่ชีวิตในชั้นปฏิบัติการหลังจากการเสริมพลังอำนาจก็คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพที่เป็นปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนแสวงหาทรัพยากรและเครือข่าย การตัดสินใจ การบริหารจัดการ การดำเนินการตามแผน การประเมินผล การวิพากษ์ผลการดำเนินการ และ การถอดบทเรียน

การศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย ควรยึดหลัก เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และเชื่อกายภาพของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม และกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน สอดคล้องกับงานของ วีรณัฐ เกอรั๊กซ์ (วีรณัฐ เกอรั๊กซ์, 2556) ที่ศึกษากระบวนการเสริมพลังอำนาจของผู้ผ่านพ้นการถูกกระทำรุนแรงทางเพศ ผ่านเทคนิคเรื่องเล่าและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า กระบวนการเสริมพลังของผู้ผ่านพ้นประสบการณ์ความรุนแรงทางเพศ ประกอบด้วย 1) เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่ม ทบทวน ค้นหาความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จุดแข็ง คุณค่าที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในพลังแห่งตน 2) การส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่ม ทบทวน ค้นหาทรัพยากรแหล่งสนับสนุน ความช่วยเหลือจากระบบ ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกครอบครัวอันจะเป็นปัจจัยเสริมในชีวิตตน 3) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคคลและกลุ่มทำความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทายที่ตนเผชิญ รวมถึงการสำรวจพฤติกรรมของตนเองที่มีต่อผู้อื่นหรือพฤติกรรมที่ผู้อื่นกระทำต่อตนเอง ว่าเกิดจากสาเหตุใดอันจะนำไปสู่การพิจารณาสาเหตุปัจจัยที่เกิดจากตัวตน หรือผลกระทบจากโครงสร้าง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่กระทำต่อบุคคล 4) การส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่ม เกิดการยอมรับในเหตุผลที่ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม และเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะจิตใจให้เกิดความกล้าที่จะเปลี่ยนทั้งจากตนเองไปสู่โครงสร้างสังคม 5) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ต้องเกิดจากการสร้างการมีส่วนร่วมให้บุคคลหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการปลูกสร้างจิตสำนึก การสร้างจิตสำนึก หรือการยกระดับจิตสำนึก โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อปลูกสร้างจิตสำนึก ในการเปลี่ยนแปลงความคิด ทศนคติ การมองตนเอง การใช้คำถามก่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหา สามารถทำความเข้าใจที่มา สาเหตุและผลกระทบของปัญหาจนสามารถเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อปัญหา เช่น ระบุว่าปัญหาไม่ได้เกิดจากความผิดบาปหรือชะตากรรมแต่เกิดจากสาเหตุปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลจนไปจนถึงระดับโครงสร้างของสังคม เมื่อผู้เรียนรู้เกิดความเข้าใจใหม่ จะไม่ยอมจำนนกับปัญหาเดิม และการรับรู้ใหม่จะนำตนเองไปสู่ความคิดนอกกรอบและการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิต เน้นการตระหนักรู้ถึงความเท่าเทียมกันของมนุษย์ การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งผลให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนความเชื่อ มีความศรัทธาในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งแนวความคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภรณ์ เทียนขาว (สมภรณ์ เทียนขาว, 2555) ที่ศึกษากระบวนการให้การปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง

ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการให้คำปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่สำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การทำให้เป็นที่ยอมรับและมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน (2) กระบวนการสร้างจิตสำนึกหรือความตระหนัก (3) การตัดสินใจหรือการเลือก (4) การปฏิบัติ และ (5) การยุติการให้คำปรึกษา ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพบ่งชี้ว่า ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกมีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น คือ ผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงมีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด เช่น คิดว่าเราต้องทำได้ การเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ เช่น การที่ถูกทำร้ายไม่ใช่เรื่องของเวรกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึก เช่น ชีวิตมีอิสระ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอที่มีหน้าที่พัฒนาผู้นำกีฬาชุมชน ควรนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการฝึกอบรม

2. อาจารย์สาขาพลศึกษาสามารถนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษาในชุมชน

3. การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่พัฒนาขึ้นตามรูปแบบ ซึ่งมาจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาในจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อนำไปใช้ในภูมิภาคอื่น ๆ ควรพิจารณาเรื่องบริบท เงื่อนไขและปัจจัยที่จะมีผลต่อการฝึกอบรมอย่างเช่น เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน โดยการใช้ทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีการสร้างทีม (Team building)

2. ควรศึกษาวิธีการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนในบริบทต่าง ๆ อาทิ ในกรณีของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนที่เป็นเยาวชน



## รายการอ้างอิง

- Alsop, R., Bertelsen, M. and Holland, J. . (2013). Empowerment in practice: from analysis to implementation. Retrieved from <http://document.worldbank.org/curated/en/286191468315851702/> Retrieved November 10, 2019
- <http://document.worldbank.org/curated/en/286191468315851702/>
- Austin, L. L. (2011). *But I'm just a little voice." Exploring Factors that Affect Rural Women's Meaning Making of Empowerment in Health*. (Ph.D). University of Maryland, College Park,
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of World Organization Psychology* 8(1).
- Bennis, W. a. N., B. . (1985). *Leaders*. New York: Harper & Row.
- Best, J. W. a. K., J. V. . (2006). *Research in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bode, A. A. (2018). *Developing a Measure of Empowerment in Schools*. (Ph.D). University of South Carolina,
- Bruno, J. E. (1986). Teacher Compensation and Incentive Programs for Large Urban School Districts. *The Elementary School Journal* 86(4).
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Raw.
- Byham, W. C. (1988). *The Lightning of Empowerment: How to Improve Quality, Productivity, and Employee Satisfaction*. New York: Ballantine Books.
- Coopersmith, S. (1981). *SEI Self-Esteem Inventories Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Covey, S. R. (1991). *Principle-Centered Leadership*. New York: Rosetta Books LLC.
- Croft, S. a. B., P. . (2000). Empowerment. In. Oxford: Blackwell.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16(3).
- Cuttlebuck, D. a. K., S. (2001). *The Power of Employment: Release the Hidden Talent of Employees*. London: Kogan Page.
- Fayol, H. (1925). the five function of Fayol's management. Retrieved from



<http://bvop.org/five-function-fayol-management/>) Retrieved August 14, 2019

<http://bvop.org/five-function-fayol-management/>)

- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: The Continuum International Publishing Group Inc.
- Gibson, C. H. (1995). *A study of empowerment in mother of chronically ill children*. (Ph.D.). Boston College,
- Gutierrez, L. M. (1990). Working with women of color: An empowerment perspective. *Social work with groups*, 35(2).
- Gutierrez, L. M. a. O., R. (1997). Developing methods to empower Latinos: the importance of groups. *Social work with groups* 14(2).
- Hegeman David, R. (2013). *Conceptualizing Empowerment in International Development Education*. (Ph.D). University of Minnesota,
- Hokason, H., and Hromek, C. . (1992). Nursing practicum: Empowering Strategies. *Nursing Outlook*, 5(1).
- Hossain, M. (2018). *Pathways to Well-Being: the role of Female Education and Empowerment in Bangladesh*. (Ph.D). University of Reading,
- Lawrence, D. (2000). *Building self-esteem with adult learners*. Great Britain: A SAGE Publication Company.
- Lee, J. A. B. (2001). *The Empowerment Approach to Social Work Practice: Building the Beloved Community*. New York: Columbia University Press.
- Lindenfield, G. (2000). *Self Esteem: Simple Steps to Develop Self-worth and Heal Emotional Wounds*. Great Britain: California: Brooks / COLE.
- Machinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introductions Industrial and Organization Psychology*. California: Brooks / COLE.
- Maciariello, J. A. a. D., P. (2018). The Drucker Strategic Management System. In: Augier, M. Retrieved June 14, 2019
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mezirow, J. D. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. United State: : Jossey-Bass.
- Oh, B. (2019). *Development Indicators for Measuring the Implementation and Outcomes of Empowerment Evaluation: A Case of Teacher Field Experience*

- Program in South Korea.* (Ph.D). University of Massachusetts Lowell,
- Robinson, J. L. (2010). *Empowerment of American Indians and the Effect on Political Participation.* (Ph.D). University of Utah,
- Roger, C. R. (1961). *On Becoming a Person.* Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph* 80(1).
- Tichy, N. M. a. D. V., M. A. . (1990). *The Transformational Leader.* New York: John Wiley and sons Inc.
- Twenge, J. M., Zhang, L., & Im, . (2004). It's beyond my control: A cross-temporal meta-analysis of increasing externality in locus of control. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3).
- Wallerstein, I. (1995). *After Liberalism.* New York: The New Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis.* New York: Harper and Row.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2553). *Self Esteem & ความรัก.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมล โพธิ์เย็น. (2563). จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรภัค จำยประยูร. (2549). การนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็น  
ประชาธิปไตย. (ครุศาสตร์ดุขฎฐิบัณทิต ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2558). Retrieved from [mots.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=8408](https://mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=8408)  
Retrieved 14 กุมภาพันธ์ 2562 [mots.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=8408](https://mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=8408)
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2566 – 2570). กรุงเทพฯ
- กิ่งแก้ว สุวรรณศิริ. (2559). รูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจชุมชนเพื่อการจัดทำแผนชุมชน. (ปรัชญาดุขฎฐิบัณทิต ).  
มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดูล. (2553). ทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ร่วมสมัย (*contemporary social work theories*).  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์. (ครุศาสตร์ดุขฎฐิบัณทิต  
) . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2527). จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน. วารสารแนะแนว 18(71).
- ดวงกมล ทองอยู่. (2555). การประยุกต์ทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะให้เด็กและเยาวชนไทย. วารสารว  
ไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ 2(1).
- ตฤณนภสรร์ พิพัฒน์มงคลฉาย. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการและจิตสาธารณะที่ส่งผล ต่อการมีส่วนร่วม  
ของประชาชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมชุมชนบางลำพู กรุงเทพฯมหานคร. (บริหารธุรกิจ

- มหาบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
ธีราพร ทองปัญญา. (2557). กระบวนการเสริมพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนของ  
เยาวชน. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
ประภาส พิกุล. (2551). การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง และการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความ  
ภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นนภาคเหนือ. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
,  
ปิ่นหทัย หนูนวล. (2559). แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์.  
(ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
ปิยวัชร สุทธิวิช. (2558). การพัฒนาผู้เรียนด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์. วารสารบริหารการศึกษา  
มศว, 12(22).  
ปิยากร หวังมหาพร. (2556). พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย: จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม.  
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 10(2).  
พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม. (2562). องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ  
หมู่บ้านในการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
ภัทรพร คงวิจิตต์. (2560). โปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนา  
สังคม. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
ยุทธนา ไชยจุลกุล. (2554). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และตัวอย่างการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย พหุวัฒนธรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.  
วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.  
วิลาสินี พิพิธกุล. (2546). เพศและการสื่อสารในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
วีรนุช เกอรั๊กซ์. (2556). การศึกษากระบวนการเสริมพลังอำนาจของผู้ผ่านพ้นการถูกกระทำรุนแรงทางเพศผ่าน  
เทคนิคเรื่องเล่าและการสัมภาษณ์เชิงลึก. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
สมคิด สุกุลสถาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน.  
(ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
สมาภรณ์ เทียนขาว. (2555). กระบวนการให้การปรึกษาตามแนวคิดสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่เพื่อการสร้างเสริมพลัง  
อำนาจ สำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,  
สายสุดา โภชนากรณ์. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ป่วยเสพติดและครอบครัวเพื่อป้องกันการ  
การกลับไปเสพซ้ำ จากกลุ่มตัวอย่างผู้ป่วยยาเสพติดที่รับการบำบัด. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.,

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). Retrieved from  
<http://www.thaihealth.or.th/สำรวจพฤติกรรมสุขภาพคนไทย/> Retrieved 12 ตุลาคม 2565  
<http://www.thaihealth.or.th/สำรวจพฤติกรรมสุขภาพคนไทย/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550a). พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550  
 Retrieved from <http://www.krisdika.go.th> Retrieved 7 กันยายน 2562  
<http://www.krisdika.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550b). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550  
 Retrieved from <http://www.actcorner.com> Retrieved 7 กันยายน 2562  
<http://www.actcorner.com>
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, ก. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). Retrieved from  
<http://mocplan.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/94/iid/6024>.  
 Retrieved 1 ตุลาคม 2565  
<http://mocplan.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/94/iid/6024>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ส. (2561). แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561 -2573 Retrieved  
 from [pr.moph.go.th/print.php?url=pr/print/2/04/116707/](http://pr.moph.go.th/print.php?url=pr/print/2/04/116707/). Retrieved 7 พฤศจิกายน  
 2562 [pr.moph.go.th/print.php?url=pr/print/2/04/116707/](http://pr.moph.go.th/print.php?url=pr/print/2/04/116707/)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561a). Retrieved 14 ธันวาคม 2564
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561b). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580).  
 Retrieved from [http://pub.nstda.or.th/gov-dx/wp-  
 content/uploads/2021/09/20181013-announcement-national/strategy.pdf](http://pub.nstda.or.th/gov-dx/wp-content/uploads/2021/09/20181013-announcement-national/strategy.pdf).  
 Retrieved 14 ธันวาคม 2564 [http://pub.nstda.or.th/gov-dx/wp-  
 content/uploads/2021/09/20181013-announcement-national/strategy.pdf](http://pub.nstda.or.th/gov-dx/wp-content/uploads/2021/09/20181013-announcement-national/strategy.pdf)
- สุธีญา พรหมมาก. (2554). ภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 22(3).
- สุพัตรา ทวางศ์. (2562). การพัฒนาคุณค่าในตนเอง. Retrieved from  
<http://dlibrary.spu.ac.th:8080/dspace/> Retrieved 7 พฤษภาคม 2562  
<http://dlibrary.spu.ac.th:8080/dspace/>
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
 (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.,
- องค์การสหประชาชาติประเทศไทย. (2565). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย Retrieved from

<http://thailand.un.org/th/sdgs> Retrieved 12 ตุลาคม 2562

<http://thailand.un.org/th/sdgs>

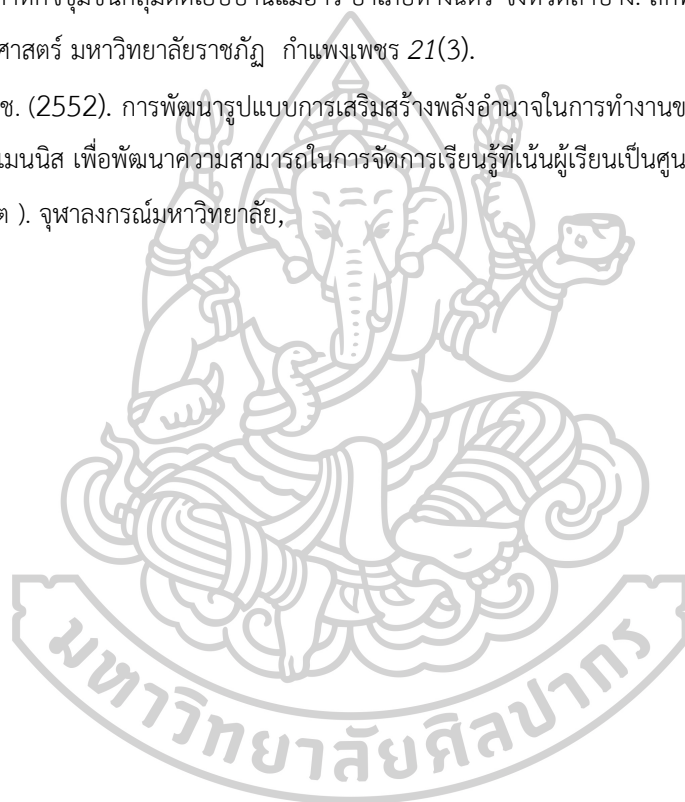
องค์การอนามัยโลก. (2564). Retrieved from [who.int/nmh/events/ncd\\_action\\_plan/en/](http://who.int/nmh/events/ncd_action_plan/en/).

Retrieved 19 พฤษภาคม 2564 [who.int/nmh/events/ncd\\_action\\_plan/en/](http://who.int/nmh/events/ncd_action_plan/en/)

อรรครา ธรรมาธิกุล. (2558). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน. (ปรัชญาดุขฎฐิ บัณฐิต ). มหาวิทยาลัยศิลปากร. ,

อัจฉรา เมฆสุวรรณ. (2558). บทบาทของภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการขับเคลื่อนไปสู่ความเข้มแข็ง ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มตัดเย็บบ้านแม่ฮาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. สัทธิทอ: วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร 21(3).

อาภาพร สิงหราช. (2552). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ด้วยแนวคิดนี้ โอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (ครุศาสตร์ดุขฎฐิ บัณฐิต ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,





ภาคผนวก





### ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึกคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

1. จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เช่น การเมือง เศรษฐกิจ ภูมิอากาศ และภัยคุกคามด้านสุขภาพ เช่น โรคอุบัติใหม่ ท่านคิดว่าผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรมีบทบาทอย่างไร
2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนควรใช้วิธีการอย่างไร
4. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริม ผลักดันให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าว
5. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวมีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรบ้าง
6. ท่านจะมีแนวทางในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคดังกล่าวอย่างไร
7. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามีความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนอย่างไร
8. ท่านคิดว่าควรใช้รูปแบบใดในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน





แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชน ของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและท่านสามารถหยุดให้ข้อมูลได้ทันที หากรู้สึกไม่สบายใจที่จะให้ข้อมูลต่อไป

หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามหรือขอรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ผู้วิจัย นายสุทธิพงษ์ สภาพัตต์ สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทรศัพท์ 087 1604411 หรือ Email: sapapud\_s@su.ac.th

ท่านยินดีที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

ยินดี  ไม่ยินดี

ขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี



ผู้วิจัยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกาย  
ชุมชน ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ดังตัวอย่าง

คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.1 มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					✓

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด



## 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ  ชาย  หญิง  ไม่ต้องการระบุ

อายุ.....ปี

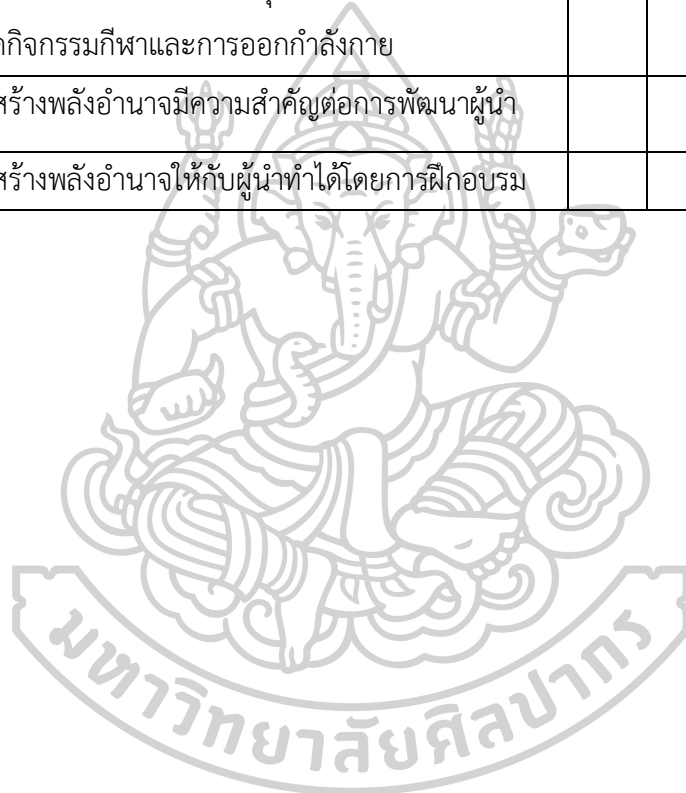
## 2. คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต					
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม					
4. หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น					
5. มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและอุดมการณ์					
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มของตน					
7. สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน					
8. มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ					
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
9. สร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้ตาม					
10. อุทิศตนและเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
11. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
12. สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายในระยะยาว					
13. ทำให้ผู้ตามตระหนักในคุณค่าของตนเอง					
14. ทำให้ผู้ตามใช้แรงจูงใจภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน					



คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>					
15. คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
16. ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการใช้ความคิดและเหตุผล					
17. ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
18. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข					
19. สนับสนุนให้สมาชิกช่วยกันคิดแก้ปัญหาของกลุ่ม					
20. สามารถศึกษาสภาพของชุมชน วิเคราะห์และกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา					
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>					
21. ใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคลและสนับสนุนติดตามความสำเร็จรายบุคคล					
22. พัฒนาศักยภาพของของผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน					
23. เข้าใจถึงความจำเป็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
24. ใช้การสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง					
25. รับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
26. มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ					
27. คอยสังเกตว่ผู้ตามต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่กำลังถูกตรวจสอบ					

คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการปฏิบัติการและพัฒนาผู้นำ					
28. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์					
29. สามารถจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน					
30. สามารถจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายในชุมชน					
31. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย					
32. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ					
33. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำทำได้โดยการฝึกอบรม					





**แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน**

การวิจัยเรื่อง : การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน  
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
2. พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน
3. ทดลองใช้และประเมินปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชน

ผู้วิจัยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับ  
ระดับความคิดเห็นของท่านดังตัวอย่าง

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (I1)</b> 1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน					✓

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (I1)</b>					
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน					
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต					
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม					
4. หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตัว และประพัตติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม					
5. แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม					
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง					
7. ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน					
8. ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ ปราบปรามที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นอันดับแรก					
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (I2)</b>					
9. ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน					
10. ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตน และเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (I2) (ต่อ)</b>					
11. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน					
12. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว					
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (I3)</b>					
13. ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ					
14. การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน					
15. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
16. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย					
17. ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา					
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (I4)</b>					
18. ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเผื่อการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล					
19. ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน					



องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (14) (ต่อ)</b>					
20. ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
21. ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคลเป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนา					
22. ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
23. ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ					
24. ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการกำลังถูกตรวจสอบ					
<b>ด้านความสามารถในการปฏิบัติ (P1)</b>					
25. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์					
26. ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน					
27. ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย					
28. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

( )

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในทางการศึกษา

ครั้งนี้

นายสุทธิพงศ์ สภาพัตต์

นักศึกษาศาखाวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

หมายเลขโทรศัพท์ : 0871604411

### แบบสอบถามฉบับที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนโดยเก็บรวบรวม  
ข้อมูล จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชน

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ข้อมูล  
ที่ได้จากท่านจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อ  
ตัวท่าน และท่านสามารถหยุดให้ข้อมูลได้ทันที หากรู้สึกไม่สบายใจที่จะให้ข้อมูลต่อไป

หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามหรือขอรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ผู้วิจัย  
นายสุทธิพงษ์ สภาพัตต์ สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร โทรศัพท์ 087 1604411 หรือ Email: sapapud\_s@su.ac.th

ท่านยินดีที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

ยินดี

ไม่ยินดี

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านดังตัวอย่าง

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (11)</b> 1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน					✓

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด



องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (I1)</b>					
1. มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน					
2. ใช้เหตุผลนำในการปฏิบัติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต					
3. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม					
4. หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม					
5. แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม					
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ผู้ตามจะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างโดยสร้างความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและเคารพตนเอง					
7. ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในชุมชนว่ามีความเข้มแข็ง สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงชุมชน					
8. ผู้นำเป็นผู้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะ ปรารถนาที่จะเห็นสังคมที่ดีโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม เป็นอันดับแรก					
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (I2)</b>					
9. ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตภาพที่งดงาม ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน					
10. ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะอุทิศตน และเป็นแบบอย่างของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (12) (ต่อ)</b>					
11. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของชุมชน					
12. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว					
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (13)</b>					
13. ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ					
14. การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตน					
15. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน					
16. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย					
17. ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหา					
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (14)</b>					
18. ผู้นำจะใส่ใจในความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อเผื่อการเติบโตและความสำเร็จของแต่ละบุคคล					
19. ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุน					



องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (14) (ต่อ)</b>					
20. ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
21. ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดู รอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้นำสนใจในข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มองปัจเจกบุคคล เป็นเป้าหมายของการพัฒนามากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือ ของการพัฒนา					
22. ผู้นำจะรับฟังอย่างเข้าใจและเห็นใจด้วยการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา					
23. ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ					
24. ผู้นำจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ					
<b>ด้านความสามารถในการปฏิบัติ (P1)</b>					
25. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์					
26. ความสามารถในการจัดหาแหล่งทุน และการเขียนโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุน					
27. ความสามารถในการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย					
28. มีบทบาทในการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(

)



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

- |                     |  |
|---------------------|--|
| 1. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา   |
| ตำแหน่ง             | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา                    |
| สถานที่ทำงาน        | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร                |
| 2. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิสา บุญมาก            |
| ตำแหน่ง             | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา           |
| สถานที่ทำงาน        | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร                |
| 3. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ พุ่มพวง          |
| ตำแหน่ง             | อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา   |
| สถานที่ทำงาน        | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร                 |
| 4. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | อาจารย์ ดร.พัชรินทร์ บุรณกร                      |
| ตำแหน่ง             | อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทย           |
| สถานที่ทำงาน        | คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| 5. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | อาจารย์ ดร.นภสร นีละไพจิตร                       |
| ตำแหน่ง             | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา           |
| สถานที่ทำงาน        | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร                |

**รายนามผู้ทรงเชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน**

- |   |   |
|---|---|
| 1. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ตำแหน่ง<br>สถานที่ทำงาน | รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์<br>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด<br>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร                     |
| 2. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ตำแหน่ง<br>สถานที่ทำงาน | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา<br>อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร          |
| 3. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ตำแหน่ง<br>สถานที่ทำงาน | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ พุ่มพวง<br>อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 4. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ตำแหน่ง<br>สถานที่ทำงาน | อาจารย์ ดร. นรินทรา จันทศร<br>อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร                     |
| 5. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ตำแหน่ง<br>สถานที่ทำงาน | อาจารย์ ดร.นภสร นีละไพจิตร<br>อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร                     |



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

**รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน**

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วายุ แวงแก้ว  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารินทร์ ก้านเหลือง  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต  
กำแพงแสน
3. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนนท์ ต้นพานิชย์  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต  
กำแพงแสน
4. ชื่อ อาจารย์ ดร. นรินทร จันทศร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ชื่อ อาจารย์ อัยรัตน์ แกสมาน  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. ชื่อ นายวันลพ อินทร์กล้า  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอกำแพงแสน  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม
7. ชื่อ นายศรัณพงค์ แก่นสิงห์  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเมืองนครปฐม  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม

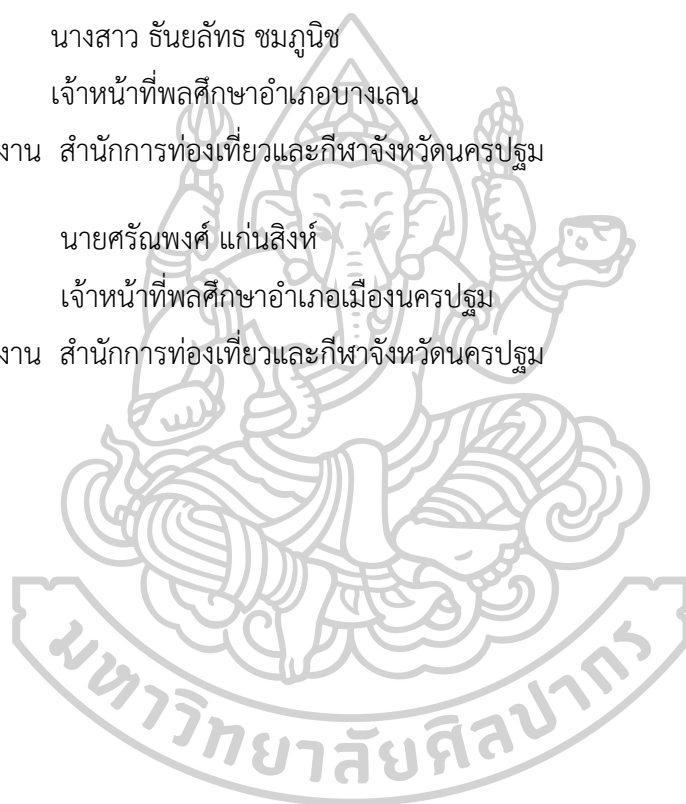


8. ชื่อ นางสาวธันยลัทธ ชมภูนิช  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบางเลน  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม
9. ชื่อ นายสุรียา วิชัยดิษฐ์  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเดิมบางนางบวช  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี
10. ชื่อ นางประไพ นิ่มนวล  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอสามชูก  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี
11. ชื่อ นายชิตณรงค์ ภูมิจฉาย  
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางหลวง  
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
12. ชื่อ นางอนงค์ลักษณ์ ตันกิตติวัฒน์  
ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ  
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
13. ชื่อ นายชัชวาล ศรีปิ่นเป้า  
ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ  
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
14. ชื่อ นางจิตสุภา สุจริตจิต  
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการศึกษาเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ  
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
15. ชื่อ นายบวรรัตน์ ตันตระกูล  
ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ  
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

### รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ นายสุธน วิชัยรัตน์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและกีฬา  
สถานที่ทำงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและกีฬา กรมพลศึกษา
2. ชื่อ นายประสิทธิ์ ปิ๋มบุญ  
ตำแหน่ง ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม
3. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัฒน์ บุญสม  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิสา บุญมาก  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. ชื่อ อาจารย์ ดร.นภสร นิละไพจิตร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
7. ชื่อ อาจารย์ ดร. นรินทรา จันทศรี  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
8. ชื่อ ดร.จรัญญา วงษ์พรหม  
ตำแหน่ง นักวิจัย  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

9. ชื่อ อาจารย์ ดร.สุรัตน์ เพชรนิล  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
10. ชื่อ อาจารย์ ดร.กิงแก้ว สุวรรณศิริ  
ตำแหน่ง อาจารย์โปรแกรมการพัฒนาชุมชน  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
11. ชื่อ นางสาว ธันยลัทธ ชมภูนิช  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบางเลน  
สถานที่ทำงาน สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม
12. ชื่อ นายศรัณพงษ์ แก่นสิงห์  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม  
สถานที่ทำงาน สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครปฐม







ผลการตรวจสอบคำดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกสมาชิกชมรม  
กีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำกีฬาและออกกำลังกายชุมชน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

คำถามในประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 6 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 2 ข้อ

ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ





ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับที่ 1  
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัด  
สุพรรณบุรี (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะของผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชนของสมาชิกชมรมกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 33 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 28 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 5 ข้อ

ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ



ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับที่ 2  
แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสม  
ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสม  
ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน  
(ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน

คำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 24 ข้อ

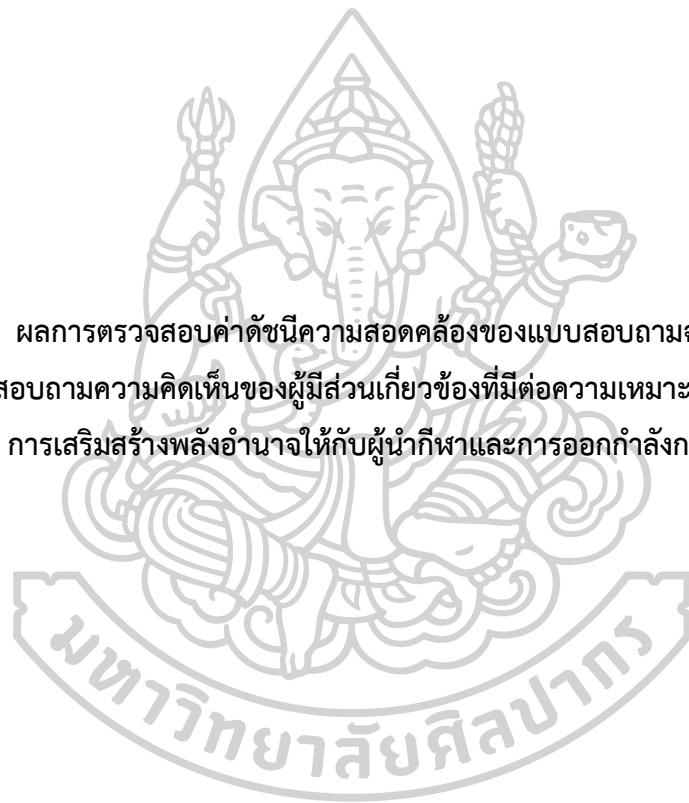
มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 4 ข้อ

ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ





ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับที่ 3  
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน



ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของ  
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬาและการ  
ออกกำลังกายชุมชน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของ  
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ให้กับผู้นำกีฬาและการออกกำลังกายชุมชน (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของ  
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำกีฬา  
และการออกกำลังกายชุมชน

คำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 1.00 จำนวน 23 ข้อ

มีค่าดัชนี IOC = 0.8 จำนวน 5 ข้อ

ผ่านเกณฑ์ 0.5 ทุกข้อ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

สุทธิพงษ์ สภาพัตต์

วุฒิการศึกษา

Silpakorn University, 2009

