

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

ปริญญานิพนธ์
ของ
วรุณี จิรสัจจธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

บทคัดย่อ
ของ
วรุณี จิรสุจริตธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2553

วรุณี จิรสจติธรรม. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์, ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม หลักสูตรเสริมฉบับนี้ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยการพัฒนหลักสูตรเสริมครั้งนี้ได้พัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรเสริม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม และการปรับปรุงหลักสูตรเสริม

พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็นสอดคล้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเยาวชน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่ง หัวหน้างาน และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์ หัวหน้างานทวิภาคี ซึ่งได้ผลสรุปว่ามี 6 องค์ประกอบ ที่หัวหน้านักศึกษาระดับปวส. ขาดและควรได้รับการพัฒนา จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้านักศึกษาระดับปวส. จำนวน 512 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก 13 โรงเรียน ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนแมทซ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรเสริม เป็นการพัฒนาโครงร่างหลักสูตรเสริมให้เข้ากับข้อมูลพื้นฐาน โดยในหลักสูตรเสริม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเสริม แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนา หลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โครงสร้างของหลักสูตรเสริม ซึ่งหลักสูตรเสริมนี้มี 7 หน่วย ใช้เวลาเรียนทั้งหมด 31 ชั่วโมง ในแต่ละหน่วยประกอบด้วย คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำอธิบายเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จากนั้นทำการประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้อง

การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 นำโครงร่างหลักสูตรเสริม ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นหัวหน้านักศึกษาระดับปวส. จำนวน 24 คน ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรเสริมเป็นแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนหลัง และทำการปรับปรุงหลักสูตรเสริมให้สมบูรณ์ การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมนี้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมของ อาจารย์หัวหน้าแผนก อาจารย์ที่

ปรึกษาของกลุ่มทดลอง เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาด้วย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 84 ตัวแปร ใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ หรือ มากกว่า 0.5 หลังการหมุนแกนพบว่า มีเพียง 4 องค์ประกอบ 36 ตัวแปร ที่จำเป็นในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 48.43 โดยได้น้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 14.21 การมอบหมายงาน มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 12.33 การนำและทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 11.03 และการมีเจตคติที่ดีมีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 10.86 และผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องว่าหลักสูตรเสริมฉบับนี้สามารถนำไป ทดลองใช้ได้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนของเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหน่วยหนึ่งเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ในด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมเสริมทักษะมากกว่านี้ และควรมีวิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย เป็นต้น

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีผลการประเมินหลังการทดลองใช้ หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการสอน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรเสริมมีประสิทธิภาพและสามารถใช้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีการจัดการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม ระหว่าง ผู้เรียน ผู้ดำเนินการสอน หัวหน้าแผนกช่าง และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียน ให้เกิดการกระทำด้วยตนเองและรู้จักชี้นำตนเองได้ โดยอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การตั้งคำถามและการตอบคำถาม การเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมุติ และการเล่นเกมต่างๆ รวมถึงการมีวิธีการและเครื่องมือในการวัดประเมินผลทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีคุณภาพ

A DEVELOPMENT OF ENRICHMENT CURRICULUM TO PROMOTE YOUTH
LEADERSHIP SKILLS IN VOCATIONAL OF CATHOLIC SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
WORAWUT JERASUJARITTUM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
February 2010

Worawut Jerasujarittum. (2010). *A Development of Enrichment Curriculum to Promote Youth Leadership Skills in Catholic Vocational Schools. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi, Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn, Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb.*

The primary aim of the enrichment curriculum development was to promote youth leadership skills in Catholic vocational schools, as well as to assess its efficiency for the purpose. The curriculum was intended to work on the three domains of knowledge, skills and attitude. Following the development models derived from the research, the development of the curriculum passed through 4 stages, namely collecting fundamental data, drafting the enrichment curriculum, testing the efficiency of the enrichment curriculum, and revising the enrichment curriculum.

For the development of the enrichment curriculum, the first stage of collecting fundamental data from relevant materials and through the interview with two selected focused groups was intended to identify the factors affecting youth leadership skills. The two focused groups consisted of the alumni who were working as foremen or supervisors, and the teachers who were working as the head of academic department or of both academic and vocational training department. From such data collection it turned out that 6 factors and 84 variables were needed for student leadership training.

Factor analysis was then conducted with the samples of 512 student leaders from 13 Catholic vocational schools, using the exploratory factor analysis via principle component analysis and orthogonal rotation with varimax.

During the second stage of drafting the enrichment program, the curriculum was drafted on the basis of the fundamental data identified in the first stage to include principles and rationale, fundamental concepts, objectives and content structure. The resulting curriculum consisted of 7 learning units, distributed into 31 hours of learning. Each unit is comprised of module description, learning objectives, content structures, teaching methods and activities, instruction media, and measurement and evaluation.

The appropriateness and relevancy of the curriculum were then assessed in the third stage conducted by a group of 12 experts. To test the efficiency of the enrichment Curriculum, One – Group, Pretest – Posttest were conducted with 24 student leaders of Don Bosco Technical School, Bangkok. The participation of the head departments and

student advisers were encouraged during the evaluation process of the enrichment program.

The key findings were as follows:

1. The exploratory factor analysis revealed that only 4 out of 6 factors with 36 out of 84 variables needed to develop, as they are considered significant with loadings exceed .50. Further orthogonal axis rotation revealed that all 4 factors achieved 48.43 cumulative percentage of total variance. Their variances are: 14.21 for the Analytical Thinking; 12.33 for the Assignment; 11.03 for the Lead and Team Work; and 10.86 for the Good Attitude. The evaluation of the drafting of the enrichment curriculum yielded necessary information that was used to improve it in terms of time adjustment, whereby each unit was adjusted to allow more time for supporting skill development and one unit is added for the integration of activities in learning management. The measurement and evaluation should be conducted using different methods and tools.

2. The efficiency test of the enrichment curriculum showed that the post-test scores of youth leadership skills were significantly higher than the pre-test scores at .001 levels in all three aspects: knowledge, skills and attitudes. This indicated that the enrichment program could enhance the leadership skills of the student leaders. The evaluation indicated that all components of the curriculum were appropriate. Furthermore, the participatory style of learning which was used in this enrichment curriculum where the students, the instructors, the head departments and student advisors, had parts to play. It encouraged active and self-directed learning, through several of learning activities such as asking and answering, authentic learning, role playing, and games. Moreover, the measurement and evaluation of the student progress were conducted during and after the learning using a combination of methods and tools. These contributed to the quality of the enrichment program.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

ของ
วรุณี จิรสุจริตธรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวแสงศักดิ์)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวแสงศักดิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ขวลิท หมื่นนุช)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่จากอาจารย์หลายท่าน ท่านแรกและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง คือ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และเป็นกรรมการการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำการทำวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ ที่เมตตาเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และเป็นกรรมการ การสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และห่วงใยตลอดเวลา ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่ให้ความกรุณา รับเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ สนับสนุนอยู่ตลอด

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชวลิต หมื่นนุช กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ กรรมการบริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่ได้ชี้แนะแนวทางแก่ผู้วิจัย งานวิจัยฉบับนี้สามารถพัฒนาหลักสูตรเสริมจนสำเร็จ และนำไปใช้ประโยชน์ได้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่ม ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ดีต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกและคณะครูทุกคน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวกในการให้การสัมภาษณ์ ร่วมประชุมกลุ่ม และเก็บข้อมูลการวิจัย ทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณคณะนักบวชชาวเลเซียน แห่งประเทศไทย ที่ได้ให้โอกาส และเวลา ในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียน ดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่ได้อนุญาตให้ใช้สถานที่และกลุ่มหัวหน้านักศึกษา ในการทดลองหลักสูตรเสริมฉบับนี้

ขอขอบคุณญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้การกำลังใจเสมอมา โดยเฉพาะ คุณไพรัช จิรสัจจธรรมและครอบครัว ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและห่วงใยมาโดยตลอด

คุณงามความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณ เยาวชน และผู้ที่คอยเป็นกำลังใจทุกท่าน ที่ให้คำภาวนา ความช่วยเหลือ จนผู้วิจัยสามารถสร้างงานวิจัยฉบับนี้ ที่มีประโยชน์ต่อการศึกษาคาทอลิก ผู้นำเยาวชน และสังคมต่อไป

วรวิภา จิรสัจจธรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 12
บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	13
ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย	13
สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) เพื่อพัฒนาเยาวชน	13
การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	18
กรณีศึกษา: โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ	34
การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน	36
ความหมายของภาวะผู้นำเยาวชน	36
ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่	37
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน	39
การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน	48
องค์ประกอบของหัวหน้างานและหัวหน้าคน	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าคนและหัวหน้างาน	85
การพัฒนาหลักสูตรเสริม	98
ความหมายของหลักสูตร	98
การพัฒนาหลักสูตร	99
กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	100
องค์ประกอบของหลักสูตร	102
หลักการและแนวคิดของหลักสูตรเสริม	104
การจัดกิจกรรมในหลักสูตรเสริม	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริม	114
กรอบแนวคิดในการวิจัย	120
3 วิธีดำเนินการวิจัย	124
ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร	124
ตอนที่ 1 การศึกษาบริบทและความต้องการ	126
ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	126
ขั้นที่ 2 การประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็นสอดคล้อง	126
ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	127
ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม	131
ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร	131
ขั้นที่ 2 การตรวจโครงร่างหลักสูตร โดยการจัดกลุ่มสนทนา	134
ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม	135
ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม	139
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	140
ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	140
ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตร	149
การร่างหลักสูตรเสริม	149
การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรเสริม	151
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพหลักของหลักสูตรเสริม	152
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรเสริม	161
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	163
สรุปผลการวิจัย	164
อภิปรายผลการวิจัย	170
ข้อเสนอแนะ	178
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	178
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	179

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	180
ภาคผนวก	201
ภาคผนวก ก ค่าสถิติแสดงดัชนี CVI ความเชื่อมั่น อำนาจจำแนกของข้อคำถาม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	202
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ	213
ภาคผนวก ค ตารางแสดงผลของน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด โดยการสกัด องค์ประกอบหมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์	215
ภาคผนวก ง แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	219
ภาคผนวก จ เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ)	230
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยการสนทนากลุ่มเพื่อหา ความคิดเห็นสอดคล้อง	246
ภาคผนวก ช แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ฉบับก่อนและหลังการทดลองหลักสูตร	248
ภาคผนวก ซ แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก (สำหรับหัวหน้านักศึกษาปวส. ที่เข้ารับการอบรม)	263
ภาคผนวก ฌ หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	267
ประวัติผู้วิจัย	461

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนนักเรียนและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก.....	17
2 แสดงจำนวนหัวหน้าต่างๆ ในระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2551 ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกทั่วประเทศไทย.....	128
3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเคน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ.....	144
4 ค่าไอเคน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายชื่อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 1 ด้านการคิดวิเคราะห์.....	145
5 ค่าไอเคน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายชื่อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 2 ด้านการมอบหมายงาน.....	146
6 ค่าไอเคน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายชื่อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 3 ด้านการนำและการทำงานเป็นทีม.....	147
7 ค่าไอเคน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายชื่อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 4 ด้านการมีเจตคติที่ดี.....	147
8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินความรู้การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม.....	152
9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำ เยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม.....	153
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินเจตคติที่มีต่อการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม.....	153
11 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ประเมินโดยอาจารย์ 10 คน.....	158
12 แสดงผลการประเมินการแสดงเจตคติต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ของหัวหน้านักศึกษา ประเมินโดยอาจารย์ 10 คน.....	158
13 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมในการใช้หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำเยาวชน จำนวนหัวหน้านักศึกษา 24 คน.....	159

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิทางความคิดของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงาน โรงเรียนดอนบอสโก เพื่อพัฒนานักเรียน.....	25
2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ.....	26
3 การเปรียบเทียบขั้นตอนการเรียนรู้ตามแบบของหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรเสริม และการพัฒนาหลักสูตรเสริมภาวะผู้นำเยาวชน.....	108
4 กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริม.....	123
5 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิก.....	125

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การแข่งขันในโลกของศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละประเทศ ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งกว่าทฤษฎีทุนธรรมชาติ “ประเทศจะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน” (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2541: 23) และได้มีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะตระหนักว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่แท้จริง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงมุ่งเน้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนา “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งมวล เพื่อให้คนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีความรู้ และทักษะเพื่อการปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สภากรรมการดังกล่าวบ่งชี้ให้สังคมไทยต้องพัฒนาศักยภาพของคน โดยเร่งสร้างภาวะผู้นำในแต่ละระดับชั้นเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการเข้ารวมยกระดับขีดความสามารถของชุมชน องค์กรและประเทศ (สุรัชย์ คุ่มสิน, 2546: 18)

การให้ความสำคัญในการพัฒนาคนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนนั้นนับเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจนโดยมุ่งเน้นให้เยาวชนมีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน มุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการองค์ความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 52-53) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชนฯ (2549: ออนไลน์) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ได้สนองต่อแนวนโยบายดังกล่าวโดยจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม และมีจิตสำนึกสาธารณะ โดยการผลักดันให้ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา ร่วมกันพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม เป็นคนดี ห่วงไกลอบายมุขและยาเสพติด มีภาวะผู้นำ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมีบทบาทดูแล ตักเตือน เฝ้าระวังความประพฤติอันชั่วร้ายทั้งปวง สืบค้นคนดีในสังคม เชิดชูให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆระดับ อีกทั้งปลูกฝังเจตคติและการเรียนรู้ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เปิดโอกาสให้คนทุกวัยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมเรียนรู้การทำงาน

ร่วมกันประสานประโยชน์ ในส่วนของการจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความ ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก: 5) ทั้งนี้เพื่ อมุ่งเน้นการพัฒนาเยาวชนหรือนักศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในโลก

จะเห็นว่า นโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนของประเทศไทยมี อย่างชัดเจน แต่ยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับเยาวชนในสังคมไทยเกิดขึ้นมากมาย จากรายงานการวิจัยของ อมรวิรัช นาคทรพร (2548: 182-183) ได้สรุปภาพรวมของปัญหาเชิงวัฒนธรรมของเด็กไทย พบว่าเยาวชนไทยกำลังเผชิญหน้ากับการขาดความรัก ความอบอุ่นของครอบครัว แนวคิดวัตถุนิยม บริโภคนิยม ขาดการใช้ปัญญาคิดตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้อง ไม่สามารถครองตนเองในสังคมที่มีสื่อ ไม่ดีต่างๆ ขาดหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาชีวิต มีรอยร้าวทาง วัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่ง ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2540: 23) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ปัญหาวิกฤต ของชาติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม หรือปัญหาเศรษฐกิจ ได้สร้างโอกาสในการทบทวนตนเองให้กับ คนไทย เพราะทำให้ค้นพบว่าสาเหตุพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ การที่สังคมไทย “ขาด ภาวะผู้นำ” (Leadership Vacuums) ในทุกระดับ สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2547: 71) ได้กล่าว ย้ำถึงสภาพการขาดภาวะผู้นำของสังคมไว้ในหลายโอกาส โดยกล่าวว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหา เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม โสเภณี โสเภณีเด็ก ยาเสพติด ฯลฯ สังคมไม่มีพลังของการ แก้ปัญหาเพราะขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน และขาดการรวมพลังที่จะแก้ปัญหา สภาพปัญหาความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น เกิดจากการไม่มีการสร้างสรรค์ร่วมกัน แสดงถึงสภาวะบกพร่องในภาวะผู้นำใน สังคมไทยอย่างทั่วถึงทุกๆ ระดับ

การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับเยาวชนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้นำทาง ความคิดในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยเฉพาะเยาวชนในวัยเรียนนั้นช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อ ผู้เรียนพัฒนาทักษะต่างๆ ก็จะสามารถมีอิทธิพลต่อเจตคติ ความคิดเห็น และการแสดงออกของผู้อื่น ได้ ภาวะผู้นำของผู้เรียนช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการและ ช่วยพัฒนาทักษะ ทางสังคม เช่น การตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการประเมินผล (Baner, 2003: 68) ซึ่งเป็น คุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศในบริบทปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่ เป็นการศึกษภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับต่างๆ แต่ในปัจจุบัน แนวคิด การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนกำลังเริ่มเป็นที่สนใจมากขึ้นโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดว่า ควรจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นวิชาชีพสำหรับทุกคนใน

สถานศึกษา (Lambrecht; & et al. 1997: 6) โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษานั้น
 รัธบัน (Ruthbun. 2003: 6) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องการทั้ง 3 ระดับ คือทั้งระดับบริหาร
 ครู และนักเรียน เพื่อชี้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับแต่งอนาคตของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้อง
 กับแอสติน (Posner. 2004: 443; citing Astin. 1993) ที่กล่าวว่าการพัฒนาหนุ่มสาวในวัยเรียนให้
 เป็นผู้นำในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญ

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และพัฒนาได้ตลอดช่วงชีวิต (สิปปนนท์
 เกตุทัต. 2545: 81) แต่ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดช่วงหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ในวัยเยาวชน
 ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (พระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ
 พ.ศ. 2521: online) ซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการเจริญเติบโตด้านส่วนบุคคล (Personal) สังคม และ
 วิชาชีพ (Professional) โดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านที่มีความเห็น
 สอดคล้องกันว่า วัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยอ้างว่าทักษะสำคัญของภาวะ
 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถในการเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น
 จะพัฒนาในช่วงวัยรุ่น (Gardner. 1990: 5) วัยรุ่นจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 พัฒนาการของเด็กวัยรุ่นจะมีความรวดเร็วพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งใหม่ๆ อีกทั้ง
 สามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายได้ เป็นอย่างดี มีความต้องการที่จะพัฒนา
 ตนเอง เตรียมตัวเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีรู้จักเลือกมาตรฐานที่ควรยึดเป็นแนวทางในชีวิตเด็กวัยนี้จึง
 สมควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถนำตนเอง ก้าวไปข้างหน้าด้วยสติปัญญา มี
 คุณลักษณะประจำตัวที่พึงประสงค์ของสังคม และก้าวไปพร้อมๆ กับความเจริญทางด้านเทคโนโลยี
 ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของเยาวชน จะมี
 ความสำคัญในการสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน และเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
 สำหรับผู้ที่มีลักษณะโดดเด่นอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา วรธนบุตร. 2543: 2-3)
 พัฒนาการบางอย่างของเยาวชนเอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้
 พวกเขามีพัฒนาการที่เหมาะสม มีการเสริมสร้างให้พวกเขามีภาวะผู้นำ และแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้
 อย่างเหมาะสม ซึ่ง อีริกสัน (Erikson. 1997: 22-24) กล่าวว่าวัยรุ่น (อายุ 12-18 ปี) ซึ่งเป็นช่วงวัย
 เยาวชนเป็นวัยที่อยู่ในขั้นพัฒนาการ “ความเป็นเอกลักษณ์- ความสับสนในบทบาท” นั่นคือวัยรุ่น
 เป็นเด็กที่ควรจะหาเอกลักษณ์ (Identity) ของตนเองได้ถ้าเด็กวัยนี้เด็กยังหาเอกลักษณ์ของตนเอง
 ไม่ได้จะเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำในเยาวชน จึงช่วยส่งเสริม
 ให้เกิด การเคารพนับถือตนเอง (Self-Esteem) และถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของวัยผู้ใหญ่ที่ประสบ
 ความสำเร็จ (Linden; & Fertman. 1998: 42)

จากปัญหาและความต้องการเยาวชนที่มีภาวะผู้นำดังกล่าว หน่วยงานทางการศึกษาถูก
 คาดหวังว่าจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ซึ่งในบริบทของการจัดการศึกษา
 อาชีวศึกษาในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาจะพบว่าทุกรัฐจะมีนโยบายอย่างชัดเจน
 เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนช่างวิชาชีพและเทคนิคศึกษา ในวิทยาลัยการ
 อาชีพ เช่นในรัฐโอไฮโอ มีโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มวิชาชีพของรัฐโอไฮโอซึ่งเป็นการจัด

การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ แม้แต่ภาวะผู้นำในตัวนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำในนักเรียนสายวิชาชีพช่างเทคนิคที่จบไป เพื่อประกอบอาชีพผู้ใช้แรงงาน แม้ว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนดังกล่าวนี้ จะเน้นไปที่ทักษะวิชาชีพเป็นสำคัญ แต่การจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้เรียนในกลุ่มนี้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาการศึกษาวิชาชีพ (Parker. 2005: Online) เช่นเดียวกับในรัฐวอชิงตัน มีการกำหนดทักษะภาวะผู้นำหลักของการศึกษาทางเทคนิคและการอาชีพแห่งรัฐวอชิงตัน (Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills) หรือเรียกย่อๆ ว่า CTE (Career and Technical Education: CTE. 2003: Online) โดยได้กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่น ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน หลักของ CTE ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนคือ การมอบอำนาจให้ผู้เรียนรับผิดชอบตนเองต่อบทบาทในครอบครัว ชุมชน ธุรกิจและสภาพแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรม และในรัฐเวอร์จิเนียก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว โดยคณะกรรมการการศึกษาของเวอร์จิเนีย (Virginia Board of Education. 2001: 1-3) ได้กำหนดเป็นนโยบายการศึกษาของรัฐ โดยถือว่าการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำในตัวเยาวชนเป็นสิ่งสำคัญและท้าทายในอนาคตในด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมเยาวชนให้สามารถแบ่งปันให้กับนานาชาติได้ และบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ได้สร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงเกรด 12

สำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมา ได้มีบทสรุปสำหรับผู้บริหารในเรื่องผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา จากสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา (2550: ออนไลน์) พบว่า ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษา คือผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการศึกษาวិชาชีพไม่มากเท่าที่ควร โดยให้เหตุผลว่าเรียนยากเรียนหนัก สกปรก และความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย นักศึกษาขาดความอดทนต่องานที่มอบหมายให้ทำ ในด้านหลักสูตร พบว่าหลักสูตรบางสาขาขาดความยืดหยุ่น และครูเองก็ขาดการสังเคราะห์และบูรณาการหลักสูตรอย่างเหมาะสม ซึ่ง พยุงศักดิ์ จันทรสรินทร์ (2550: ออนไลน์) อธิตอธิบายดีกร้ออาชีวศึกษา ได้เสนอวิธีการสร้างหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทัศน์ใหม่ของการอาชีวศึกษา ที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมใหม่ หลักสูตรจะสนองตอบต้องอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ สถานศึกษาจะต้องจัดหลักสูตรให้สอดคล้องตามกระบวนการทัศน์ และคนที่จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาได้นั้น ต้องมีความรู้แน่น อยู่ในสังคมใหม่ จัดแล้วต้องทำได้ตามหลักจากปฏิบัติได้จริง และคนของเราต้องเข้าใจชีวิต องค์ประกอบสามอย่างเป็นเรื่องสำคัญ ความรู้เฉพาะเจาะจง ไปปฏิบัติทำจริงได้ และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเข้าใจชีวิต เป็นเรื่องสำคัญ การจะจบการเรียนของทุกระดับต้องมี การสังเคราะห์ความรู้ที่เรียนในแต่ละหลักสูตรเข้าด้วยกัน เป็นองค์ความรู้เหมือนกับวิทยานิพนธ์ หลังจากเรียนและมาถึงเทอมสุดท้าย นักเรียนทุกคนที่เรียนอาชีวศึกษาจะมีความสามารถ

ต้องมีความรู้จริงตามสมรรถนะ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือหลักสูตรเสริมเพื่อความสามารถของการพัฒนาผู้เรียน การส่งวิทยานิพนธ์ ไม่ใช่เป็นการทำใส่กระดาษ ต้องแสดงความสามารถในการที่เอาความรู้มาใช้ได้จริง หลักสูตรที่ดีไม่ใช่ต้องปฏิบัติตามตัวอักษร แต่สามารถยืดหยุ่นได้เสมอ ตามแต่บริบทของสิ่งแวดล้อม ความต้องการของชุมชนหรือตลาดแรงงาน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: คำนำ)

ปัจจุบันได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้คำนึงถึงการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพและสังคม โดยพยายามสร้างค่านิยมใหม่ให้เห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อตลาดแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ทำโครงการ "คนพันธุ์อา" นักศึกษาช่างส่วนใหญ่ต้องอยู่กับเครื่องจักรเครื่องกล ทำให้อาจขาดมิติด้านการสื่อสาร ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพและสร้างมนุษยสัมพันธ์ นอกเหนือจากฝึกฝนทักษะวิชาชีพในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ โครงการสร้างสรรค์คนพันธุ์อาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออก เป็นเวทีให้นักศึกษาอาชีวะได้แสดงความสามารถนอกเหนือจากทักษะความชำนาญในสายอาชีพ เพื่อให้สังคมได้เห็นและยอมรับนักศึกษาอาชีวะยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2550: ออนไลน์) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำเยาวชนอีกทางหนึ่ง ดังที่ เทียน ทองแก้ว (2550: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ศักยภาพของผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้ทุกคนที่อยู่ด้วยกัน ได้ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม สื่อสารกับทุกคนด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน มีความสามารถในการเตรียมผู้อื่นให้มีลักษณะผู้นำที่เหมาะสมกับ ยุคปฏิรูปต่อไป

สำหรับคาทอลิกกับการพัฒนาเยาวชน โอกาสวันชุมนุมเยาวชนโลกครั้งที่ 15 ปี ค.ศ. 2000 พระสันตะปาปา ยอห์น ปอลที่ 2 ได้กล่าวโอวาทสู่เยาวชนโลก ตอนหนึ่งว่า “บรรดาเยาวชนจากทุกทวีป จงอย่ากลัวที่จะทำตนเป็นผู้ศรัทธาที่แท้จริงแห่งสหัสวรรษใหม่ จงรำพึงไตร่ตรอง รักการภาวนา ยึดมั่นในความเชื่อของเธอ และมีใจกว้างในการรับใช้พี่น้องชายหญิงของพวกเธอ จงเป็นสมาชิกที่กระตือรือร้นของพระศาสนจักร และเป็นผู้สร้างสันติภาพ และเพื่อให้โครงการชีวิตที่เรายกย่องนี้สำเร็จไป จงดิ้นรนต่อสู้กับความอยุติธรรมและความทุกข์ยากทางกายทางศีลธรรมและทางจิต บนความไม่แน่นอนของการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ไปสู่การรับใช้มนุษย์ และการพัฒนาตนทั้งครบ” (สภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย: ส.ย.ค.ท. 2542: ภาคผนวก) ซึ่งสอดคล้องกับสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย (ส.ย.ค.ท. 2543: 1-9) ต้องแก่วิกฤตการณ์ในการขาดผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเยาวชนเป็นบุคคลแรกที่ต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งต้องใช้ยุทธศาสตร์ของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย

ในแผนพัฒนาเชิงอภิบาลเยาวชน แผนระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งในแผนฯ ฉบับนี้ ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาคนให้เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคน มีการปรับปรุงกระบวนกรอบมุ่งเน้นพัฒนาเชิงอภิบาลเยาวชน เสริมสร้างโอกาสทางการอบรม ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเยาวชนในกระบวนการพัฒนาเชิงอภิบาลเยาวชน ด้านการเป็นผู้นำ การพัฒนาเชิงอภิบาลเยาวชนจำเป็นต้องทำในลักษณะการอบรมเป็นองค์รวม (Holistic approach) ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการอบรมบุคลากร ด้านกลุ่มประสบการณ์ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านการประกาศข่าวดีและสอนคำสอน ด้านปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสภาพแวดล้อม

แต่การที่สังคมเรามีผู้นำน้อย ส่วนหนึ่งมาจากมายาคติที่ว่า งานผู้นำ คือ งานของคนที่มีตำแหน่งหน้าที่ มีอำนาจฐานะทางสังคมสูง คนธรรมดาไม่สามารถทำอะไรได้ หรือการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่คนธรรมดาไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้ แต่จากการสำรวจพบว่าไม่จริง การจะเป็นผู้นำต้องประกอบไปด้วยความสามารถและทักษะทุกอย่างที่สามารถระบุได้ และสามารถเรียนรู้ได้ มีผู้นำที่มีความสามารถอยู่มากมายในหมู่ ครู พระ อาสาสมัคร ผู้บริหารจัดการ ข้าราชการ คนที่เป็นผู้นำคือคนที่เริ่มต้นจากการเชื่อมั่นในตนเองและคนที่รู้จักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วิทยากร เชียงกูล. 2547: 32-33) ซึ่งสอดคล้องกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2549: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน คือ เป็นการเรียนรู้รอบกรอบ ให้เด็กได้เรียนรู้ถึงการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในชีวิตจริง และให้โจทย์นำไปคิดต่อ คือ อนาคตของประเทศในอีก 15 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร และอีก 15 ปีข้างหน้า ตัวเราจะเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เด็กได้กำหนดเป้าหมายของตัวเอง นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ การเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีการใฝ่รู้ตลอดเวลา มีวินัย ทำงานเป็นทีม มองอนาคตและมีมารยาทในสังคม รักษาวัฒนธรรมไทย

จากการศึกษาเอกสารดังที่กล่าวมา พบว่า ประเทศไทยยังไม่มีการจัดการด้านหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนอย่างชัดเจน อีกทั้งยังไม่มีกล่าวถึงในระดับนโยบายของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในโลกปัจจุบันที่ต้องแข่งขันด้านทักษะเชิงเทคนิคอย่างมืออาชีพ ยิ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในตัวของผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาในสายอาชีวะเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ประเทศที่พัฒนาและเด่นในการจัดการศึกษาตระหนักอย่างมากในทุกวันนี้ ฉะนั้น ปัญหาวิจัยฉบับนี้ คือ หลักสูตรเสริมที่จะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเป็นอย่างไร เช่น ควรจะมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยอะไรบ้าง และกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ได้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยใช้หลักสูตรเสริมที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ได้จริงอย่างเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน
3. สามารถนำผลการวิจัยที่เป็นหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มาประกอบเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านหลักสูตรในระดับสภาการศึกษา catholik
4. หน่วยงานอาชีวศึกษา นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางศึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้วยวิธีการอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นจะต้องพัฒนาในการเป็นผู้นำสายวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ประกอบด้วย 2 ด้านสำคัญคือ หัวหน้าคน และหัวหน้างาน ด้านหัวหน้าคนมี 2 องค์ประกอบ คือ การนำและการทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี ด้านหัวหน้างานมี 2 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน และการคิดวิเคราะห์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2.1 ขั้นตอนการประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้อง ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 10 คนจาก 5 โรงเรียน และกลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 13 คน รวมเป็น 23 คน

2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ได้แก่ หัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จำนวน 562 คน

2.3 ขั้นตอนการตรวจสอบประสิทธิภาพของโครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ได้แก่ นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเยาวชน

2.4 ขั้นตอนการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยการประเมินทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกของนักศึกษาช่วงก่อนและหลังการทดลอง ได้แก่ นักศึกษาที่มีตำแหน่งหัวหน้าต่าง ๆ ระดับ ปวส. โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ กลุ่มทดลองจำนวน 24 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. **การพัฒนาหลักสูตร** หมายถึง กระบวนการของการสร้างหลักสูตร โดยมีขั้นตอนคือ การศึกษาบริบทและความต้องการจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตรเสริมโดยการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรเสริมจากข้อมูลพื้นฐาน หลักเกณฑ์การพัฒนาหลักสูตรเสริม และการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริมโดยการจัดกลุ่มสนทนา การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมโดยการนำหลักสูตรเสริมที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และประเมินผลการใช้หลักสูตรเสริม และขั้นตอนสุดท้ายคือ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริมหลังจากทดลองใช้หลักสูตร

2. **หลักสูตรเสริม** หมายถึง หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนรู้เสริมสำหรับผู้ที่ศึกษาในหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่เป็นหัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในสาขาวิชาชีพในด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดจ้างงานหรือของผู้เรียนมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตรเสริม กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในหลักสูตรเสริม และการวัด/ประเมินผล

3. **เยาวชน** หมายถึง นักศึกษาในหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่เป็นหัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-20 ปี

4. โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดการศึกษาคาทอลิก แห่งประเทศไทย อาชีวศึกษา มีการบริหารจัดการโดยคณะสงฆ์สังกัดสังฆมณฑล คณะนักบวช หรือ ฆราวาส มีจำนวน 21 โรงเรียน

5. ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น โดย เยาวชนมีการพัฒนาความสามารถในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ตามกระบวนการพัฒนา การรับรู้ การปฏิสัมพันธ์กลุ่ม และการนำตนเอง ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบใหญ่อยู่ 2 ด้าน ดังนี้

5.1 หัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะ ในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบ คือ

5.1.1 การนำและทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้ บรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการจัดบุคคลเข้าร่วมการทำงานอย่างเหมาะสมในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี โดยหัวหน้าคนต้องมี ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ให้กล้าที่จะทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละ การทุ่มเทกายใจ ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ การมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น กล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ มีความยืดหยุ่น มีใจกว้าง มีความรู้สึกที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับทุก คน รับฟังผู้อื่น และมีคุณธรรมจริยธรรม

5.1.2 การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความคิด และความต้องการ ให้ลูกน้องได้รับทราบและตระหนักในสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยให้มี ส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องาน และให้ ทราบถึงประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ โดยหัวหน้าคนจะต้องชี้ประเด็นให้ตรงจุดและมีความสามารถ ในการเข้าใจประเด็นที่ผู้อื่นเสนอ มีการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในกลุ่ม และระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน ฉะนั้นหัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้ฟังที่ดี พบปะพูดคุยกับลูกน้อง เสมอ พยายามให้เกียรติและสุภาพต่อทุกคน เป็นผู้มีความรับผิดชอบและคาดหวังให้ลูกน้องรับผิดชอบ ต่องานที่ทำ

5.1.3 การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง การมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ รักความก้าวหน้า ตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างของผู้มีความสุขตามอัตภาพ สุขภาพ มีจิตใจผ่องแผ้ว สะอาดเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น รู้จักควบคุมอารมณ์ เชื่อมมั่นในตนเอง ตัดสินใจโดย ใช้เหตุผล เป็นผู้ที่เปิดเผย กล้าแสดงออก กล้าพูดและเข้าสังคม ฟังตนเองได้ เหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและนำเสนอเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของ ผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน และมีเจตคติที่ดีต่อการ ทำงาน

5.1.4 การมีเจตคติที่ดี หมายถึง การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเองและทีมงาน โดยเฉพาะสภาวะการณ์การกีดกันต่างๆ หัวหน้าคนจะต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส อีกทั้ง ต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช่วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายามและกระตือรือร้นที่จะทำให้ปัญหาต่างๆ ลดลง โดยคิดเสมอว่า ทุกวิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้

5.1.5 การมีเทคนิคสูงใจ หมายถึง การมีความสามารถในการพูด การแสดงออกด้วยความรู้สึก การโน้มน้าวและการจูงใจให้ลูกน้องเกิดพลังกายใจที่จะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ โดยการพัฒนาและฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำอย่างฉันทมิตร การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การเข้าใจความรู้สึกและให้เกียรติลูกน้องอยู่เสมอ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งด้านบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ การปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเป็นธรรม และการเปิดโอกาสให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.2 หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบ คือ

5.2.1 การมุ่งมาตรฐานการผลิต หมายถึง การวางแผนเป้าหมายการผลิต การควบคุมติดตาม ดูแลรักษา การตรวจสอบคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน การประสานงานระหว่างคนและระหว่างแผนก โดยต้องจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน วางแผนคน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเหมาะสม และให้คำปรึกษาที่ดีระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับผิดชอบในการติดตามทุกขั้นตอนของมาตรฐานการผลิต

5.2.2 การมอบหมายงาน หมายถึง การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

5.2.3 ความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้และความสามารถในการขอข่างานที่ตนเองปฏิบัติ และมีความสามารถในการใช้ความคิด เพื่อให้ความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์ต่อลูกน้องในการเรียนรู้งานและการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และความสามารถของหัวหน้างานจะช่วยให้เกิดการยอมรับของลูกน้องที่มีต่อหัวหน้า และสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ลูกน้องได้ สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถของหัวหน้าก็คือ การมีประสบการณ์ในงานวิชาชีพ การเป็นผู้กำหนดเนื้อหาสาระของงาน และสาระความรู้ในอาชีพ เป็นผู้ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ มีคุณสมบัติเชิงวัฒนธรรม กล้าเปิดตัวต่อผู้อื่นในทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม

5.2.4 การรู้จักแก้ปัญหา หมายถึง การกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ในการแก้ปัญหาหรือปัญหาที่มาจากคนระหว่างปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปัญหา เลือกทางแก้ที่ปฏิบัติได้ ค้นหาเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจน รวบรวมข้อมูล ประเมินคุณค่าทางเลือก เลือกวิธีการแก้ปัญหา นำไปปฏิบัติ และติดตามผลจากการดำเนินการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่อง เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไป

5.2.5 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การมีความสามารถในการทำความเข้าใจ การตีความ การใช้ความรู้ประสบการณ์ การสังเกต การสอบถามหาข้อมูล และทำการกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักแยกแยะข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลเพื่อจะได้เข้าใจและตัดสินใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานจึงต้องมีความสามารถในการคิดและเข้าใจความหมายของพฤติกรรมการแสดงออกของลูกน้อง เข้าใจความต้องการของลูกน้องที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถแยกแยะและเชื่อมโยงรายละเอียดย่อยและประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยสามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย
 - 1.2 สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) เพื่อพัฒนาเยาวชน
 - 1.3 การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
 - 1.5 กรณีศึกษา : โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ
2. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเยาวชน
 - 2.2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่
 - 2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
 - 2.4 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน
 - 2.6 องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
 - 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
3. การพัฒนาหลักสูตรเสริม
 - 3.1 ความหมายของหลักสูตรเสริม
 - 3.2 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.4 องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม
 - 3.5 หลักการและแนวคิดของหลักสูตรเสริม
 - 3.6 การจัดกิจกรรมในหลักสูตรเสริม
 - 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริม

1. บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

1.1 ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

วิวัฒนาการของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยอยุธยา ประมาณปี พ.ศ. 2056-2310 โดยมีมิชชันนารีชาวโปรตุเกสเป็นกลุ่มแรกที่เข้ามาเพื่อค้าขายและรับราชการ จากนั้นได้จัดการศึกษาอบรมลูกหลานชาวยุโรปที่พำนักอาศัยในประเทศไทย เพื่อสอนศาสนาและต่อมาก็จัดการศึกษาให้คนไทยที่สนใจ ต่อมามิชชันนารีชาวฝรั่งเศสได้เดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนา ในอาณาจักรอยุธยา สมเด็จพระนารายณ์ได้ให้การต้อนรับและพระราชทานที่ดินให้ก่อสร้างวิทยาลัยการศึกษา (General College) เพื่อจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนไทยและคนพื้นเมืองเชื้อชาติต่างๆ หลังจากนั้นสมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีมิชชันนารีเข้ามาทำงานในด้านการเผยแพร่ศาสนาพร้อมกับจัดการศึกษาให้กับคนไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัยกรุงธนบุรีจนถึงรัชกาลปัจจุบัน โดยแต่ละยุค การจัดการศึกษาคาทอลิกได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบใหม่ๆ เช่น เทคนิควิธีการสอน เครื่องมือสำหรับการเรียนรู้และสื่อต่างๆ โดยเน้นเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ การติดต่อค้าขาย และการพัฒนาเศรษฐกิจ (วิวัฒน์ แพร่สิริ. 2543: 315-318) โรงเรียนคาทอลิกที่ถือว่าเป็นโรงเรียนแห่งแรกในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งโดยบาทหลวง กอลอมเบท (Colombat) ใน พ.ศ. 2428 นับตั้งแต่นั้นมา คณะนักบวชคาทอลิกต่างๆ ที่อุทิศตนในการให้การศึกษาได้เข้ามาเปิดโรงเรียนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ในระยะแรกๆ แต่ละโรงเรียนต่างมีหลักสูตรของตนเอง โรงเรียนของมิชชันนารีจะสอนเป็นภาษาอังกฤษบ้าง ฝรั่งเศสบ้าง จนกระทั่งเมื่อกระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตร จึงได้มาดำเนินการโรงเรียนอาศัยหลักสูตรของกระทรวง ศึกษาธิการที่พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ รวมทั้งแนวทางการศึกษาคาทอลิกที่มุ่งเป้าหมายสัจธรรม และการพัฒนามนุษย์ตามศักยภาพที่มีสัจธรรมนั้น (จุมพล พุนภทธีวิน. 2532: 13) สำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษา มีโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ เปิดการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 และโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เปิดการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 และหลังจากนั้นได้มีโรงเรียนอาชีวศึกษาที่สังกัดการศึกษาคาทอลิกเปิดต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เป็นจำนวน 21 โรงเรียน

จะเห็นว่าการศึกษาคาทอลิกประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางองกมและสร้างสรรค์คุณประโยชน์แก่สังคมไทย ถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการแตกหน่อต่อกิ่ง เพื่อรอการเจริญเติบโตด้วยรากฐานของการจัดการศึกษาที่มั่นคง

1.2 สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) เพื่อพัฒนาเยาวชน

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ได้มีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตศีลธรรม เพื่อพัฒนาเยาวชนในระบบการศึกษาคาทอลิก วิติษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2548: 205-207) เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ได้สรุปข้อเสนอ 10 มาตรการในการจัดการศึกษาคาทอลิกเพื่อพัฒนาเยาวชน เพื่อเอาชนะวิกฤตศีลธรรมในโลกปัจจุบัน ซึ่งมีผลมาจา

การสัมมนาสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยครั้งที่ 35 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 28-31 สิงหาคม 2548 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเพื่อชีวิตเพื่อศีลธรรมจริยธรรมที่มั่นคง สถาบันการศึกษาคาทอลิกต้องให้การการศึกษาเพื่อชีวิตแก่นักเรียนอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ และขณะที่ประเทศของเราประสบวิกฤตศีลธรรม และความล่มสลายของครอบครัวที่เป็นชุมชนที่เล็กที่สุด โดยการบริหารจัดการนั้นต้องให้มีการพัฒนาทุกด้านแก่นักเรียน เพื่อดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

2. จัดให้มีการคัดเลือกผู้บริหาร ครู สนับสนุนการสอนพนักงานภารโรง เสมือนการคัดกลุ่มคนให้เข้ามาร่วมทำพันธกิจที่สำคัญด้วยกัน จึงต้องเน้นคนที่มีคุณภาพ และผู้บริหารสูงสุดต้องลงมาทำด้วยตนเอง ต้องเตรียมพร้อมให้ดีที่สุด ต้องทำตนให้อยู่กับงานเสมอ

3. ให้ครูทุกคนบูรณาการศีลธรรม จริยธรรมในวิชาที่สอนอย่างสม่ำเสมอ ถ้าครูไม่พร้อมก็ให้พัฒนาครูก่อน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก ไม่ใช่มีหน้าที่สอนอย่างเดียว เราต้องร่วมกันเพื่อให้เด็กของเรามีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตสังคมในทุกด้าน และติดตามดูว่าเขาเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็กหรือไม่

4. จัดให้มีการสอนวิชาสิทธิมนุษยชน (Human Rights) มีการฝึกปฏิบัติ มีคะแนนเพื่อให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ให้ไปหาหน้าที่พลเมืองเก่าๆ มาเขียน ต้องจัดทำหลักสูตรวิधिเพศแบบสอนเพศศึกษาตามแบบวิถีคริสต์ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของเด็กที่รวดเร็วและไวต่อเรื่องเพศในปัจจุบัน เนื่องจากครูก็เช่นเดียวกัน ครูก็ไปละเมิดสิทธิมนุษยชนของเด็ก ผู้บริหารจึงต้องฟังระมัดระวังในเรื่องเหล่านี้ให้มาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน

5. สร้างและพัฒนาความเป็นชุมชนขึ้นในโรงเรียน มีชมรมต่างๆ ให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกคน เราจะทำอะไรให้พลมารี กองหนัารำเรียงกลับมาใหม่ได้หรือไม่ เอาสิ่งเหล่านี้มาให้เด็กทำกิจกรรม ให้ครูทุกคนได้ลงไปช่วยและเด็กก็ได้แสดงออกเป็นการพัฒนาด้านจิตเจตปัญญา อารมณ์สังคมอยู่ตลอดเวลาสร้างความเป็นชุมชนขึ้นในโรงเรียน หรืออาจจะเป็นชมรมทางวัฒนธรรม หรือสังคมสงเคราะห์ หรือด้านนันทนาการ ด้านกีฬา ถ้าไม่มีกิจกรรมต่างๆ ไม่ได้ทำอะไรถึงเวลาเด็กก็กลับบ้าน ควรจัดระบบให้โรงเรียนต้องเล็กแต่สวย จำนวนเด็กห้องละไม่เกิน 40 ก็พอสมควร

6. ลงทุนส่งเสริมสนับสนุนงานอภิบาลโรงเรียนที่ลงไปถึงครูและนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตวิญญาณหรือด้านพิธีกรรม (Campus Ministry) ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีงานะพิธีกรรมหรือสวดเป็นประจำก่อนจะมีกิจกรรม รวมถึงนักการภารโรงทุกคนในโรงเรียน ไม่ใช่ทำเพื่อให้เขาภูมิใจ แต่ทำให้เขาเป็นคนดีมีจิตวิญญาณ (Spirituality) ให้ได้ทุกคน แต่ละคนที่จะมาทำต้องเป็นคนที่มีความสามารถมีการอบรม และทำให้คนเหล่านี้สามารถที่จะลงไปถึงคนเหล่านี้ได้ทุกคน

7. ทำให้งานอภิบาลนักเรียนมีความสำคัญเท่าเทียมกับงานวิชาการ ดี เก่ง มีความสุข ครูทุกคนสามารถไปบูรณาการศีลธรรมจริยธรรมในทุกวิชาให้ได้ ทุกคนต้องทำงานอภิบาลโรงเรียนเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงภารโรงคนสุดท้าย โรงเรียนคาทอลิกต้องไม่มีผู้แพ้ มีแต่ผู้ประสบ

ความสำเร็จในด้านบุคคลและด้านวิชาการ เด็กจบออกมาแล้วต้องเป็นคนดี คนเก่งได้รับการพัฒนา แล้วทั้งด้านจิตวิญญาณ สติปัญญา อารมณ์ สังคม

8. ส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และการมีคุณค่าของคนทุกคน นักเรียนทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน และแต่ละคนต้องได้รับการยอมรับในคุณค่า หมายความว่า ตัวบุคคลต้องมาก่อนสิ่งของ (Person before Things) ทุกคนต้องได้รับการเอาใจใส่จากเรา เพราะเขาต้องการความยอมรับจากเรา ในฐานะที่เขาเป็นเด็กแบบนี้หรือแบบนั้น ผู้บริหารและครูต้องรู้จักนักเรียนต้องเป็นรายบุคคล ต้องไม่มีการผลิตเด็กแบบโรงงาน

9. เราต้องภูมิใจในความเป็นคาทอลิกและมีจุดยืนของเรา เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ คุณค่าและนโยบายต่าง ๆ ของเรา แต่จะต้องไม่มีการล่อลวงให้เขาเป็นศาสนิกชนของเรา ผู้บริหารสูงสุดต้องกล้าและภูมิใจในการประกาศให้เด่นชัดว่าเราเป็นสถาบันการศึกษาคาทอลิก และภูมิใจในความเป็นคาทอลิกในการอบรมสั่งสอนนักเรียนของเรา

10. จะมีมานะและอดทน เพราะการทำแบบนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นขบวนการที่เราต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องใช้เวลาและความทรหด และหวังว่าจะมีความก้าวหน้าบ้างไม่มากนักน้อย ถึงแม้จะประสบความสำเร็จเล็กน้อยก็จงภูมิใจ เพราะต้องใช้เวลาอันยาวนานในการที่เราจะทำ จะเห็นว่าสิ่งสำคัญก็คือ การพัฒนาผู้บริหารและพัฒนาครูอาจารย์ของเราก่อน และถ้าสองส่วนนี้ไม่สำเร็จ การศึกษาของเมืองไทยก็จะล้มเหลวเช่นเดิม ทางด้านประเทศชาติก็เช่นเดียวกันเขาเน้นเรื่องพัฒนาผู้บริหารและพัฒนาครู

สรุป สถาบันการศึกษาคาทอลิกต้องให้การศึกษาเพื่อชีวิตแก่นักเรียนอย่างเข้มข้นโดยเน้นงานอภิบาลนักเรียนให้มีความสำคัญเท่าเทียมกับงานวิชาการ ครูทุกคนต้องสามารถบูรณาการคุณธรรม ศีลธรรมในทุกวิชา ต้องจัดให้มีการสอนวิชาศีลธรรมนุชนพธ์พร้อมกับปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมร่วมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนเพื่อจะได้เป็นผู้นำของสังคมในอนาคต การจะกระทำให้เป้าหมายดังที่กล่าวนี้สำเร็จลงได้ต้องมีการคัดเลือกผู้บริหาร ครูที่มีคุณภาพ และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายคาทอลิก และเครือข่ายอื่นๆ

1.3 การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในปัจจุบัน สังกัดกับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในด้านนโยบายและแผนการศึกษา และในด้านหลักสูตรการจัดการศึกษาจะใช้หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษา สำหรับการวางแผนการจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกจะร่วมอยู่ในกลุ่มของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย แต่สำหรับกลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกยังไม่ได้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นแบบสมาคมหรือสมาพันธ์ ฉะนั้น นโยบายหรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะกลุ่มของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกจึงไม่มีรูปแบบเฉพาะของตน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยศึกษาเกี่ยวกับการสังกัดของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้

การสังกัดของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกมีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 สังกัด (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก. 2549 - 2550: 334-336) ดังนี้

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่สังกัดสังฆมณฑล ซึ่งปัจจุบันแบ่งเป็น 10 สังฆมณฑล โรงเรียนที่มีพื้นที่อยู่ในเขตสังฆมณฑลใด ก็จะมีสังกัดสังฆมณฑลนั้นและดำเนินการบริหารภายใต้การอำนวยการของบาทหลวงของสังฆมณฑลนั้น มีจำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ โรงเรียนดรุณาราชบุรีพาณิชยการ โรงเรียนดรุณาราชบุรีโปลีเทคนิค โรงเรียนดรุณาภรณ์บริหารธุรกิจ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจนครราชสีมา โรงเรียนโยนออฟอาร์คเทคโนโลยี โรงเรียนอาชีววะดอนบอสโก สุราษฎร์ และ โรงเรียนสาธิตประจักษ์พาณิชยการ

2. โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่สังกัดคณะนักบวชในประเทศไทย การบริหารจัดการจะขึ้นอยู่กับนโยบายของคณะนักบวชที่เป็นเจ้าของ ซึ่งจะมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจิตตารมณ์ของผู้ตั้งคณะนักบวชนั้นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีคณะนักบวชทำงานด้านอาชีวศึกษาอยู่ 6 โรงเรียนคือ โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ กรุงเทพฯ โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ นครราชสีมา โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ โรงเรียนอาชีววะดอนบอสโก บ้านโป่ง โรงเรียนพระกุมารเยซูวิทยา และอาชีวพระมหาไถ่วิทยา

3. โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่สังกัดฆราวาส จะมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามบริบทของฆราวาสผู้เป็นเจ้าของ มีจำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเซนต์จอห์นโปลีเทคนิค โรงเรียนเซนต์จอห์นคอมเมอร์ส โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคโนโลยี โรงเรียนดนตรีสากลกรุงเทพฯ โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจ กนกอนุสรณ์ และ โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ

สรุป โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกแบ่งตามสังกัดได้ 3 สังกัด คือ สังกัดสังฆมณฑลมีจำนวน 8 โรงเรียน สังกัดคณะนักบวชมีจำนวน 6 โรงเรียน และสังกัดฆราวาสมีจำนวน 7 โรงเรียน การบริหารจัดการจะขึ้นอยู่กับรูปแบบของต้นสังกัดนั้นๆ ไม่มีนโยบายหลักของกลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกอย่างชัดเจน

จำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยได้จัดทำสถิติของจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนในทุกระดับชั้นเป็นประจำทุกปีการศึกษา ในปีการศึกษา 2550 มีสถิติของจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียน (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก. 2549 - 2550: 334-336) มีดังนี้

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

สังกัด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ปวช.		ปวส.		เลขา/ ดนตรี		คอม เมิส		รวม นักเรียน		รวมครู	
		ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ
สังฆมณฑล	8 โรงเรียน	2159	3328	519	1061	-	-	-	-	2678	4389	144	280
นักบวช	6 โรงเรียน	2025	460	407	-	-	320	-	-	2432	780	268	130
ฆราวาส	7 โรงเรียน	1069	697	203	284	-	-	47	45	1319	1026	72	118
รวม	21 โรงเรียน	5253	4485	1129	1345	-	320	47	45	6429	6195	484	528

ที่มา: สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก. (2550, สิงหาคม- 2551, กรกฎาคม). สถิติจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ปีการศึกษา 2550. หน้า 342-343.

รูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

เนื่องจากยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มสมาคมสมาพันธ์โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยจึงศึกษารายละเอียดของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาคาทอลิกในบางโรงเรียน โดยศึกษาจากวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบาย จากนั้นจึงสรุปเป็นภาพรวมของการจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก เพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัยฉบับนี้

วิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ไม่ได้ระบุถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนโดยตรง แต่เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ของตัวอย่าง 7 โรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ศึกษาคือ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่พัทยา (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดรุณราชบุรีโปลีเทคนิค (2550: ออนไลน์) โรงเรียนสาธุประดิษฐ์พาณิชยการ (2550: ออนไลน์) และโรงเรียนดอนบอสโกกรุงเทพฯ (2550: ออนไลน์) พบว่า วิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกคือ การเตรียมความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษา ให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพเพื่อเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมของชาติ มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งคุณลักษณะขององค์ประกอบดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำเยาวชนด้วยเช่นกัน

ปรัชญาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จากการศึกษาเอกสารจากตัวอย่างโรงเรียน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนสาธิตนาวิเทศศึกษา (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่พัทยา (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดรุณราชบุรีโปลีเทคนิค (2550: ออนไลน์) โรงเรียนสาธุประดิษฐ์พาณิชยการ (2550: ออนไลน์) และ

โรงเรียนดอนบอสโกกรุงเทพฯ (2550: ออนไลน์) พบว่า ไม่มีระบุถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนโดยตรง ดังนั้นจึงพิจารณาโดยรวมของปรัชญาการศึกษาอาชีวศึกษาทอлик พบว่าส่วนใหญ่จะกำหนดปรัชญาเกี่ยวกับการมุ่งพัฒนาคณะทั้งครบ คือ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมที่มุ่งสู่คุณธรรม ความรู้ ทักษะวิชาชีพ

พันธกิจของการจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικ จากการศึกษาตัวอย่าง 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนสาธิตรัฐพาณิชย์การ (2550: ออนไลน์) และโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ (2550: ออนไลน์) พบว่า มีฐานคิดมาจากแผนแม่บททิศทางการอาชีวศึกษา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดพันธกิจร่วมของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยบางโรงเรียนได้ประยุกต์สาระของพันธกิจจากการศึกษาสายวิชาชีพมาใช้บ้าง แต่อันที่จริงแล้วจะต้องกำหนดพันธกิจที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนตามแบบอาชีวศึกษาที่ชัดเจนกว่านี้ และที่สำคัญควรระบุถึงพันธกิจที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำในการประกอบวิชาชีพอย่างแท้จริง

เป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικจากการศึกษาเอกสารจากตัวอย่างโรงเรียน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ (2550: ออนไลน์) และโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ (2550: ออนไลน์) ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นถึงการจัดโรงเรียนให้มีคุณภาพในด้านบุคลากร ทรัพยากรและผู้บริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ แต่ยังขาดการกำหนดเป้าหมายที่เจาะลึกถึงสู่เอกลักษณ์ของการจัดการศึกษาในแบบอาชีวศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικจากการศึกษาเอกสารจากตัวอย่างโรงเรียน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ (2550: ออนไลน์) โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่พัทยา (2550: ออนไลน์) โรงเรียนดรุณาราชบุรีโปลิเทคนิค (2550: ออนไลน์) และโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ (2550: ออนไลน์) พบว่า นโยบายของแต่ละโรงเรียนจะแตกต่างกันแล้วแต่ความต้องการที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำจะมีบางโรงเรียนที่มีนโยบายมุ่งสู่ผู้นำในมิติของผู้บริหารหรือผู้นำสถานศึกษา แต่ยังไม่พบว่าโรงเรียนใดจะกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำเยาวชนในสายวิชาชีพโดยตรง

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเยาวชนอาชีวศึกษาทอλικ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ลือชัย จันทร์ไพบูลย์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικในประเทศไทย เพื่อศึกษาสภาพที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาทอλικในประเทศไทย ศึกษาระดับของการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย และพัฒนารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 80 คน และครู จำนวน 265 คน ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย จำนวน 23 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของครูพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู พบว่า อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ บรรยากาสในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์การ

เอกชัย ชินโคตร (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงอนาคต (Ethnographic Future Research: EFR) รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 63 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก คือ การพัฒนามนุษย์ในทุกมิติ (Holistic) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข วิสัยทัศน์ คือ เป็นสนามประกาศพระคริสตธรรม เป็นบ้านของทุกคน พันธกิจคือ ปลุกฝังคุณค่าตามหลักพระคริสตธรรม เป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นศาสนิกชนที่ดี เป็นเลิศด้านความเป็นมนุษย์ เป็นคนเพื่อคนอื่น ยุทธศาสตร์ คือ สร้างความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่น มีโครงสร้างการบริหารแบบรวม บริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักประชาธิปไตย เน้นการบริหารจัดการที่ดี ครุมีจิตวิญญาณ บุคคลที่ควรยึดเป็นแบบอย่างคือคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี สัญลักษณ์ของโรงเรียน คือ พระเยซูเจ้า กางเขน โบสถ์ พระแม่มารีย์ นักบุญองค์อุปถัมภ์ เชื่อว่ามนุษย์เป็นสุดยอดของสิ่งสร้างของพระเจ้า เป็นภาพลักษณ์ของพระองค์ เป็นพี่น้องกัน มีคุณค่า มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ยึดหลักพระคริสตธรรม ได้แก่ ความยุติธรรม ความรัก รับผิดชอบ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ อนุรักษและนำคุณค่าขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ทุกคนได้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างเสรี นับถือศาสนาอยู่ในระดับคุณค่ามีใช้อยู่ในระดับพิธีกรรม เน้นหลักศาสนสัมพันธ์ มีหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรบูรณาการ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ โรงเรียนเป็น "ประชาคม" สัมพันธ์กันดี ระหว่างผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ชุมชน ธรรมชาติให้ทุกคนเคารพและสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เทคโนโลยีเป็นของประชาชนจากพระเจ้า จึงควรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้และต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีต้นสังกัด คือ สมาคมสภา การศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย แต่ยังไม่มีการแบ่งกลุ่มย่อยในการตั้งเป็นสมาคมหรือสภา อาชีวศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เนื่องจากการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยจะเป็นการศึกษา ในสายสามัญเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น นโยบายแผนการพัฒนา และแผนแม่บทจากสายสามัญจึงมีสาระ แบบกว้างๆ และครอบคลุมกลุ่มโรงเรียนสายสามัญ กลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่มีส่วนน้อย จึงต้องประยุกต์หรือตั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หลักสูตร ฯลฯ ตามแต่ละโรงเรียน สำหรับในส่วน ของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่ายังไม่มีโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิกที่กำหนดให้เน้นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนโดยตรง ฉะนั้น การทำวิจัยฉบับนี้ จะช่วยให้มีหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้า งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

วาเลอรี (Valerie. 2004: Online) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การฝึก ปฏิบัติด้านต่างๆเพื่อการเตรียมบทบาทการเป็นผู้นำของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมเครือ คริสเตียน มีผลการวิจัยเป็นดังนี้

ความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพื่อการสร้างกลุ่มให้ทำงานได้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ กลุ่มคาทอลิก หรือกลุ่มอื่นๆ ผู้เชี่ยวชาญหลายคนบอกว่า เราขาด ผู้นำที่เข้มแข็งในประเทศ อันที่จริง คือ เราอยู่ในสภาพการขาดภาวะผู้นำของประเทศแม้ว่าในกลุ่ม ของผู้คนที่นับถือคริสต์ ฉะนั้นจึงมีการมองหาผู้นำ และฝึกฝนผู้นำใหม่ในอนาคต และสมาคม โรงเรียนคริสต์นานาชาติ กำลังพลิกผันโรงเรียนในเครือให้พัฒนาจากภาวะผู้นำในตัวเยาวชนของ พวกเขา ภาวะผู้นำของคริสเตียนถูกมองว่า ใกล้ชิดกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเน้นการ บริการกับผู้อื่น ความแตกต่างของผู้นำขึ้นอยู่กับความนับถือพระเจ้า และพระวาจาของพระเจ้า มีการทบทวนและตรวจสอบถึงความจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำคริสเตียน เช่นเดียวกับวิธีการ ในปัจจุบัน ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำในแบบต่างๆ การสำรวจข้อมูลเชิงลึก เพื่อรวบรวมข้อมูลข่าวสาร จากผู้นำโรงเรียนมัธยมคริสเตียน พบว่ามีการฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำภายในโรงเรียนที่สังกัดสมาคม โรงเรียนนานาชาติคริสเตียน 150 โรงเรียน โดยทำการสำรวจต้นผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ในเครือโรงเรียนด้านยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ และด้านการรับรู้ในการ เตรียมพร้อมของเยาวชน เพื่อรับมือบทบาทของการเป็นผู้นำ ผลสำรวจพบว่า ผู้นำโรงเรียน คริสเตียนเชื่อว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนที่สังกัดสมาคมโรงเรียนนานาชาติของคริสเตียน

สามารถส่งเสริมการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำของนักเรียนได้และโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้มีการจัดรูปแบบการทดลองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในโรงเรียนและพวกเขา อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการพัฒนา ด้านวิสัยทัศน์และการกำหนดวิสัยทัศน์ไม่ได้ถูกส่งเสริมให้กับหลายโรงเรียนในเครือ ซึ่งอันที่จริงประเด็นดังกล่าวนี้มีผลต่อการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ นอกเหนือจากนี้ การสำรวจยังพบว่าผู้นำโรงเรียนส่วนใหญ่เชื่อว่า นักเรียนได้รับการเตรียมอย่างดี ในบทบาทการเป็นผู้นำ แม้ว่าจำนวนนักเรียนที่มีส่วนในรูปแบบของการเป็นผู้นำของกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนมีไม่มากนัก

ดาเนียล (O'Daniel. 2005: Abstract) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mastering) กับการพัฒนาภาวะผู้นำในศาสนจักรนานาชาติ เพนเตคอสตัล (United Pentecostal Church International: UPCI) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนามาตรฐานไบบอญูต การเป็นผู้อภิบาลศาสนา โดยการทำวิจัยนี้ ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ ระหว่างที่ปรึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำของ UPCI ซึ่งจะมีการวิเคราะห์บนเอกสารหลักฐานของภาวะผู้นำตามแบบพระคัมภีร์เก่าที่มีแนวคิด 5 ประการคือ เป็นผู้สอน เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการทำหายและเป็นเพื่อน ซึ่งหลัก 5 ประการนี้เปรียบเสมือนคุณลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลร่วมกับหน่วยงาน 2 แห่ง คือ BGP (Board of General Presbyters) และ GYC (General Youth Committee) ในอเมริกาเหนือซึ่งทำงานเกี่ยวกับการเป็นที่ปรึกษาให้กับเยาวชนในด้านภาวะผู้นำเยาวชน ผลสรุปของงานวิจัยพบว่าที่ปรึกษาเห็นด้วยกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามแบบแนวคิดเอกสารของพระคัมภีร์เก่า 5 ประการดังที่กล่าวมาข้างต้นและตัวบ่งชี้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานการเป็นที่ปรึกษาภาวะผู้นำในเชิงเอกภาพ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณคือ การทำโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบเป็นระบบและใช้บรรยากาศการฝึกอบรม โดยที่ปรึกษาเข้ามีส่วนร่วมกับการทดลองเวลา

1.5 กรณีศึกษา: โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนดอนบอสโก

โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนที่สังกัดคณะนักบวชซาเลเซียน ซึ่งมีนักบุญยอห์น บอสโก ผู้เป็นพระสงฆ์สังกัดโรมันคาทอลิก ชาวอิตาลีเลียน เกิดเมื่อปี ค.ศ.1815 ท่านเป็นผู้ก่อตั้งคณะนักบวชซาเลเซียน ปัจจุบันมีเครือข่ายโรงเรียน วัด และศูนย์เยาวชนอยู่ทั่วโลก ท่านได้เป็นผู้บุกเบิกการช่วยเหลือเยาวชนที่ยากจน เร่ร่อน กำพร้าตามข้างถนน และช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นฝึกอาชีพ พร้อมกับทำงานในสังคมด้วยความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะและการเป็นพลเมือง ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในสังคม นักบุญยอห์น บอสโก ได้รับสมญานามว่า “บิดาและอาจารย์ของเยาวชน” จากพระศาสนจักรคาทอลิก เนื่องจากท่านไม่เพียงแต่สอนให้เด็กมีความรู้ ทักษะอาชีพเท่านั้น แต่ยังเน้นจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบัน โดยท่านยอห์น บอสโกได้ใช้ระบบป้องกัน (Preventive System) มาเป็นเทคนิคใน การบริหารงานโรงเรียน (วรุณี จิรสจิริธรรม. 2546: 12)

โรงเรียนดอนบอสโกได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ.2489 โดยเจ้าวังของพระองค์เจ้า
 บวรเดช ที่ถนนวิฑูรย์ ซึ่งเป็นสถานทูตเนเธอร์แลนด์ในปัจจุบัน โดยอยู่ภายใต้การดูแลของท่าน
 บาทหลวง ม.โกมิเอโร สงฆ์คาทอลิกคณะซาเลเซียนพร้อมกับครูอีก 2 คน จุดประสงค์ที่ตั้งโรงเรียน
 นี้ เพื่อเปิดสอนวิชาชีพแก่เยาวชนที่ยากจนหรือกำพร้าให้มีวิชาชีพติดตัว เพื่อเป็นหลักประกันชีวิต
 ในอนาคต วิชาชีพที่สอนมีเพียงแผนกเดียวคือ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งเป็นแผนกที่ไม่ต้องลงทุนมาก
 ปี พ.ศ.2492 ทางโรงเรียนต้องประสบปัญหาอย่างหนัก เพราะเจ้าของที่ต้องการขายที่ดินบริเวณ
 โรงเรียน แต่ทางโรงเรียนไม่สามารถซื้อไว้ได้เนื่องจากมีราคาแพง จึงจำเป็นต้องหาที่ใหม่เพื่อ
 ช่วยเหลือเยาวชนต่อไป ในที่สุดก็ได้บริเวณปลายซอยร่วมใจ ถนนสุขุมวิท สภาพเป็นทุ่งนาและสวน
 ผัก มีแต่ร่องน้ำ ซึ่งมีราคาถูกกว่าที่เก่ามาก จึงได้ซื้อไว้ประมาณ 30 ไร่เศษ เมื่อได้ที่ดินแล้วจึงรีบลง
 มือสร้างเรือนไม้ชั่วคราวเป็นเรือนไม้ชั้นเดียว ยาว 70 เมตร ทำการรับนักเรียนเพิ่มถึง 100 คน และ
 มีคณะครูใหญ่และครูเพิ่มถึง 7 คน วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ.2492 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้
 โรงเรียน เปิดสอนวิชาชีพในแผนกช่างกล แผนกช่างไม้ แผนกช่างตัดเย็บ และแผนกช่างพิมพ์
 ปี พ.ศ.2495 ทำการสร้างตึกหลังใหม่เป็นโรงฝึกงาน 3 หลัง เป็นตึกชั้นเดียวกว้าง 12 เมตร ยากหลัง
 ละ 50 เมตร โดยใช้เวลาทำการก่อสร้างทั้งสิ้น 3 ปี ในปี พ.ศ.2502 รัฐบาลไทยได้ร่วมมือกับรัฐบาล
 เยอรมัน ทำการก่อสร้างตึกหลังใหม่แทนตึกหลังเก่าที่ถูกรื้อถอน โดยสร้างเป็นตึก 3 ชั้น กว้าง 15
 เมตร ยาว 117 เมตร ขนานกับถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ปี พ.ศ.2505 ได้สร้างโบสถ์ประจำโรงเรียน
 ซึ่งเป็นโบสถ์ที่โอโถงและสง่างาม เพื่อประกอบพิธีกรรมต่างๆ และเพื่อขอโมทนาคุณพระเจ้า
 พร้อมทั้งขอพรจากพระองค์ ปี พ.ศ.2515 สร้างโรงฝึกงานสำหรับช่างยนต์ ช่างเชื่อม และช่างเคาะ
 พ่นสี โดยสร้างขนานกับโรงฝึกงานเก่า 3 หลัง มีความกว้าง 15 เมตร ยาว 120 เมตร ปี พ.ศ.2517
 รัฐบาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ช่วยเหลือโรงเรียน โดยมอบเงินให้สร้างอาคารเรียน 5 ชั้น เป็น
 อาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 1 หลัง กว้าง 12 เมตร ยาว 48 เมตร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือเยาวชนที่
 ยากจนจำนวนมาก ให้พวกเขาได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาวิชาชีพมากขึ้น วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2519
 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินทรง
 เปิดอาคารเรียน 5 ชั้น และทอดพระเนตรแผนกต่างๆ ของโรงเรียนโดยมีคณะผู้บริหาร อาจารย์ และ
 นักเรียน เฝ้ารับเสด็จ ปี พ.ศ. 2529 เปิดหลักสูตรฝึกวิชาชีพภาคค่ำแผนกการพิมพ์ หลักสูตร 2 ปี
 สำหรับเยาวชนที่พิการทางการได้ยิน (หูหนวก) (โรงเรียนดอนบอสโก. 2550: 98-100)

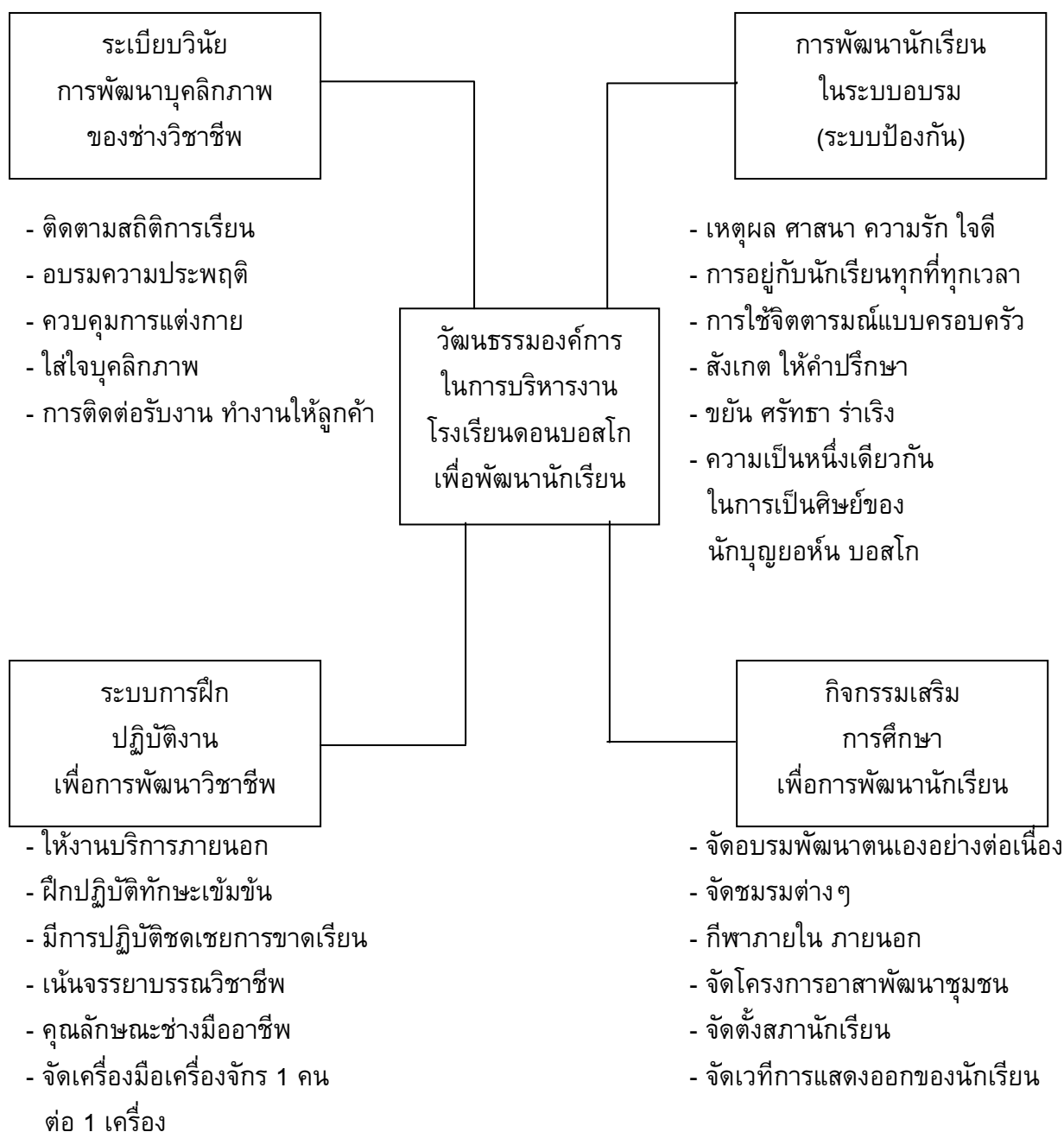
ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ขยายหลักสูตรการศึกษา ให้สูงขึ้นคือ เปิดการศึกษาระดับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ภาคปาย แผนกช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และแผนกช่างไฟฟ้า
 กำลัง และในปี พ.ศ. 2539 เปิดสอนสาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ และเปิดสอนสาขาวิชาการพิมพ์ใน
 พ.ศ. 2550 ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2539 ฯพณฯ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและ
 รัฐบุรุษ ได้เปิดงานฉลอง 50 ปี ของโรงเรียน ในช่วงเดือนธันวาคม ปีพ.ศ. 2543 คณะกรรมการฟื้นฟู
 สมรรถภาพคนพิการ ได้มอบโล่เกียรติคุณแก่โรงเรียนดอนบอสโก เนื่องในโอกาสได้รับเลือกให้เป็น
 องค์กรดีเด่น ที่ให้การสนับสนุนคนพิการ ในเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2549 แผนกการพิมพ์ได้รับ
 อนุญาตให้เปิดเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างพิมพ์ออฟเซต ประเภทป้อนแผ่น

จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2549 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินเพื่อทรงเปิดหลักสูตรวิชาชีพพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการพิมพ์ (ปวช.) สำหรับคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งมีเด็กผู้พิการทางการได้ยินจำนวน 24 คน เป็นนักเรียนรุ่นแรกของหลักสูตรของโรงเรียนดอนบอสโกแห่งประวัติศาสตร์ และทรงวางศิลาฤกษ์ตึกอนุสรณ์ 60 ปี ของโรงเรียนดอนบอสโก ในโอกาสฉลองครบรอบ 60 ปี ของการก่อตั้งสถาบันการศึกษาเพื่อเยาวชนไทยที่ยากจนและผู้ด้อยโอกาสแห่งนี้ ปัจจุบันนี้ พ.ศ. 2550 โรงเรียนดอนบอสโกมีนักเรียน 845 คนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นักศึกษา 380 คนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ครูจำนวน 153 คน และศิษย์เก่าจำนวนประมาณ 12500 คน โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งเดียวและเป็นแห่งแรกของประเทศไทยและทวีปเอเชีย ที่เปิดสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่คนพิการทางการได้ยิน โดยเรียนร่วมกับนักเรียนปกติ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ชีวิตด้วยศักดิ์ศรีแห่งความเท่าเทียมกันในสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (โรงเรียนดอนบอสโก. 2550: 100-101)

การบริหารงานของโรงเรียนดอนบอสโก

ในการบริหารงานโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ได้ใช้ระบบการอบรม และกำหนดนโยบายการฝึกปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายทางผลลัพธ์ (Out come) ที่ว่า “เด็กที่จบการศึกษาต้องทำงานเป็น” หมายถึง มีความรู้ด้านทักษะช่างอุตสาหกรรม สามารถซ่อม สร้าง ประกอบ และปฏิบัติงานช่างด้วยการบูรณาการความรู้กับงานของลูกค้าได้ โดยเมื่อจบการศึกษาแล้วเข้าทำงานในสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง มีหน้าที่ที่เรียนรู้งานได้เร็ว และกล้าตัดสินใจ การรับงานจากลูกค้าอย่างมีความมั่นใจ มีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพอิสระอยู่ตลอดเวลา จากประสบการณ์การดำเนินการฝึกปฏิบัติงานของโรงเรียนดอนบอสโกที่ผ่านมา มีการฝึกปฏิบัติงานจากลูกค้าภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยทางโรงเรียนไม่ต้องจัดสภาพไปงานและอุปกรณ์วัสดุเพื่อการฝึกปฏิบัติงานมากนัก แต่เป็นวัสดุที่มาจากการจัดซื้อระหว่างโรงเรียนและลูกค้า สำหรับเครื่องมือเครื่องจักร ส่วนใหญ่มาจากการบริจาคจากต่างประเทศ (โดยเฉพาะเครื่องจักรใหญ่ๆ) แต่เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นเพียงส่วนประกอบแห่งความสำเร็จของการฝึกปฏิบัติงานแบบครบวงจรของโรงเรียน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรของโรงเรียน โดยในบุคลากรของโรงเรียนจะมี 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ คณะนักบวชซาเลเซียน (ปี พ.ศ.2546 มี 5 ท่าน) กลุ่มที่ 2 คือ คณะผู้บริหารของโรงเรียน (มี 10 ท่าน) กลุ่มที่ 3 คือ ครูและพนักงาน (จำนวน 160 ท่าน) บุคลากรกลุ่มที่ 1 สำคัญอย่างมากเป็นศูนย์กลางแห่งการยึดเหนี่ยวด้านจิตใจ ความสามัคคี และความเป็นเอกภาพ ในนโยบายและการบริหาร บุคลากรกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ร่วมบริหารที่มีอุดมการณ์ตามแนวคิดหลักการของโรงเรียนอย่างซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเสียสละเพื่อองค์การอย่างที่สุด เนื่องจากเป็นศิษย์เก่าที่ผ่านการทำงานกับโรงเรียนมาเป็นเวลานาน บุคลากรกลุ่มที่ 3 มีความสำคัญเพราะส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่าและผ่านการคัดเลือกให้ร่วมปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และที่

สำคัญ บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มมีความผูกพัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเป็นกันเอง การบริหารที่มีจิตตารมณ์แบบครอบครัว ทำให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ตามหลักการของนักบวช ในด้านการปกครองนักเรียน เนื่องจากทางโรงเรียนมีนโยบายการรับนักเรียนที่ยากจน หรือกำพร้า เป็นตัวเลือกแรก ฉะนั้นนักเรียนโดยส่วนใหญ่จึงค่อนข้างจะมีปัญหาด้านบุคลิกภาพ และการขาดความอบอุ่น ทางโรงเรียนจึงต้องมีระเบียบที่ค่อนข้างเคร่งครัด ในด้านการติดตามตารางเวลาเรียน การอบรมความประพฤติ และการแต่งกายที่เหมาะสม แต่โรงเรียนก็ผสมผสานขั้นตอนความเย็นหย่อน โดยยึดหลักการอบรมของนักบุญ ยอห์น บอสโก ที่ว่า เหตุผล ศาสนา และความรักใจดี และสิ่งที่จะช่วยลดปัญหาวัยรุ่นได้ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา อาทิเช่น กีฬา กิจกรรมชมรม และโครงการพัฒนาบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ ซึ่งทางโรงเรียนได้วางแผนการลงทุนทั้งเวลา และบุคลากรอย่างเหมาะสม สุดท้ายที่สำคัญมากคือ การฝึกปฏิบัติงานที่เข้มข้น ทั้งด้านความรับผิดชอบคุณภาพงานของลูกค้า และระยะเวลาในการฝึกที่มากอย่างเพียงพอ โดยโรงเรียนจะมีการเรียนการสอน 6 วันต่อสัปดาห์ และมีการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมช่วงวันหยุดระหว่างภาคเรียน ทั้งนี้เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมจะไปประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา โดยเน้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง อาชีพและสังคม เช่นทางโรงเรียนจะมีการกำหนดให้นักเรียนมาฝึกงานชดเชยช่วงวันหยุดภาคเรียนเพิ่มอีกด้วย ถ้านักเรียนผู้นั้นมิได้มีเวลาเพียงพอต่อภาคเรียน เหล่านี้คือวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ซึ่งสามารถดูภาพประกอบคำอธิบายได้ ดังในภาพประกอบ 3

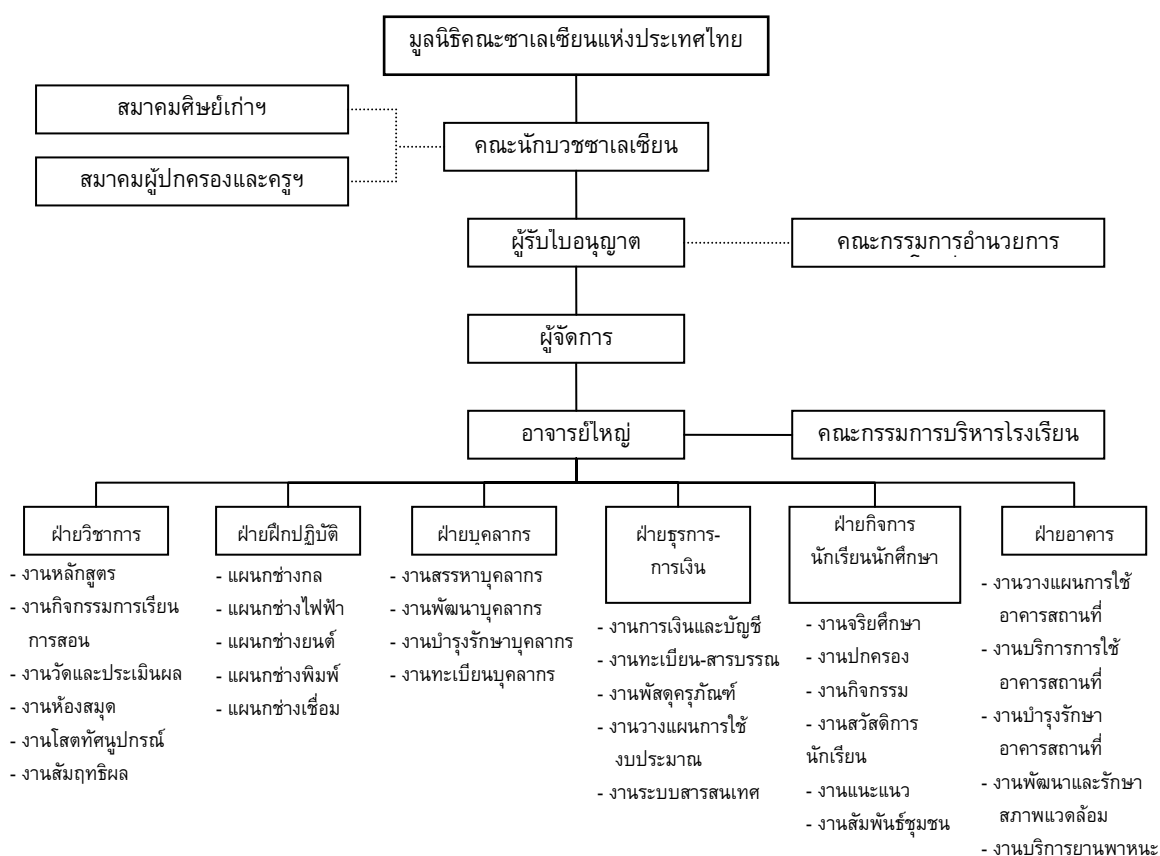


ภาพประกอบ 1 แผนภูมิทางความคิดของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงาน
โรงเรียนดอนบอสโก เพื่อพัฒนานักเรียน

ที่มา: โรงเรียนดอนบอสโก. (2549). ระเบียบของคณะซาเลเซียนว่าด้วยการบริหาร.

การบริหารโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ จัดโครงสร้างของบุคลากรตามแผนภูมิ 1 โดยแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายฝึกปฏิบัติ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายธุรการ-การเงิน ฝ่ายกิจการ และฝ่ายอาคารสถานที่ (โรงเรียนดอนบอสโก. 2549 : 1) ดังภาพประกอบ 3 จากหลักการบริหารงานของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ดังกล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้โรงเรียนสามารถทำการฝึกปฏิบัติงานของลูกค้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนได้ชื่อว่า เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการฝึกงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของการอาชีวศึกษา และโรงเรียนดอนบอสโกได้ใช้วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารดังกล่าวนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สำเร็จการศึกษา โดยมีคุณลักษณะของผู้นำวิชาชีพอุตสาหกรรม เพื่อความมั่นใจในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานในสถานประกอบการหรือการเป็นเจ้าของกิจการในอนาคต

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ

ที่มา: โรงเรียนดอนบอสโก. (2549). ระเบียบของคณะชาเลเซียนว่าด้วยการบริหาร.

ระบบอบรมนักเรียน

โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ จะใช้ “ระบบป้องกัน” ซึ่งเป็นวิธีการอบรมของนักบุญ ยอห์น บอสโก เป็นลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีบำเพ็ญชีวิตจิตและวิธีการทำงานอภิบาลของกระแสเรียก ชาเลเซียนในพระศาสนจักรคาทอลิก เป็นประสบการณ์ด้านความรักการแพร่ธรรม ซึ่งมีพระหฤทัย ของพระเยซูเจ้าเป็นต้นธารและมีพระนางมารีเป็นแบบฉบับในการเอาใจใส่เยี่ยงมารดา ระบบป้องกัน นี้ ยังหมายถึงการอยู่ท่ามกลางเยาวชนอย่างผู้อบรม ใช้พลังความรักและแรงจูงใจ โดยร่วมงานกับ พระจิตเจ้า เพื่อให้พระคริสตเจ้าเจริญเติบโตในใจของเยาวชน คุณพ่อบอสโกเชื่อว่า เยาวชนทุกคนมี เมล็ดพันธุ์แห่งความดีและพลังที่ซ่อนอยู่ ซึ่งต้องการให้ผู้อบรมชี้แนะ เพื่อให้เมล็ดนั้นเติบโตขึ้น ท่าน ถือว่าการอบรมก่อนอื่นหมดเป็นเรื่องของหัวใจ (โรงเรียนดอนบอสโก. 2550ก: ออนไลน์)

ระบบการอบรมเด็กมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน แต่ระบบที่คุณพ่อบอสโกได้เลือกมาใช้ นั้น เป็นระบบที่ยึดหลักสภานิติว่า “กันไว้ดีกว่าแก้” กล่าวคือ การป้องกันมิให้เด็กได้มีโอกาสที่ผิด เพื่อที่จะได้ไม่ต้องลงโทษเมื่อเด็กได้กระทำความผิด และการอบรมให้เด็กทำหน้าที่ต่างๆ โดยสมัคร ใจเอง ทฤษฎีที่สอนว่า เราควรปล่อยเด็กให้ได้มีโอกาสอยู่ในความไม่ดีต่างๆ เพื่อให้เขาได้ฝึกหัดตัว ในการต่อสู้กับความชั่วร้ายทั้งหลายเหล่านั้น เป็นทฤษฎีที่ใช้ไม่ได้ในการอบรมเด็กและเยาวชน เพราะความชั่วร้ายต่างๆ ผ้งรากลึกในใจของเด็กอยู่แล้ว เพราะกำลังใจของเขายังอ่อนแอเกินไป ไม่ซ้าก็เร็วเด็กก็ต้องพ่ายแพ้แก่การยั่วยวนของความชั่วต่างๆ บิดามารดาจำนวนมากที่ปล่อยบุตร ของตนให้เป็นอิสระเกินควร เช่น ปล่อยให้เลือกคบเพื่อนไม่เลือกหน้า ไปเที่ยวกลางคืน เป็นต้น ใน ที่สุดพ่อแม่ของเด็กเองที่จะได้รับความทุกข์จากความประพฤติที่ไม่ดีของบุตรเป็นการตอบแทน คุณพ่อบอสโกได้ปรับปรุงสถานที่อยู่ของเด็ก ให้เป็นเหมือนครอบครัว พวกเด็กต่างๆ ได้รับการดูแล เอาใจใส่ ด้วยความอบอุ่นและความรักจากคุณพ่อบอสโก เหมือนกับพวกเขาได้อยู่กับพ่อแม่ของตน ผู้ใหญ่ทุกคนอยู่ใกล้ชิดกับพวกเด็กๆ และอยู่กับพวกเขาตลอดเวลา โดยผู้ใหญ่ต่างก็สนใจในสิ่งที่เด็ก ชอบเพื่อเอาใจของพวกเข และโน้มน้าวพวกเขาทำแต่สิ่งที่ผู้ใหญ่ต้องการให้เขาทำ อธิการโรงเรียน ทำตนเป็นบิดามากกว่าที่จะทำตนเป็นอธิการ ส่วนผู้ใหญ่คนอื่นๆ ก็เป็นเหมือนพี่ของเด็ก ส่วนนักเรียนก็เหมือนน้องๆ ความรักและความไว้วางใจชนิดเดียวกันนี้เอง ก็เกี่ยวโยงผู้ใหญ่กับ เด็กให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันฉันนั้น

ระบบการอบรมของคุณพ่อบอสโก ยึดหลักความรัก ศาสนาและเหตุผลเป็นที่ตั้ง ความรักต่อเด็กต้องเป็นเอกลักษณ์ของคณะนักบวชชาเลเซียน ผู้อบรมต้องจำไว้เสมอว่า ตนเป็น ผู้แทนบิดามารดาของเด็ก ดังนั้นจะต้องรักเด็กให้เหมือนที่บิดามารดารักเขา ในการลงโทษเมื่อเด็ก ทำผิดนั้น คุณพ่อบอสโกให้ถือหลัก (โรงเรียนดอนบอสโก. 2550ข: 80) ดังต่อไปนี้

- ให้อภัยด้วยความยุติธรรม อย่าลงโทษหนักเพราะความผิดอันเล็กน้อย
- การลงโทษอย่าให้เป็นการแก้แค้น และอย่าลงโทษเมื่อตนเองกำลังสับสนวุ่นวาย หรือเมื่อเด็กกำลังโมโหอยู่

- การแสดงความรักความเอ็นดู ก็จะเป็นโทษพอที่จะทำให้เด็กรู้สึกตัวและมีมานะขึ้น ทั้งไม่ทำให้เด็กรู้สึกน้อยใจอีกด้วย

- การเขียนดีไม่ว่าจะด้วยวิธีใดๆ ก็ตาม การให้ลูกเขาในท่าลำบาก การดึงหู และการลงโทษอื่นๆ ทั้งหมดนี้จะต้องละเว้นโดยเด็ดขาด เพราะมันจะทำให้เด็กเจ็บใจมาก ทั้งเป็นที่อับยศอดสูแก่ตัวผู้อบรมด้วย

หากว่าผู้ใหญ่ปฏิบัติตามระบบนี้แล้ว เชื่อได้ว่าเขาจะได้รับผลอันดีงามโดยไม่ต้องใช้การลงโทษด้วยวิธีอันรุนแรง เป็นเวลาประมาณ 40 ปี ที่คุณพ่อบอสโกได้อยู่กับเด็กและไม่ได้ทำโทษรุนแรงกับเด็กเลย โดยท่านอาศัยความช่วยเหลือของพระเป็นเจ้า ท่านก็ได้ผลดีเสมอมา

หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เปิดสอน 2 ระดับ คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (โรงเรียนดอนบอสโก. 2550ข: 103) ดังนี้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

เดิมใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2538 และได้เปลี่ยนมาใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา ประกอบด้วย 4 สาขาวิชา ดังนี้คือ สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง สาขางานเครื่องมือกล, สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานไฟฟ้ากำลัง, สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานยานยนต์ และสาขาวิชาการพิมพ์ สาขางานพิมพ์ ในส่วนของสาขาวิชาการพิมพ์ได้เปิดรับผู้พิการทางการได้ยินเรียนร่วมกับนักเรียนปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเสด็จพระราชดำเนินเปิดหลักสูตรเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2549

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

เดิมใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2540 และได้เปลี่ยนมาใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา ประกอบด้วย 4 สาขาวิชา ดังนี้คือ สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม สาขางานอุตสาหกรรมการผลิต, สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า, สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ และสาขาวิชาการพิมพ์ สาขางานพิมพ์ จำนวนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีการศึกษา 2550 จำแนกตามสาขาวิชา มีจำนวน ดังนี้คือ สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม จำนวน 141 คน สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง จำนวน 95 คน สาขาวิชาเครื่องกล จำนวน 99 คน และสาขาวิชาการพิมพ์ จำนวน 25 คน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546

การจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 มีหลักการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข: 1) ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพ สอดคล้องกับตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สามารถเป็นหัวหน้างานหรือเป็นผู้ประกอบการได้

2. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ มีความรู้เต็ม ภูมิ ปฏิบัติได้จริงและ เข้าใจชีวิต

3. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน วิชาชีพสามารถถ่ายโอนประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานประกอบการ และสามารถสะสมการเรียนรู้และประสบการณ์ได้

จุดหมายของการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข: 2) มีดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะในงานอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. เพื่อให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะจากศาสตร์ต่าง ๆ ประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในงานอาชีพ รักงาน รักองค์กร สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี และมีความภาคภูมิใจในตนเองต่อการเรียนวิชาชีพ
5. เพื่อให้มีปัญญา ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างงานให้สอดคล้องกับวิชาชีพ และการพัฒนางานอาชีพอย่างต่อเนื่อง
6. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เหมาะสมกับการปฏิบัติในอาชีพนั้น ๆ
7. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว องค์กร ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของ สิ่งแวดล้อม

8. เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของ ประเทศ โดยเป็นกำลังสำคัญในด้านการผลิตและให้บริการ

9. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข: 3-6) มีดังนี้

1. การเรียนการสอน

1.1 การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถโอนผลการเรียนและขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้

1.2 การจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง โดยสามารถนำรายวิชาไปจัดฝึกในสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

2. เวลาเรียน

2.1 ในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งภาคเรียนออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 20 สัปดาห์ โดยมีเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามที่กำหนด และสถานศึกษาอาจเปิดสอนภาคเรียนฤดูร้อนได้อีกตามที่เห็นสมควร ประมาณ 5 สัปดาห์

2.2 การเรียนในระบบชั้นเรียน ให้สถานศึกษาเปิดทำการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 5 วัน คาบละ 60 นาที (1 ชั่วโมง)

2.3 เวลาเรียนตามปกติ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด 2 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ประเภทวิชา/สาขาวิชาที่กำหนด ประมาณ 3 ปี

3. หน่วยกิต ให้มีจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 85 หน่วยกิต และไม่ เกิน 100 หน่วยกิต การคิดหน่วยกิต ถือเกณฑ์ ดังนี้

3.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงมีค่า 1 หน่วยกิต

3.2 รายวิชาที่ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้บูรณาการเรียน การสอน กำหนด 2 - 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 40 - 60 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วย กิต

3.3 รายวิชาที่นำไปฝึกงานในสถานประกอบการ กำหนดเวลาในการฝึก ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.4 การฝึกอาชีพในระบบทวิภาคี ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

3.5 การทำโครงการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชาฝึกงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังนี้

4.1 หมวดวิชาสามัญ

4.1.1 วิชาสามัญทั่วไป เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

4.1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานสัมพันธ์กับวิชาชีพ

4.2 หมวดวิชาชีพ แบ่งเป็น

4.2.1 วิชาชีพพื้นฐาน เป็นกลุ่มวิชาชีพสัมพันธ์ที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นในประเภทวิชานั้น

4.2.2 วิชาชีพสาขาวิชา เป็นกลุ่มวิชาชีพหลักในสาขาวิชานั้น ๆ

4.2.3 วิชาชีพสาขางาน เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในงานอาชีพตามความถนัดและความสนใจ

4.2.4 โครงการ

4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี

4.4 ฝึกงาน

4.5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

จำนวนหน่วยกิตและรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตร ให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา ส่วนรายวิชาแต่ละหมวดวิชา สถานศึกษาสามารถจัดตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือจัดตามความเหมาะสมของสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้สถาน ศึกษาดำเนินการกำหนดรหัสวิชา จำนวนคาบเรียนและจำนวนหน่วยกิต ตามระเบียบที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

5. โครงการ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนจัดทำโครงการในภาคเรียนที่ 4 ไม่น้อยกว่า 160 ชั่วโมงกำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต และการตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียน ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น

6. ฝึกงาน ให้สถานศึกษานำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการ อย่างน้อย 1 ภาคเรียน และการตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียน ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น

7. การเข้าเรียน ผู้เข้าเรียนต้องมีพื้นฐานความรู้และคุณสมบัติ ดังนี้

7.1 พื้นความรู้ สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

หรือเทียบเท่า หรือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพต่างประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด ต้องเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพให้ครบตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา การเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในแต่ละสาขาวิชา

7.2 คุณสมบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546

8. การประเมินผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546

9. กิจกรรมเสริมหลักสูตร สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัยของตนเอง การสหพันธการ และการส่งเสริมการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ทำนุบำรุงขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมินผล และปรับปรุงการทำงาน ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง

10. การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

10.1 ประเมินผ่านรายวิชาในหมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

10.2 ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบตามโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

10.3 ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

10.4 เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรและผ่านการประเมินตามที่กำหนด

10.5 ประเมินผ่านมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชา

11. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

11.1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจในการแก้ไข เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงและยกเลิกประเภทวิชาและสาขาวิชา ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546

11.2 ให้อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแก้ไข เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงสาขางาน ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546

11.3 ให้สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจพัฒนา เพิ่มเติมรายวิชา ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น โดยต้องรายงานให้ต้นสังกัดทราบ

สรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่า เนื้อหาหลักสูตรไม่ได้มีระบุเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะภาวะผู้นำเยาวชน และไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดชัดถึงการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน แม้แต่ในส่วนของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ยังไม่ได้กำหนดชัดให้มีการทำกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำโดยตรง แต่อันที่จริงแล้ว นักศึกษาที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยเฉพาะด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เนื่องจากพวกเขาต้องดำรงตำแหน่งของโพรแมนหรือซูเปอร์ไวเซอร์ของสถานประกอบการ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของการทำหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน เพราะว่า หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่ไม่มีระบุไว้ในเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

ความคิดเห็นของบุคคลสำคัญที่มีต่อโรงเรียนดอนบอสโก

การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนดอนบอสโกกรุงเทพฯ ตลอด 60 ปีที่ผ่านมาสามารถสะท้อนถึงการผลิตผู้สำเร็จทางการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. และ ปวส. จนเป็นที่ยอมรับของสังคมไทย ตามคำกล่าวของบุคคลต่อไปนี้

วัฒนา เมืองสุข (2550: 43) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาซึ่งเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างแพร่หลาย มุ่งผลิตเยาวชนให้มีความรู้

ความสามารถและศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านจิตวิญญาณ วิชาชีพ และทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน พร้อมทั้งจะเข้าทำงานในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพและคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี

จาตุรนต์ ฉายแสง (2550: 42) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเจริญงอกงามด้านการอาชีพด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ฝึกอบรมให้เยาวชนมีความรู้ คู่คุณธรรม เป็นสถานศึกษาวิชาชีพที่ได้พัฒนาในทุกด้าน

รุ่ง แก้วแดง (2550: 44) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถถ่ายทอดความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามให้แก่เยาวชนของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพมาโดยตลอด อีกทั้งยังเป็นสถานศึกษาที่มีพัฒนาการที่ดีในด้านการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างดี

จรวพร ธรณินทร์ (2550: 46) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ได้เปิดทำการสอนด้านช่างอุตสาหกรรมมาตั้งแต่พุทธศักราช 2489 ซึ่งสถานบันให้การศึกษาวินิชาชีพที่มุ่งเน้นช่วยเหลือเด็กกำพร้า เด็กยากจน และผู้ด้อยโอกาสให้ได้เข้าเรียนจนจบหลักสูตรโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้พิการทางการได้ยิน เข้าเรียนในสาขาวิชาการพิมพ์ รวมทั้งยังมีนโยบายพึ่งตนเองตลอดมา ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียง” ทำให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกปฏิบัติจริง มีความเอาใจใส่และมีความรับผิดชอบสูง สิ่งสำคัญที่สุดที่นักเรียนได้รับคือ การอบรมให้เป็นเยาวชนที่ดี มีศีลธรรม มีความศรัทธาต่อศาสนาของตนเอง ตลอดเวลาที่ผ่านมา ย่อมเป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ว่าโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพจนเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป

วัลลภ เจียรนวนนท์ (2550: 47) การศึกษานับเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชาชีพ เพราะหน้าที่อันสำคัญและยิ่งใหญ่ของคน คือ การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยดี เจริญเติบโต สง่างาม และมีความมั่นคง จำนวนคนในโลกที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา นอกจากทำให้เกิดการแข่งขันแล้วยังก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสังคม และในช่วงการพัฒนาประเทศ พัฒนาโลกนี้เอง ที่สังคมต้องการผู้ที่มีความรู้ คนเก่ง คนมีฝีมือ และมีความตั้งใจจริงมาร่วมกันสร้างความสำเร็จ อันจะนำไปสู่ความเจริญของประเทศชาติและของโลก

สรุป ความคิดเห็นของบุคคลสำคัญที่มีต่อโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ตามการบันทึกในหนังสืออนุสรณ์ 60 ปีของโรงเรียน พบว่า ในท่ามกลางสังคมโลกปัจจุบันที่ต้องการผู้มีความรู้ ความสามารถ มีฝีมือช่างวิชาชีพ โรงเรียนดอนบอสโก ได้มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเจริญงอกงามด้านอาชีพด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ฝึกอบรมให้เยาวชนมีความรู้ คู่คุณธรรม พัฒนาคนในทุกด้าน มีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนอย่างดี มีคุณภาพ จนเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ดังนี้

ไพบุลย์ ว่องวาริ (2545 : 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก มีระดับปัญหา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกัน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี ด้านการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ด้านความ สอดคล้องระหว่างการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติและด้านการปฏิบัติงานการคำของ โรงเรียน ผู้วิจัยคิดว่าปัญหาทั้ง 4 ด้านสามารถลดลงได้ ถ้าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้ให้ความร่วมมือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องพิจารณาความต้องการและแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อดีของการจัดการเรียนการสอน โดยเรียนทฤษฎี 1 สัปดาห์ และปฏิบัติ 1 สัปดาห์สลับกัน เพื่อนำให้ร่วมในการพิจารณาวางแผนการ จัดการเรียนการสอนให้ชัดเจนขึ้น มีการสร้างความเข้าใจแผนการจัดการเรียนการสอน การนำแผน ไปปฏิบัติและการติดตาม ควบคุมและประเมินผล สรุปได้ว่า แผนงานที่ดีจะต้องสอดคล้องและ สนับสนุนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ มีระบบการประสานงานที่ดี กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิธีการควบคุมและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติ งานนั้นๆ และแผนงานที่ดีควรยืดหยุ่นได้ สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้พอสมควร สรุปถึงแผนที่ดีจะ เป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสามารถ ตรวจสอบได้

วรุณี จิรสจริตรธรรม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของ ครูช่างและนักเรียน ปวช.3 ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานสาขาช่างอุตสาหกรรมประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2546 ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายการฝึก ปฏิบัติงาน ด้านสภาพโรงฝึกปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการฝึกปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ ของครูช่าง และด้านระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างที่มีต่อการ ฝึกปฏิบัติงานโดยจำแนกตามสาขาช่าง เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ปวช.3 ที่มีต่อการ ฝึกปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสาขาช่าง และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างกับนักเรียน ปวช.3 ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานในสาขาช่างเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูช่างจำนวน 94 คน และนักเรียน ปวช.3 จำนวน 140 คน สังกัดโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูช่างและนักเรียน ปวช.3 มีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงานสาขาช่าง อุตสาหกรรม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูช่างที่สังกัดสาขาช่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงานสาขาช่าง อุตสาหกรรม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ไม่แตกต่างกัน

3. นักเรียน ปวช.3 ที่สังกัดสาขาช่างต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ครูช่างกับนักเรียน ปวช.3 ที่สังกัดสาขาช่างเดียวกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ไม่แตกต่างกัน

บรรลือศักดิ์ อัครวัฒนา (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการติดตามผล ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างไฟฟ้า โรงเรียนดอนบอสโก ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2546 ในด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะประจำตัวของผู้สำเร็จการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา และหัวหน้างาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษากับหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2546 จำนวน 132 คน และหัวหน้างานจำนวน 26 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาต่อร้อยละ 84.1 ไม่ได้ทำงานร้อยละ 63.63 ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนร้อยละ 16.67 ส่วนผู้ที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมีจำนวนร้อยละ 19.7 และทั้งหมดทำงานในหน่วยงานเอกชน โดยภาพรวมผู้สำเร็จการศึกษาคิดเห็นว่ามีความรู้ทางวิชาการและทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะประจำตัวมีความเหมาะสมระดับมาก สำหรับหัวหน้างานมีความเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางวิชาการ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะประจำตัวเหมาะสมระดับมากทุกรายการ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษากับหัวหน้างาน ทั้ง 3 ด้าน พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาและหัวหน้างานมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

พันธ์ชิด ธรรมพิชัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่พิการทางการได้ยินให้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ สาขาการพิมพ์ในระดับ ปวช. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่พิการทางการได้ยิน ให้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติ ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ สาขาการพิมพ์ในระดับ ปวช. ในด้านการบริหารจัดการบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่พิการทางการได้ยินกับนักเรียนปกติที่เรียนร่วม มีความคิดเห็นต่อการเรียนร่วมตามการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่พิการทางการได้ยินให้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติ ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ สาขาการพิมพ์ในระดับ ปวช. โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกปฏิบัติงาน นักเรียนที่พิการทางการได้ยินและนักเรียนที่เรียนร่วมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง โดยการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ดังมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเยาวชน

ก่อนที่จะให้ความหมายของภาวะผู้นำผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของผู้นำโดยปกติแล้ว ทุกหน่วยงานหรือสังคมทุกระดับย่อมต้องการผู้นำกลุ่มหรือผู้นำองค์กร ซึ่งอาจจะได้รับการแต่งตั้งโดยการคัดเลือกหรือโดยการสืบทายาทก็ตาม (O'Leary. 2000: 1) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบารมีสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นคนอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้นำนี้จะสร้างกระบวนการในการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Lussier. 1996: 212) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นของบุคคลในองค์กร (DuBrin. 1998: 2) และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่องค์กรตั้งไว้ (Daft. 2005: 5) ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจโดยตำแหน่ง แต่จะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำหรือไม่ จะต้องเป็นผู้ที่มีบารมี นั่นคือความสามารถในการชักจูงหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหรือคิดในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Daft. 2005: 7) ดังที่ คอตเตอร์ (Kotter. 1999: 26-28) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์ และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ โลเรนเซน (Lorensen. 2007: Online) ได้กล่าวว่าการให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำไม่สามารถนิยามได้อย่างถูกต้องเพียงความหมายเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์และเป้าหมายของการดำเนินการ ตัวแปรที่สามารถบอกถึงภาวะผู้นำได้ คือ ผู้นำตามสถานการณ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะใช้ผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานที่ เหตุการณ์และบุคคล โดยทั่วไปภาวะผู้นำเยาวชนที่จะถูกให้ความหมายในบริบทเชิงกลุ่ม คือ เป็นลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องการกลุ่มมาร่วมพัฒนา โดยเฉพาะต้องการผู้ใหญ่

สำหรับนักวิชาการของประเทศไทยบางท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีศักยภาพในการสร้างและกระทำให้อิทธิพลขององค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จและมีความสามารถในการกระตุ้นให้ทุกคนที่อยู่ด้วยกัน ได้ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม สื่อสารกับทุกคนด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน มี

ความสามารถในการเตรียมผู้อื่นให้มีลักษณะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูปต่อไป (เทียน ทองแก้ว. 2550: ออนไลน์) และเมื่อประยุกต์แนวคิดของภาวะผู้นำมาสู่บริบทของสถานศึกษาที่เป็นเยาวชน พบว่านักวิชาการทางการศึกษาคือ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2550: ออนไลน์) ได้บรรยายเรื่อง “ภาวะผู้นำเยาวชน” ที่โรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี ในโครงการ ค่ายความรู้ (Knowledge Camping) ซึ่งเป็นการเรียนนอกระบบ ให้เด็กได้เรียนรู้ถึงการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในชีวิตจริง และให้โจทย์นำไปคิดต่อคือ อนาคตของประเทศในอีก 15 ปีข้างหน้า จะเป็นอย่างไร และอีก 15 ปีข้างหน้า ตัวเราจะเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เด็กได้กำหนดเป้าหมายของตัวเอง นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำคือ การเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีการใฝ่รู้ตลอดเวลา มีวินัย ทำงานเป็นทีม มองอนาคตและมีมารยาทในสังคม รักษาวัฒนธรรมไทย

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมานี้ เป็นแนวคิดที่ได้จากกลุ่มผู้ใหญ่ ต่อไปนี้จะขอนำเสนอข้อเสนอมานี้มาจาก กลุ่มเยาวชนโรงเรียนเทพศิรินทร์ พุดฯ (2550: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายรวมกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักแก้ไขปัญหา การใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เลือกทำในสิ่งที่รัก และสนุกกับมันมากกว่าที่จะเดินตามรอยคนอื่น ต้องมีความอดทน และศักยภาพในตนเอง ความทะเยอทะยานจะผลักดันเราไปสู่ความเป็นเลิศ การที่เราจะเรียนรู้สิ่งใดนั้น มันไม่สำคัญว่าเราจะต้องเรียนรู้แต่ในตำรา แต่เราสามารถเรียนรู้ และรับรู้จากนอกตำราได้ และภาวะผู้นำเยาวชนคือ กล้าที่จะนำเสนอ ความคิดของตัวเอง กล้าที่จะเป็นผู้นำ ได้แ่งคิดในการเปลี่ยนความคิด คิดอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ คิดอย่างไรจึงจะเป็นคนที่มีศักยภาพ ในขณะที่เด็กก็ต้องมีคุณธรรมด้วย ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน คือ ความเป็นเลิศที่ได้มาด้วยความรู้และความดีควบคู่กันไป และภาวะผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น และทะเยอทะยาน แต่เราอย่าเพ้อฝัน เราต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากกว่าบุคคลอื่น และการที่เราจะเป็นผู้นำได้เต็มตัวเราต้องสามารถทำให้ผู้อื่นทำตามเราได้ จึงจะเรียกว่าเป็นผู้นำที่ดี

สรุป ภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีการใฝ่รู้ตลอดเวลา มีวินัย ทำงานเป็นทีม มองอนาคตและมีมารยาทในสังคม รักษาวัฒนธรรมไทย รู้จักแก้ไขปัญหา การใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ต้องมีความอดทน และศักยภาพในตนเอง ความทะเยอทะยานจะผลักดันเราไปสู่ความเป็นเลิศ กล้าที่จะนำเสนอความคิดของตัวเอง กล้าที่จะเป็นผู้นำ ได้แ่งคิดในการเปลี่ยนความคิด คิดอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ คิดอย่างไรจึงจะเป็นคนที่มีศักยภาพ อีกทั้งมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นทำงานเป็นทีมไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มักจะศึกษาและพูดถึงแต่ภาวะผู้นำที่เป็นของผู้ใหญ่หรือผู้บริหาร มีงานวิจัยและบทความบางส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน แต่ส่วนใหญ่มักจะประยุกต์ภาวะผู้นำของผู้ใหญ่มาใช้กับเยาวชน ผู้วิจัยจึงได้พยายามสืบค้นเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำของผู้ใหญ่กับภาวะผู้นำของเยาวชนแตกต่างกันหรือไม่ ฉะนั้นการพัฒนา

ภาวะผู้นำเยาวชนจึงเป็นแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งต้องการประยุกต์จากฐานคิดของภาวะผู้นำวิชาชีพของผู้ใหญ่มาสู่ภาวะผู้นำเยาวชน แต่การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนต้องการสภาพแวดล้อมเชิงประสบการณ์ที่มีผู้ใหญ่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน (Kittychan-Ga. 2006: Online) จะเห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนเป็นการฟื้นฟูสื่อนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คลาว (Klau. 2006: Online) เยาวชนไม่เป็นผู้นำแบบผู้ใหญ่ แต่เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการเป็นหัวหน้าในอนาคต สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำระหว่างผู้ใหญ่กับเยาวชนในอีกมุมมองหนึ่งคือ เยาวชนเข้ามาร่วมทำงานกับกลุ่มโดยมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำเดี่ยวน้อยกว่าผู้ใหญ่ จะเห็นว่าผู้ใหญ่มักจะแสดงความเป็นผู้นำโดยมีอีโก้ (ego) สูงกว่าเยาวชน หลายครั้งเราจะพบว่าเยาวชนจะให้ความสำคัญกับเพื่อนในกลุ่มมากกว่า (Richard Goll. 2002: Online) และในด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก บอร์ดบริหารวิทยาลัยเวอร์จิเนีย (Virginia Board of Education. 2001: 1-3) ที่ให้ความหมายภาวะผู้นำเยาวชนว่าเป็นกระบวนการมากกว่าที่จะเป็นเหตุการณ์ เป็นเสมือนการเปลี่ยนสถานการณ์ อีกทั้งบทบาทและพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามอาจจะเปลี่ยนไปด้วย ซึ่งความแตกต่างของภาวะผู้นำผู้ใหญ่ที่มีคุณลักษณะผู้นำชัดเจนและใช้ได้ เหตุการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันภาวะผู้นำแบบนักเรียนควรมีลักษณะผู้นำที่มีจริยธรรม มีพฤติกรรมรับผิดชอบ นักเรียนทำงานอย่างเข้าใจต่อการปฏิบัติภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและกล้าเสี่ยงต่อโอกาสที่เปิดต่อการเป็นผู้นำ โดยการท้าทายให้มีภาวะผู้นำนี้ไม่จำกัดอายุ เพศหรือศาสนา

นอกจากนี้ แวกเนอร์ (Wagner. 2006: Online) ผู้เป็นประธานบอร์ดบริหารบริษัทอุตสาหกรรมแวกเนอร์ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำว่าการพัฒนาภาวะผู้นำด้านงานอาชีพจะเกิดผลอย่างแท้จริงด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริงจึงจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชนได้ ฉะนั้นจึงไม่สามารถกล่าวว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนได้มาจากการจัดฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว (Kress. 2006: Online) ภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารแบบทั่วไปมักจะพูดถึงหลักการแนวคิดทฤษฎีอย่างมากมาย แต่ภาวะผู้นำเยาวชนมักจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำโดยรวมกับพี่เลี้ยงกลุ่มหรือนักฝึกอบรม ฉะนั้นภาวะผู้นำในตัวเยาวชนส่วนใหญ่ถูกประยุกต์มาจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สรุป ตัวแปรของภาวะผู้นำที่ทำการศึกษาในปัจจุบัน มักจะเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำสำหรับผู้ใหญ่ เพราะเห็นชัดในการบริหารแบบอาชีพ สำหรับตัวแปรของภาวะผู้นำเยาวชนมักจะเป็นแบบพื้นฐานลักษณะทั่วไปเชิงบวก ที่ทุกคนควรมี ภาวะผู้นำแบบผู้ใหญ่จะแสดงออกอย่างชัดเจนในการเป็นผู้นำเดี่ยวในการทำงาน แต่สำหรับเยาวชนการเป็นผู้นำจะเป็นแบบกระบวนการมากกว่าเป็นเหตุการณ์เฉพาะ นั่นคือเยาวชนจะมีศักยภาพภายในที่จะเป็นผู้นำเดี่ยว แต่ยังไม่สามารถเป็นอย่างชัดเจนได้ เนื่องจากสถานะภาพและสถานการณ์ยังไม่ถึงเวลา แต่เยาวชนควรจะได้รับเตรียมพร้อมพื้นฐาน ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ ฝึกฝน และทดลองการเป็นผู้นำ เพื่อการอาชีพในอนาคต

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการบางท่าน ที่สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

โยซาฟิน และเฟิร์ตมัน (Josephine; & Fertman. 1998: 18-113) ได้ศึกษาศักยภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน สามารถแบ่งเป็น 3 สถานะ คือ สถานะแรกการเอาใจใส่ต่อความตระหนักรู้ (Awareness) เป็นสถานะที่พื้นฐานสุดของเยาวชนที่มี เยาวชนจะยอมรับและอยู่ในวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามจารีตประเพณี พวกเขาจะอยู่อย่างธรรมดา ไม่คิดอะไรมากไปกว่าการได้ปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ สถานะที่ 2 คือ การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สถานะภาพนี้ เยาวชนกำลังอยู่ขั้นตอนระหว่างกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ พวกเขาจะเริ่มคิดและกระทำสิ่งที่สังคมเรียกร้องในลักษณะของ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Transactional Leadership) คือ การปฏิบัติติดต่อ สื่อสารกับผู้คนให้กิจกรรมสำเร็จไป โดยเริ่มเป็นตัวเชื่อมสานกับผู้คน คนกับคนตามภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ โดยมีการรักษาสมดุลของความรู้ อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และสังคม ในเวลาเดียวกัน พวกเขาจะต้องก้าวไปสู่ สถานะที่ 3 โดยคิดเสมอว่าตัวเขาคือใคร ความสามารถอะไรบ้างที่เขามี เพียงพอหรือไม่ เพียงพอที่จะก้าวไปสู่สถานะที่ 3 คือการเป็นผู้นำของตัวเอง (Mastery) หรือไม่ เยาวชนที่อยู่ในสถานะภาพที่ 3 นี้ จะมีความสนใจในตนเอง และผู้อื่น มีความสามารถทำงานและติดต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นสู่การพัฒนา และค้นพบคุณค่าของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม นั่นคือการเป็นผู้นำ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 5 มิติที่ค้นพบในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ (Leadership Information) เจตคติของภาวะผู้นำ (Leadership Attitude) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจ (Decision Making) และการจัดการความเครียด (Stress Management) จาก 5 มิติดังกล่าวนี้นี้สามารถรวมไว้ใน การรู้คิด (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และพฤติกรรม (Behavioral) ทั้งหมดนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาภาวะ การเป็นผู้นำของเยาวชน ซึ่งนำมาเป็นการตรวจ การควบคุมดูแล และการประเมิน ซึ่งนำมาอยู่ในรูปของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนได้

ทักษะภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวัยรุ่น เพื่อจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าสามารถช่วยสังคม และทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากเยาวชนในปัจจุบันอยู่ในสภาวะเสี่ยงต่อภัยคุกคามรอบด้าน (Boyd. 2001: Online) แม้ความสามารถทางทักษะผู้นำที่มีอยู่ ก็อาจจะไม่เพียงพอที่จะเอาตัวรอดได้ มีองค์การมากมายที่ช่วยให้เยาวชนเกิดสภาวะผู้นำ นอกเหนือจากครอบครัวที่ช่วยเป็นกลุ่มแรก (Hobbs. 1999: Online) เช่น โปรแกรม 4-เอช (4-H) เป็นโปรเจกต์ของการเรียนรู้และให้บริการ วิธีการหนึ่งสำหรับการสร้างสภาวะผู้นำสำหรับเยาวชน เพราะจะช่วยให้พวกเขาฝึกฝนตัวเองในการทบทวนประสบการณ์กลุ่มมากกว่าจะเรียนรู้จากตัวเอง ทักษะเหล่านี้คือการระดมสมอง (Brainstorming) การตัดสินใจ (Decision Making) การสร้างเป้าหมาย (Setting Goals) และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้พวกเขารู้จักวางแผน และค้นพบคุณค่าของการ

ให้บริการ นักเรียนจำนวนมากเรียนรู้ที่จะให้บริการ ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน (Conrad; & Hedin. 1983); (Ladewig; & Thomas. 1987); (Yates; & Yonniss. 1996) การเรียนรู้ด้านประสบการณ์จะมีผลเมื่อบุคคลนำตนเองไปเกี่ยวข้องกับการร่วมกิจกรรมกลุ่ม มีหลายขั้นตอนเช่น การมีสมาชิกกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรม การมีสมาชิกกลุ่มร่วมกันแบ่งปัน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การถามผู้ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับกระบวนการประสบการณ์ที่ซับซ้อนถึงแนวคิด พื้นฐาน การมีผู้ร่วมกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบของหลักการ หรือแนวทางชีวิตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ การถามผู้ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องการประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้กับสถานการณ์อื่นๆ และการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ทางปฏิบัติ ถึงการเรียนรู้จากการกระทำและต้องแน่ใจว่าทุกขั้นตอนกำลังดำเนินตามแผนสู่เป้าหมาย (Brown. 1999: 35-38)

นอกจากนี้ บอยด์ (Boyd. 2001: Online) ได้ศึกษาจาก วอยาซซ์ และค็อกซ์ (Woyach; & Cox. 1997: 84-86) เกี่ยวกับ 12 ตัวบ่งชี้ของโปรแกรมการสร้างภาวะผู้นำ โดย 5 ตัวบ่งชี้แรกจะสัมพันธ์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของโปรแกรมภาวะผู้นำ และอีก 7 ตัวบ่งชี้ที่เหลือจะกล่าวถึง กระบวนการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การช่วยเยาวชนให้เรียนรู้ ทักษะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำให้เยาวชนให้เข้าใจประวัติศาสตร์ คุณค่าและความเชื่อในสังคม และวัฒนธรรมของพวกเขา การเอื้อให้เยาวชนพัฒนาความเข้มแข็งในการเป็นปัจเจกบุคคล และมีรูปแบบภาวะผู้นำ การช่วยให้เยาวชนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเหตุผลเชิงจริยธรรม สนับสนุนให้เกิดการยอมรับ, เข้าใจ และยึดหยุ่นกับทุกคน ทุกวัฒนธรรม และสังคม มีความคาดหวัง ใ่วางใจ และให้เกียรติต่อเยาวชนที่จะให้บริการ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ และการจัดเตรียมโอกาส สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ มีส่วนร่วมกับเยาวชนในการบริหารผู้อื่น ทุกที่ ทุกสังคม ทุกกลุ่ม เปิดโอกาสให้ ทบทวนตนเอง และกระบวนการของการเรียนรู้ทั้งในส่วนบุคคล และกลุ่ม การร่วมกับเยาวชนใน ประสบการณ์กลุ่ม ทำงานเป็นทีม และเครือข่ายหน่วยเหนือ ร่วมกับเยาวชนในการเป็นเครื่องหมายของการปฏิสัมพันธ์กับพี่เลี้ยงการเป็นแบบอย่างที่ดี และร่วมกันพัฒนาไปสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

ฉะนั้น ในการอบรมเยาวชนจะได้มีโอกาสระดมสมองคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกันในการทำกิจกรรม อบรมพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้ประสบการณ์ร่วมกับกลุ่ม และจะถูกตั้งคำถามให้ตอบว่าจะ นำสิ่งที่กำลังเป็นประเด็นเหล่านี้ไปใช้ประยุกต์ในชีวิตจริงได้อย่างไร โดยอาศัยการพัฒนาบุคลิกของภาวะผู้นำคือการให้บริการกลุ่ม การร่วมคิดร่วมทำ การทำงานเป็นทีม การรู้จักทักษะ การแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น การรู้จักตั้งเป้าหมาย การรู้จักทำงานโดยมีการวางแผน และการสร้างทีมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเยาวชนในกรอบคิดของการช่วยสังคมและมีส่วนร่วมกับสังคม ชุมชนให้เป็นที่ยอมรับ จึงเน้นการพัฒนาประสบการณ์ชีวิตกลุ่ม โดยมีทักษะของภาวะผู้นำด้านการระดมสมอง การตัดสินใจ การสร้างเป้าหมาย การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น และการให้บริการสาธารณะ แต่ผู้ใหญ่ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชน คือ ร่วมประสบการณ์ทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสม

ตามแบบของพีเลียงหรือที่ปรึกษา ให้เกียรติในการออกความคิด ตัดสินใจ เป็นแบบอย่างของ คุณธรรม จริยธรรม ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญ

สำหรับในบริบทของประเทศไทย เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สกศ. (2550: 39-48) ได้เสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน คือการสร้างนักเรียนให้มีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ และในการปลูกฝังในการฝึกฝนในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ค้นพบความสามารถและปฏิภาณของตนเองได้โดยในตัวเองซึ่งจะพัฒนาภาวะผู้นำให้ นักเรียนผู้จบการศึกษาก่อนอุดมศึกษา จะต้องมีความรู้ด้านความรู้ที่แน่นแฟ้น มีความ รับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจห่วงใยผู้อื่น เห็นคุณค่าในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นจิตใจผู้อื่นให้ทำงานสู่ เป้าหมายร่วม มีจิตวิญญาณเป็นผู้ประกอบการอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างอิสระ ฝ่าฟันเพื่อ ความเป็นเลิศกระตือรือร้นที่จะดำรงชีวิตอย่างมีรสชาติ ซึ่งจะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรคือ มีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และให้นักเรียนเลือกเรียน ได้เหมาะสมกับตนเอง จัดตั้งโรงเรียนหรือสร้างหลักสูตรเสริมเฉพาะด้านให้นักเรียน จัด หลักสูตรโดยเน้นกิจกรรมที่เกิดความคิดริเริ่มของนักเรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ชุมชน เป็นฐาน ในส่วนหลักของหลักสูตร สอนให้น้อยลง เรียนให้มากขึ้น นั่นคือ ให้อิสระผู้เรียนศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองมากกว่าการเรียนไปตามครูสอน ให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมและพัฒนาเอกลักษณ์ ของตนเอง รู้จักบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในหลักสูตรที่ตนเรียน เรียนรู้แบบองค์รวม มีการใช้ ทักษะการคิดและการสื่อสาร ช่วยเพิ่มพูนวิชาการในหลักสูตรหลัก

คุณสมบัติของผู้ที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย (วิทยากร เชียงกูล. 2547: 39-40) คือ ความอยากรู้อยากเห็นที่ไม่เคยมอดและการเรียนรู้อย่างไม่มีความจบ มีจินตภาพ (วิสัยทัศน์) ที่มีพลัง ตอนแรกผู้นำกำหนด ความเป็นจริงของเขา (สิ่งที่เขาเชื่อว่าเป็นไปได้) และต่อมาจัดการทำความเข้าใจให้เป็นจริง พัฒนาความสามารถที่จะสื่อสารจินตภาพนั้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นเห็นด้วย ยอมรับความ ไม่แน่นอน และกล้าที่จะเสี่ยง มีคุณธรรมที่เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตนเอง เปิดเผยข้อตรง มีวุฒิภาวะ เปิดใจรับการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นคนที่มีความริเริ่ม ความโดดเด่นไม่เหมือนใคร “ผู้นำเรียนรู้จาก ผู้อื่น แต่ไม่ได้ให้คนอื่นเป็นผู้สร้างเขา” เป็นคนที่คิดค้นอะไรใหม่ การคิดค้นอะไรใหม่บางครั้ง เกี่ยวข้องกับการสร้างตัวเองใหม่ (Recreating Your Self) ทำให้อาจจะได้รับอิทธิพลมาจาก กรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมที่เติบโตขึ้นมา แต่ผู้นำจะรู้จักจัดการกับอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อเขา ทั้งหมด และสร้างบางสิ่งบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นมา รู้จักปลุกตัวที่จะไปคิดและทบทวน พิจารณา เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบและแนวทางในการแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้นต่อโอกาสของ ชีวิต : เชื่อในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อตัวเองและเพื่อผู้อื่น มองความสำเร็จจากชัยชนะเล็กๆ และความพอใจ ในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่การมัวนั่งคอยความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ อย่ายอมจำนนต่อบริบทของ ชีวิตประจำวัน ซึ่งมักเป็นเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องเล็กๆ หรือเพื่อผลประโยชน์ แต่รู้จักใช้บริบท ของชีวิตเพื่อพัฒนาความสามารถที่ใหญ่กว่าของตน สร้างบริบทใหม่ สิ่งใหม่ วิถีทำงานและวิถีใช้ชีวิต แบบใหม่ที่เป็นตัวของตนเอง และเป็นอิสระจากการประเมินของคนอื่น ของระบบวัฒนธรรม

หรือยุคสมัยที่ดำรงอยู่

สรุปได้ว่า หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนโดยทั่วไป มีตัวบ่งชี้ที่น่าสนใจในการนำไปศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนคือ การเป็นผู้นำข้อมูลสารสนเทศ การมีเจตคติของการเป็นผู้นำผู้อื่น การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การจัดการกับความตึงเครียดและปัญหา การแสวงหาโอกาส การกล้าเสี่ยงและท้าทายในงาน การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งความสำเร็จ การจูงใจผู้อื่น การแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับกระบวนการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนคือ การเปิดโอกาสของผู้ใหญ่ให้เยาวชนพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ชีวิตกลุ่ม การระดมสมอง การมีส่วนร่วม การกล้าแสดงออก ต่อที่สาธารณะ การให้บริการชุมชน และสำหรับขั้นตอนในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนคือ การสร้างความตระหนักในการรับรู้เกี่ยวกับสาระเนื้อหาและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชน จากนั้นให้มีโอกาสสวมปฏิบัติสัมพันธ์เชิงประสบการณ์พื้นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในชีวิตจริงของการเป็นผู้นำ และขั้นสุดท้ายคือ การแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.4 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา

จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่ผ่านมา เป็นการศึกษาในเชิงกว้าง เพื่อเป็นฐานคิดสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้โดยตรง และจะนำไปสู่องค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา ในตอนต่อไป ฉะนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดจากเอกสารหรือนักวิชาการบางคน ดังนี้

2.4.1 สหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่ม พนักงานเยาวชนหนุ่ม โดยมองเห็นว่าพนักงานหนุ่มๆ จะมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งสู่การพัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ และไปสู่ตำแหน่งผู้นำมากกว่าจะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น โดยพวกเขาเชื่อว่าโอกาสและประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับบุคคลที่มีคุณลักษณะการทำงานที่มีคุณภาพสูงและมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Youth Development. 2005: Online) จึงได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในสถานที่ทำงาน ดังนี้

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงาน กับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานการติดต่อกับลูกค้า และให้บริการคือ การรักความก้าวหน้า การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน อีกทั้ง เฟอร์เบอร์, พิตแมน, และมาร์แชล (Ferber; Pittman; & Marshall 2002B: Online) ได้เสนอภารกิจสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายของรัฐ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในการประกอบวิชาชีพคือ ด้านสมรรถนะ (Competencies) จะพัฒนาการแสดงให้เห็นสิ่งชี้เฉพาะ (Identifying) การจัดการ (Organizing) การวางแผน (Planning) และการจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) สำหรับ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with others) จะพัฒนาการแสวงหาและการใช้ข้อมูล

สารสนเทศ (Acquiring and Using Information) การเข้าใจความซับซ้อนของความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Understanding Complex Inter-relationships) และการทำงานกับความหลากหลายทางเทคโนโลยี (Working with a variety of technologies foundations) ด้านทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) จะเน้นเรื่องการอ่าน (Reads) การเขียน (Writes) การทำงานกับตัวเลข (Performs Arithmetic) การทำงานเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Operations) การฟัง (Listens) และการพูด (Speaks) สำหรับด้านทักษะการคิด (Thinking Skills) จะพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ (Thinks Creatively) การตัดสินใจ (Decision makings) การแก้ปัญหา (Solves Problems) การเป็นนักสร้างภาพ (Visualizes) การรู้จักวิธีการเรียนรู้ (Knows How to Learn) และการรู้จักใช้เหตุผล (Reasons) สำหรับด้านคุณภาพส่วนบุคคล (Personal Qualities) จะแสดงผลความรับผิดชอบ (Displays responsibility) การเคารพตัวเอง (Self-esteem) ความสามารถทางสังคม (Social ability) การจัดการตนเอง (Self-management) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความจริงใจ (Honesty)

สิ่งที่ช่วยพนักงานหนุ่ม ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนในสนามงานคือ การท้าทายกับการทำสิ่งใหม่ ที่ซับซ้อนและมีอุปสรรค การฝึกปฏิบัติเชิงลึกหาโอกาสประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ทางปฏิบัติ หาโอกาสสร้างความมั่นใจ หาโอกาสทำงานเป็นเหมือนสมาชิกของทีมงาน หาโอกาสทำงานเป็นผู้จัดการโปรเจกต์ จะเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ผู้นำในสถานที่ทำงานจะเป็นที่น่าสนใจสำหรับเยาวชน ถ้าจะนำโปรแกรมนี้ไปใช้ฝึกอบรมในสถานศึกษา เพื่อเตรียมเด็กเยาวชนตั้งแต่ก่อนจบการศึกษา และจะเป็นการตื้ออย่างยิ่งที่จะจัดโปรแกรมซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนนี้ ให้กับกลุ่มเด็กที่ขาดความสามารถ การแสดงตนเป็นผู้ผู้นำเพื่อจะได้พัฒนาไปสู่ศักยภาพภายในตัวพวกเขาให้มากขึ้น

สรุป การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา คือ การให้บริการ ความรักต่ออาชีพ ความก้าวหน้า มีความเป็นผู้ผู้นำ รู้จักติดต่อสื่อสาร เรียนรู้ด้วยตนเอง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีสมรรถนะคือ การแสดงออกด้วยเอกลักษณ์พิเศษเฉพาะตัวเชิงบวก การรู้จักจัดการ การวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่าน เขียน คำนวณ ฟัง และพูด การมีทักษะการคิดและคุณภาพส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ เคารพตนเอง ซื่อสัตย์ จริงใจ และสังคมกับผู้อื่น สำหรับทักษะในสนามงานอาชีพคือ การรู้จักแก้ปัญหา ประยุกต์ใช้จริง แสวงหาโอกาสเป็นผู้ผู้นำ เป็นต้น

2.4.2 ริคเกตส์ และรั๊ด (Ricketts; & Rudd. 2002: 1-12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเยาวชนในสายอาชีพศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานของการศึกษาทางทฤษฎีนี้เพื่อที่จะสำรวจและสังเคราะห์งานเขียนทางภาวะผู้นำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเยาวชนที่อยู่ในอาชีพและยังคงศึกษาทางสายอาชีพ อีกทั้งแสดงให้เห็นโครงสร้างอันจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำ และต้องการที่จะพัฒนารูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือฝึกที่มีรูปแบบที่เหมาะสมในทางอาชีพ และในการศึกษาทางสายอาชีพ โดยวิธีการและแหล่งข้อมูลต่างๆ ของการศึกษาย่างเป็นระบบนี้เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของเอกสารสำรวจที่เป็นงานเขียนของภาวะผู้นำและการวิจัยการพัฒนาบุคคลสำหรับเยาวชน ประยุกต์แนวคิดของ เบนนิส และนาอุส (Bennis; & Nanus. 1985: 67-85) ที่ว่าทุกคนมี

ศักยภาพในทางภาวะผู้นำ เหตุผลที่สภาวะผู้นำขาดหายไปในสังคมทุกวันนี้ เป็นเพราะผู้คนไม่เข้าใจเกี่ยวกับความหมายของมัน และสต็อกคิล (Stogdill. 1974: 28-29) สรุปว่ามีคำจำกัดความมากมายเกี่ยวกับการพัฒนาสภาวะผู้นำเท่า ๆ กัน กับการพยายามของหลายคนที่กำหนดมโนทัศน์ของมันสำหรับเขาเองแล้ว สภาวะถูกนิยามให้เป็น การมีบุคลิกภาพที่ดี มีศิลปะในการชักจูงคนให้ปฏิบัติตาม มีการประยุกต์รู้จักใช้อำนาจ (อิทธิพลทางสร้างสรรค์) การปฏิบัติตนดี เหมาะสม มีพลังในการโน้มน้าวจิตใจ มีมิตรภาพความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และมีความริเริ่มสร้างสรรค์

การจะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน แต่ก็ท้าทายให้ทำการศึกษาและพัฒนา ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจ โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่เด่นชัดซึ่งจำเป็นต้องกระบวนกรของหลักสูตรฝึกอบรม นั่นคือ เยาวชนกับผู้ใหญ่ ต้องให้ความช่วยเหลือกันและกันในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยการเปิดโอกาสให้เยาวชนตัดสินใจใช้อำนาจและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมา ตามบริบทที่กว้างเพื่อการเรียนรู้และรับใช้ และรับรู้ในประสบการณ์ของเยาวชนทั้งทางความรู้ทางสติปัญญา และทักษะ จะเห็นว่าเป็นยุทธศาสตร์ทางภาวะผู้นำที่อาศัยการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ (Josephine; & Fertman. 1998: 10) ซึ่งสภาวะผู้นำเป็นดังความสัมพันธ์ และสภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่อยู่ในกลุ่ม หรือหมู่คณะ กล่าวคือผู้นำเป็นคนที่คิดด้วยตัวของเขาเอง และสื่อสารความคิดและความรู้สึกของเขาเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ และทำตามสิ่งที่เขาเชื่อนั้นๆ เขายังมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในทางจริยธรรมและทางความรับผิดชอบทางสังคม

ในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนได้มีการพิจารณาตัวแปรต้นด้านความแตกต่างในเพศ เชื้อชาติ ฐานะทางสังคม รูปแบบการเรียนรู้ ลักษณะบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และการศึกษา ในตัวพวกเขามีส่วนที่เหมือนกันในรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ความปรารถนาที่จะแยกตัวจากพ่อแม่ ความต้องการเวลาเพื่อจะเรียนรู้ด้วยตนเอง หนทางที่พวกเขาเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง และมีความต้องการเวลาในการสำรวจแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาของเยาวชนอย่างดี (Ricketts; & Rudd. 2002: 1-12) ถือเป็นส่วนสำคัญมากก่อนสิ่งใด ต่อการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน เนื่องด้วยความสำคัญของการพิจารณาถึงความสามารถส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ทั้งความแตกต่างของแต่ละคน ความเหมือนกัน และความต้องการต่าง ๆ จะต้องได้รับความสนใจหรือพิจารณาก่อนการสังเคราะห์และการใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน จากงานวิจัยเรื่องโมเดลการศึกษาความเข้าใจภาวะผู้นำเพื่อการอบรม ครู และการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน (Ricketts; & Rudd. 2002: 1-13) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เบต้าในการทบทวนเอกสารการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน เชื่อมโยงกับการสร้างโมเดลทางความคิดของการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน หลังการกล่าวอ้างอิงถึง ความต้องการในการศึกษาภาวะผู้นำ การขาดข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน ในอาชีพและการศึกษาระดับเทคนิคศึกษา โมเดลถูกนำเสนอด้วยรายละเอียดในรูปแบบโครงสร้างการทำงานเชิงหลักสูตรสำหรับการสอนภาวะผู้นำให้นักเรียนทั้งหมด โมเดลนี้ประกอบด้วย 5 มิติ และ 3 สถานะของการพัฒนา 5 มิติของโมเดลทางความคิดคือ (1) ความรู้และข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ (Leadership Knowledge and Information) (2) ทำที่ความปรารถนาและความต้องการพัฒนาภาวะ

ผู้นำ (Leadership Attitude, Will and Desire) (3) การตัดสินใจ การมีเหตุผล และการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ (Critical Thinking) (4) ทักษะการสื่อสารทางการพูดและการเขียน (Oral and Written
 Communication Skills) และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภายในตนเอง (Intra and
 Interpersonal Relations) ข้อเสนอแนะ 5 มิติอยู่ในโมเดลเพื่อดำเนินการในสถานการณ์แรกของการ
 พัฒนาหลักสูตรการสอนภาวะผู้นำในเยาวชน

สรุปแนวคิดของ ริคเกทส์ และรัตต์ ที่ศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในสาย
 อาชีวศึกษา พบว่า มีฐานคิดจาก เบเนนิสและนาคัส ที่ว่า ทุกคนมีศักยภาพภายในที่สามารถเป็นผู้นำ
 ได้ โดยต้องมีการจัดทำรูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยเฉพาะในสาย
 วิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยมีวิธีการพัฒนาคือ ความร่วมมือของเยาวชนกับผู้ใหญ่ เปิดโอกาส
 ให้เยาวชนตัดสินใจ เรียนรู้ และให้บริการ ก่อให้เกิดสติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ ในภาวะ
 ผู้นำ โดย 5 มิติสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนสายอาชีพคือ ความรู้ข้อมูลสารสนเทศ
 ความปรารถนาในการพัฒนาตน การตัดสินใจ การใช้เหตุผล การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและภายในตนเอง

2.4.3 สำนักงานการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาแห่งรัฐออลิงตัน (CTE. 2003: Online)
 ได้กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มี
 มาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่น
 ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน หลักของ CTE ในการ
 พัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนคือ การมอบอำนาจให้ผู้เรียนรับผิดชอบตนเองต่อบทบาทใน
 ครอบครัวยุวมชน ธุรกิจและสภาพแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรม

จุดประสงค์ของเอกสารเชิงนโยบายของ CTE คือเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสร้างหลักสูตร
 หรือจัดฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานศึกษาย่อยต่อไป ฉะนั้นโปรแกรม CTE ถือเป็นหลักสูตร
 แกนกลาง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรเสริม หรือหลักสูตร
 ฝึกอบรม ในระดับต่างๆ

โปรแกรม CTE จะประกอบด้วยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ทักษะ
 ส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านชุมชนและอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้เหล่านี้จะมีกิจกรรม
 เสริมคือ การพบปะสนทนา การทำโครงการบริการชุมชน การจัดกิจกรรมการอาชีพและเทคนิค
 ศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในหลายกลุ่มคน
 นอกเหนือจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน ฉะนั้นผู้เรียนจะได้มีโอกาสยกระดับสมรรถนะส่วนบุคคลให้
 สามารถแสดงออกต่อชั้นเรียนและบุคคลภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชน สถานประกอบการ
 หรือผู้นำท้องถิ่นทุกระดับ

เนื้อหาสาระของหลักสูตรแกนกลางของ CTE ของรัฐออลิงตันในการพัฒนาทักษะ
 ภาวะผู้นำนักเรียนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำส่วนบุคคล

1.1 นักเรียนสามารถวิเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ทักษะการตัดสินใจ โดยอาศัย
ชั้นเรียน ครอบครัว ชุมชน และประสบการณ์งานบริการอุตสาหกรรม

1.2 นักเรียนสามารถแสดงเอกลักษณ์และวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำ
ครอบครัว ผู้นำชุมชน ผู้นำธุรกิจและอุตสาหกรรม

1.3 นักเรียนสามารถแสดงออกด้วยการพูด การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
การเขียน และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ในการนำเสนอทักษะภาวะผู้นำที่ตนมี

1.4 นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นโดยประยุกต์ความรู้มาสู่การแก้ปัญหา
โดยใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

1.5 นักเรียนสามารถแสดงทักษะในการให้ความคิดเห็นด้วยตนเอง (Self-
Advocacy Skills) โดยการวางแผนชีวิตและการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล

1.6 นักเรียนสามารถนำตนเองไปสู่วิธีการผู้เชี่ยวชาญในการฝึกปฏิบัติทักษะงาน
อาชีพ ความสามารถในการรวบรวมการอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมในองค์กร (Organizational
Forums) และความสามารถในการตัดสินใจ

2. ทักษะเชิงกลุ่มต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.1 นักเรียนมีทักษะในการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การทำงานแบบคู่ขา การทำงาน
แบบกลุ่มย่อย การทำงานเป็นทีมและการทำงานระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวม

2.2 นักเรียนสามารถแสดงความรู้ในการให้เหตุผลเชิงวิภาค และการบริหาร
จัดการอย่างท้าทาย

2.3 นักเรียนสามารถแสดงตนให้มีความรับผิดชอบในการทำงานในฐานะของผู้นำ
และผู้ตามที่ดีและแสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งการนำและการตาม

2.4 นักเรียนมีทักษะในการแสดงตนเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ชุมชน และธุรกิจและ
อุตสาหกรรมให้เกิดความเข้าใจและการรับผิดชอบร่วมกัน

2.5 นักเรียนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานตามขั้นตอนหรือนโยบายของ
โรงเรียน

2.6 นักเรียนใช้ความรู้ สร้างความใส่ใจ ตัดสินใจด้วยความสมัครใจพร้อมกับนำ
ผู้อื่น มีความพยายามที่จะประสานงานและชักชวนสมาชิกในกลุ่มให้เกิดความมั่นใจว่าการ
ดำเนินการตามแผนแรกของกิจกรรมกลุ่มจะสำเร็จสมบูรณ์

2.7 นักเรียนมีความสามารถในการฝึกอบรมผู้อื่นให้เข้าใจถึงกฎระเบียบ
ความคาดหวังของหน่วยงาน ความมีเหตุมีผล ผลลัพธ์และประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

2.8 นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมและใช้หลักการกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ใน
ความหลากหลาย

3. ทักษะด้านชุมชนและอาชีพต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 นักเรียนศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นพลเมืองที่ดี

3.2 นักเรียนแสดงตนรับผิดชอบต่อสังคม ต่อครอบครัว ต่อชุมชนและต่อธุรกิจ
อุตสาหกรรม

3.3 นักเรียนเข้าใจในบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วม ประเมินการให้บริการชุมชน
และการให้บริการกิจกรรมการเรียนรู้

3.4 นักเรียนเข้าใจทักษะการจัดการองค์การที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ประสบ
ความสำเร็จและฝึกปฏิบัติทักษะเหล่านั้นในชีวิตจริง

3.5 นักเรียนเข้าใจและใช้ระบบขององค์การให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาประเด็น
สำคัญในระดับท้องถิ่น รัฐ ชาติและระดับนานาชาติ

3.6 นักเรียนเข้าใจความสำคัญและใช้ประโยชน์ของการเป็นส่วนประกอบเชิง
โครงสร้างในการจัดการชุมชน

3.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโปรแกรมการทำงาน การวางแผนกลยุทธ์และ
ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุป นโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพของรัฐวอชิงตัน สหรัฐอเมริกา
คือ นำเสนอสาระหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะสถานศึกษา
จัดสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน โดยพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ทักษะส่วนบุคคล
ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านอาชีพและชุมชน เนื้อหาหลักสูตรทักษะส่วนบุคคลคือ วิเคราะห์
ประยุกต์ ตัดสินใจ แสดงออก ร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ให้บริการ และเกิดความเชี่ยวชาญในการ
ปฏิบัติงานอาชีพในอนาคต ด้านทักษะเชิงกลุ่มคือ การรู้จักทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็น
วิพากษ์วิจารณ์อย่างเหมาะสม รับผิดชอบงานต่อหน้าผู้อื่น แสดงตนช่วยเหลือผู้อื่น จูงใจผู้อื่นให้
ทำงานสู่เป้าหมาย ฯลฯ ด้านทักษะด้านอาชีพและชุมชน คือ แสดงตนเป็นพลเมืองที่ดี รับผิดชอบต่อ
สังคม มีส่วนร่วมงานบริการชุมชน เข้าใจและบริหารจัดการองค์การกับชุมชน รู้จักวางแผนกลยุทธ์
เชิงพัฒนางานอาชีพและชุมชนได้

2.4.4 พาร์คเกอร์ (Parker. 2005: Online) ได้กล่าวว่าทุกวันนี้การศึกษากำลังให้
ความสำคัญต่อภาวะผู้นำในทุกระดับ แม้แต่ภาวะผู้นำในตัวนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำใน
นักเรียนสายวิชาชีพทางเทคนิคที่จบไปเพื่อประกอบอาชีพผู้ใช้แรงงาน แม้ว่าเป้าหมายของการจัด
การศึกษาสำหรับผู้เรียนดังกล่าวนี้จะเน้นไปที่ทักษะวิชาชีพเป็นสำคัญ แต่การจัดการศึกษาใน
สหรัฐอเมริกายังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้เรียนในกลุ่มนี้ รัฐโอไฮโอต้องการ
พัฒนาภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึง การมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างการ
เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ โวนาคอทท์
(Wonacott. 2001: Online) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในวิชาชีพและเทคนิคศึกษาว่าการ
พัฒนาภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมจะเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การมีคุณลักษณะเชิง
พฤติกรรมที่เหมาะสม ความรับผิดชอบ การเรียนรู้และการสอน แต่การพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน
สายวิชาชีพและเทคนิคศึกษาในอนาคตจะต้องมุ่งไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีภาวะ
ผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้เชื่อถือและติดตามตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ต้องการพฤติกรรมผู้นำที่มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ดังทฤษฎีของแบบส ที่บอกถึงองค์ประกอบ 4 ประการ ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kuchinke, 1999: 209-225) คือ ผู้นำนักพัฒนา ผู้นำกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา ผู้นำการคล้อย และผู้นำที่มีความเชื่อความศรัทธา ฉะนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในโลกอนาคตจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุป การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในสายอาชีวศึกษา มีรูปแบบของแนวคิดคือทุกคนมีศักยภาพภายในที่สามารถเป็นผู้นำได้ โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ซึ่งต้องมีวิธีการพัฒนา คือ ความร่วมมือของเยาวชนกับผู้ใหญ่ เปิดโอกาสให้เยาวชนตัดสินใจ เรียนรู้ และให้บริการ ก่อให้เกิดสติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ในภาวะผู้นำ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่น่าจะนำมาพัฒนา คือ การให้บริการ ความรักต่ออาชีพ ความก้าวหน้า ความเป็นผู้นำ รู้จักติดต่อสื่อสาร เรียนรู้ด้วยตนเอง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีสมรรถนะ คือ การแสดงออกด้วยเอกลักษณ์พิเศษเฉพาะตัวเชิงบวก การรู้จักการจัดการ การวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่าน เขียน คำนวณ ฟัง และพูด การมีทักษะการคิดและคุณภาพส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ เคารพตนเอง ซื่อสัตย์ จริงใจ และสังคมกับผู้อื่น สำหรับทักษะในสนามงานอาชีพ คือ การรู้จักแก้ปัญหา ประยุกต์ใช้จริง แสวงหาโอกาสเป็นผู้นำ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ทั้งแบบทั่วไปและในสายอาชีวศึกษา จะพบว่าทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในสายอาชีวศึกษา ด้านองค์ประกอบต่างๆ สามารถสรุปแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ หัวหน้าคนและหัวหน้างาน เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษาจะต้องประกอบอาชีพในการเป็นหัวหน้างานและการเป็นผู้นำจะต้องสามารถเป็นหัวหน้าคนได้ด้วย ฉะนั้นผู้วิจัยจะขอเสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานในตอนต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน

งานวิจัยในประเทศ

มาริษา นาคทัษที (2541: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการชลประทาน จังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรบุคลิกภาพ บรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรลำดับของการเกิด ระดับเซวาร์ปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับผู้ปกครอง อาชีพผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมของครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์พหุคูณกับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรบุคลิกภาพ บรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยของนิสิต ส่วนตัวแปรลำดับที่ของการเกิดระดับเซาร์ปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับผู้ปกครอง อาชีพผู้ปกครอง ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยชลประทาน สุักัญญา วรรณบุตร (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้นำและเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีตัวแปรตามที่ศึกษาคือ คุณลักษณะความเป็นผู้นำมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ ดังนี้

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เป็นหัวหน้าชั้นและรองหัวหน้าชั้นเรียนมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก
2. ภายหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักเรียนที่เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้าชั้นเรียนมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพลักษณ์ หนักแน่น (2543: 114-115) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้หน้านิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้หน้านิสิตนักศึกษาจัดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้หน้านิสิตนักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้หน้านิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้านได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรม นิสิตนักศึกษา และคุณลักษณะทางสังคม ตามตัวแปรเพศ ชั้นปีที่สังกัด สาขาวิชาที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำของผู้หน้านิสิตนักศึกษา ลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และมีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ได้แก่ มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความสามารถในการบริหารองค์กร

4. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

รัตติกรณ จงวิศาล (2543: 113-114) ได้ทำวิจัยเรื่องการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีผลการวิจัย พบว่าผู้วิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และไม่พบว่าผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรม มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าในกลุ่มผู้นำที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าในกลุ่มผู้นำที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

จากสมมติฐานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง ภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ายืนยันสมมติฐานบางส่วน คือ ในส่วนของเจตคติต่องานประเมินผู้นำ ส่วนที่ไม่พบว่ายืนยันสมมติฐาน คือ เจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

สมคิด กอมณี (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องลักษณะความเป็นผู้นำ และเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ใน 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) พบว่า

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) มีลักษณะผู้นำโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ที่มีเพศต่างกัน มีลักษณะผู้นำโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ไพศาล จันทรรักดี (2548: 25) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเยาวชนคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ทันเหตุการณ์ ก้าวทันโลกเทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีบุคลิกภาพดี มีการบริหารจัดการดี มีความเสียสละและมีความยุติธรรม สำหรับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 3 วิธี คือ 1. การพัฒนาตนเองเพื่อตนเอง 2. การพัฒนาตนเองเพื่อบุคคลอื่น 3. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน

สรุปงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน เป็นงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของเยาวชนในสถานศึกษา ทั้งระดับมัธยมและระดับมหาวิทยาลัย โดยจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำนักเรียนด้านการสวดมนต์ ด้านการติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น การเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ สำหรับในระดับมหาวิทยาลัยมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ การทำกิจกรรมนิสิตและลักษณะทางสังคม

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารต่างประเทศและในประเทศ ที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชน แนวคิด วิธีการ และกระบวนการทัศน์ ทำให้รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของแต่ละประเทศในการดำเนินการนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชน ให้มีภาวะผู้นำ แต่เพื่อให้เห็นภาพจริงมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งจะสนับสนุนมุมมองใหม่ๆ ให้กับผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป ดังจะขอนำเสนองานวิจัยตัวอย่างของต่างประเทศดังต่อไปนี้

แซนดีน (Sandeem. 1991: 204) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการนักเรียนรุ่นพี่ในบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ ในคุณลักษณะการให้บริการผู้อื่นในด้านต่างๆ เช่น กิจกรรมนักเรียน การให้บริการสุขภาพ การดูแลเด็กเล็ก การรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย ให้บริการวิชาการ ฯลฯ นอกจากนี้ เนอส์ (Nuss. 1994: 23-24) ได้พูดถึงว่าภาวะผู้นำเยาวชนในกลุ่มกรรมการนักเรียนจะต้องมีอะไรที่มากกว่ากิจกรรมที่ต้องทำ แต่ต้องมีคุณลักษณะของการสำนึกว่าต้องร่วมส่วนกับชุมชนมหาวิทยาลัย และมุ่งการศึกษาต่อที่สูงกว่า อีกทั้ง คาร์เพนเตอร์ (Carpenter. 1996: Online) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของเยาวชนเป็นคุณลักษณะอันดับ 2 ในกลุ่มคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดรองจากคุณลักษณะการเป็นผู้จัดการตนเอง สำหรับ บาร์และเดสเลอร์ (Barr; & Desler. 2000: 631) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำลายผู้นำเยาวชนในการแสดงบทบาทของคณะกรรมการนักเรียนคือ การทำกิจกรรมสถานศึกษาทุกกิจกรรมให้เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายและภารกิจของมหาวิทยาลัย

แลมเบรชท์ และคนอื่นๆ (Lambrech; & et al. 1997: 65-68) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ด้วยการทดลองทำจริงเป็นโอกาสที่จะได้รับทั้งความรู้และทักษะซึ่งเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่

ดีเป็นโอกาสที่ดีที่จะหาประสบการณ์ที่ท้าทายสิ่งใหม่ๆ และงานที่ซับซ้อนมากขึ้น และการท้าทายจะเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติ การมองเชิงลึก เป็นโอกาสที่จะประยุกต์และฝึกทักษะความรู้ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความกล้า เหล่านี้เป็นลักษณะเชิงบวกของแบบภาวะผู้นำ

วินเจนบาซ และคาร์เลอร์ (Wingenbach; & Kahler. 1997: 19) ได้พบว่านักเรียนในระดับมัธยมสามารถเพิ่มพูนทักษะภาวะผู้นำในการสื่อสาร การตัดสินใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ที่จะจัดการกับตนเองได้ การเข้าใจตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการมีส่วนร่วมในการร่วมส่วนกับองค์การภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนหรือ กิจกรรมร่วมความเป็นหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับ ทาวน์เซนด์ และคาร์เตอร์ (Townsend; & Carter. 1983: 20-25) พบว่ามีส่วนร่วมในองค์กรเยาวชนมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของนักเรียนระดับ 12 ในเมือง โลวา (Lowa) สรุปสิ่งที่ผู้วิจัยค้นพบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นระบบการฝึกอบรมอย่างแท้จริงมีน้อยมาก หลังจากทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และมีงานวิจัยน้อยชิ้นมากที่ประยุกต์การพัฒนาภาวะผู้นำของวัยรุ่นไปใช้ในการสอนเรียน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รับโมเดลทางสังกัดของกิจกรรมเสริมหลักสูตรการเรียนเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับที่ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิป และแกมบอน (Sipe; & Gambone. 1998: 24) พบว่าเยาวชนที่เคยมีส่วนร่วมทั้งในระบบฝึกอบรมและนอกระบบฝึกอบรมกิจกรรมภาวะผู้นำมีระดับตามสามารถเฉพาะตัวสูงกว่า เยาวชนที่ไม่เคยร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ และยังเยาวชนที่เคยมีส่วนร่วมโปรแกรมดังกล่าวมากเท่าไรก็ยังมีศักยภาพมากขึ้นเท่านั้น

โรส (Rose. 1998: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วิธีที่จะนำไปสู่การพัฒนา การเคารพตนเองและลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวเด็กๆและเยาวชน พบว่า ตัวแปรพื้นฐานด้าน อายุ ชาติพันธุ์ เพศ ความสนใจต่อพระศาสนาจักร และระดับการศึกษาของพ่อแม่มีอิทธิพลทางบวกต่อลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กๆ และการพัฒนาจริยศึกษาในระดับโรงเรียนบ้านและชุมชน สถานการณ์เชิงปฏิบัติของการศึกษาครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงเกณฑ์ที่จะนำไปสู่ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนของโรงเรียน ซัมเตอร์, เซ้าธ์คาโรไลนา (Sumter, South Carolina) คู่มือที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้รับการออกแบบจัดเตรียมโดยนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ ผู้นำศาสนา เยาวชน ผู้ปกครอง และคนอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ของเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้ที่ทำงานโดยตรงกับการช่วยเหลือเยาวชนชาวอเมริกัน ให้ผ่านชีวิตวัยรุ่นสู่วัยผู้ใหญ่ เพื่อเป็นพลเมืองดีของชาติ ส่วนพิเศษของงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาสำคัญประการหนึ่งของเด็กๆและเยาวชนที่เกี่ยวกับสัณย

สมาคมนานาชาติของวิทยาลัยการอาชีพ สหรัฐอเมริกา (National Association of Colleges and Employers. 2000: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทางทักษะของพนักงานใหม่ พบว่า ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 4.54$) ตามมาด้วยการทำงานเป็นทีม การสื่อสารด้านการพูด การคิดวิเคราะห์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารทางการเขียน และ สุดท้ายคือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.94$)

ดันแคน (Duncan. 2000: Online) ได้ศึกษาการพัฒนาเชิงทักษะชีวิตแบบภาวะผู้นำเยาวชนที่มีส่วนร่วมกับค่ายฝึกอบรม 4-เอช (4-H = The Head, Heart, Hands, and Health) ของรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก (West Virginia) โดยมีจุดประสงค์ในการศึกษา คือ ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างการพัฒนาเชิงทักษะชีวิตแบบภาวะผู้นำเยาวชนกับการมีส่วนร่วมในการเข้าค่าย 4-เอช สมาชิกที่เข้าร่วมในค่าย 4-เอช ช่วงปี 1998-1999 มีอายุอยู่ระหว่าง 13-15 ปี และได้ถามพวกเขาเกี่ยวกับการร่วมเข้าค่ายฝึกอบรม 4-เอช ที่มีต่อการพัฒนาทักษะชีวิตแบบภาวะผู้นำเยาวชน ที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในค่าย ผลของการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ในการเตรียมเพื่อให้บริการคำแนะนำต่อบุคคลในการจัดทำแผนและประเมินการทำค่าย 4-เอช อีกทั้งจะนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อทำให้มีการพัฒนาการฝึกอบรมในด้านวัตถุประสงค์ที่มีของเขตมากขึ้นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลสรุปจากการทบทวนเอกสารของงานวิจัยฉบับนี้คือ ทักษะชีวิตและการฝึกอบรมเชิงทดลองมีส่วนในการเตรียมพื้นฐานสำหรับการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในค่าย ทักษะชีวิตในที่นี้คือความต้องการที่จะเอาตัวรอดสามารถอยู่กับผู้อื่นและประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น แม้จะมีสถานการณ์ที่หลากหลาย การฝึกอบรมทักษะชีวิตแบบนี้ช่วยให้เกิดทักษะการพัฒนาตนเองและช่วยให้เกิดความมั่นใจที่จะไปสู่ความสำเร็จในชีวิตอนาคต โปรแกรม 4-เอช ได้เน้นถึงทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่พัฒนาศักยภาพของเยาวชน ประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของทุกคน โปรแกรมการเข้าค่าย 4-เอช ต้องการให้เยาวชนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติตนเองต่อรูปแบบภาวะผู้นำส่วนบุคคล โดยมีกิจกรรมของค่ายที่หลากหลายมาเป็นเครื่องมือช่วยให้เยาวชนแสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างที่เป็นตนเองเป็น

แมกเนล (Macneil. 2000: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ร่วมทำงานระหว่างเยาวชนกับผู้ใหญ่: ยุทธศาสตร์สำหรับการส่งเสริมให้มีความสามารถและพลังอำนาจ พบว่าภาวะผู้นำของผู้ร่วมทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ตำแหน่งงานและการกล้าตัดสินใจ ซึ่งมีการตอบสนองต่อประสิทธิผลในการร่วมในสังคมต่ออนาคต การทำงานร่วมกันต้องการภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ด้านความสามารถได้แก่ ทักษะ พรสวรรค์ ความรู้ และมโนทัศน์ส่วนตัว ด้านพลังอำนาจได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจและอำนาจในการออกความคิดเห็น งานวิจัยนี้พบว่าเยาวชนโดยพื้นฐานจะเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากกว่าที่จะเรียนรู้เพื่อที่จะเป็นผู้นำ

เดอ เลออน และเจฟเฟรี่ (De leon; & Jeffrey. 2000: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในคนทำงานวัยหนุ่ม เยาวชนที่สำเร็จการฝึกอบรมการแพร่ธรรม และนักเรียนในโรงเรียนเทตส์ (TEDS = Trinity Evangelical Divinity School) ของรัฐฟลอริดา งานวิจัยนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อประสบการณ์ การพัฒนาเยาวชนในสนามแพร่ธรรม ในโรงเรียนเทตส์ ในด้านกระบวนการพัฒนานักเรียนและเยาวชนวัยหนุ่ม ให้มีความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนผ่าน (Transformational Leaders) จากการศึกษาพบว่า สิ่ง чтоช่วยให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนผ่านในตัวเยาวชนลาตินอเมริกา เพื่อทำให้ปฏิบัติงานในสนามแพร่ธรรมได้ดีคือ เอกลักษณ์ส่วนตัวตามแบบที่

เขาเป็นโดยการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายใหม่ๆ ที่น่าสนใจโดยมองเห็นถึงคุณค่าและวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถให้เหตุผลและสรุปองค์ประกอบที่จำเป็นระหว่างพวกเขากับองค์การศาสนาคริสต์ ลาตินอเมริกา งานวิจัยนี้จึงเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนในสนามแห่งการแพร่ธรรม

เบนสัน และซาอิต (Benson; & Saito. 2001: 2-5) ได้ค้นพบว่า ผู้ใหญ่ที่ได้มีส่วนร่วมอาสาสมัครการดำเนินการโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน พวกเขากลับเป็นพนักงานที่ดี มีการประเมินผลสูงขึ้นทำตัวเองเข้าร่วมส่วนกับสังคมและชุมชนมากขึ้นและต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า พบว่า ผลเชิงบวกสำหรับกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ครั้งนี้มีประเด็นดังต่อไปนี้ การพัฒนาตัวบุคคลและสังคมการอยู่ร่วมกัน การมีเหตุผลทางจริยธรรม การเคารพตนเอง ทำที่ต่อการให้บริการชุมชนและการร่วมส่วนชุมชน การควบคุมตนเอง การควบคุมอารมณ์ การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแก้ปัญหา ทักษะการติดต่อระหว่างบุคคล การยอมรับสังคม และการสื่อสารในครอบครัวและความไว้วางใจในพ่อแม่ อีกทั้งการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ในแบบภาวะผู้นำ การพูดในที่สาธารณะ การตัดสินใจ ความเป็นอิสระในความคิดการกระทำ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการปฏิบัติทางวิชาการ ชีวิตปลอดภัย

เอาท์คัลท์ (Outcalt. 2001: 178) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสหพันธรัฐที่ 3 โดยใช้โปรแกรมผู้นำของบรูอัน (Bruin) แห่งมหาวิทยาลัย UCLA เป็นกรณีศึกษา การวิจัยครั้งนี้จะนำการประยุกต์รูปแบบภาวะผู้นำที่ไม่ได้มาจากลำดับชั้นตำแหน่งให้เป็นหัวหน้า โดยจะทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนานักศึกษาในประเด็นของสติปัญญาและการพัฒนาสังคมของนักศึกษา บนฐานคิดของโคมิเวส และคนอื่นๆ (Komives; & et al. 1998) ที่ให้รูปแบบเชิงเหตุผลและรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังคม (SCM) โดยมีเชอร์เรย์ และอิสการ์ (Cherrey; & Isgar. 1998) ที่นำเสนอโปรแกรมภาวะผู้นำนักเรียนที่ประกอบไปด้วยหัวข้อ การทำความเข้าใจ ความซับซ้อนและความหลากหลายของระบบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเรียนรู้และการแสดงออกในสิ่งที่เป็วิกฤตของสังคมเพื่อการปรับเปลี่ยน ความแตกต่างที่มีคุณค่าและการรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น องค์ประกอบเหล่านี้เป็นมาตรฐาน สำหรับการสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยงานวิจัยนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังคม (SCM) ไว้ 3 ประการ คือ เพื่อนำความรู้ส่วนบุคคลให้แสดงออกมาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำ ในมุมมองของการให้บริการกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่น และประการที่สามเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่ดีกว่า

ริกเกตส์ และรัลด์ (Ricketts; & Rudd. 2002: 1-13) ได้ทำวิจัยเรื่องโมเดลการศึกษาความเข้าใจภาวะผู้นำเพื่อการอบรม, ครู และการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เบต้าในการทบทวนเอกสารการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน เชื่อมโยงกับการสร้างโมเดลทางความคิดของการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน หลังการกล่าวอ้างถึงถึง ความต้องการในการศึกษาภาวะผู้นำ การขาดข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในตัว

เยาวชน ในอาชีพและการศึกษาระดับเทคนิคศึกษา โมเดลถูกนำเสนอด้วยรายละเอียดในรูปแบบโครงสร้างการทำงานเชิงหลักสูตรสำหรับการสอนภาวะผู้นำให้นักเรียนทั้งหมด โมเดลนี้ประกอบด้วย 5 มิติ และ 3 สถานะของการพัฒนา 5 มิติของโมเดลทางความคิดคือ (1) ความรู้และข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ (2) ทำที่ความปรารถนาและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ (3) การตัดสินใจ การมีเหตุผล และการคิดเชิงวิฤต (4) ทักษะการสื่อสารทางการพูดและการเขียน และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภายในตนเอง ข้อเสนอแนะ 5 มิติอยู่ในโมเดลเพื่อดำเนินการในสถานการณ์แรก ของการพัฒนาหลักสูตรการสอนภาวะผู้นำในเยาวชน

เคอร์ชเนอร์ (Kirshner. 2005: Abstract) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การเป็นประชาธิปไตยในปัจจุบันของกลุ่มผู้ทำกิจกรรม และการเรียนรู้ของชุมชนในองค์กรเยาวชนเมือง คำถามวิจัยฉบับนี้ คือจะอย่างไรให้ผู้ใหญ่มีส่วนช่วยเหลือเยาวชนที่เข้าร่วมในกลุ่มที่ทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน จะอย่างไรให้เยาวชนที่ร่วมในกิจกรรมสามารถตระหนักในการมีส่วนร่วมต่อประเด็นสำคัญทางสังคมและการเมืองที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และจะอย่างไรให้เยาวชนที่ร่วมในกิจกรรมแสดงบทบาทที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาเยาวชนนอกเวลาเรียน 3 โปรแกรมคือ โปรแกรม YELL (Youth Engaged in Leadership and Learning): โปรแกรม YR (Youth Rising): และโปรแกรม TRUE (Teens Restoring Urban Ecology) นโยบายของ 3 โปรแกรมมีดังนี้

1) YELL เป็นโปรแกรมที่สร้างขึ้นโดยนายจอห์น การ์ดเนอร์ และคนอื่นๆ (John W. Gardner 2002-3) ในเมืองโอคแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย โปรแกรมนี้จะช่วยให้เยาวชนร่วมสร้างประสบการณ์กับผู้จัดฝึกอบรม เพื่อเปลี่ยนภาพมองของเยาวชนท้องถิ่นในเขตโอคแลนด์ตะวันตกให้ดีขึ้น โดยใช้สื่อสิ่งพิมพ์และโทรทัศน์

2) YR เป็นโปรแกรมที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การของรัฐที่ไม่แสวงหากำไร มีเป้าหมายเพื่อรณรงค์และเผยแพร่ให้กลุ่มเยาวชนที่อยู่ในโรงเรียน เกิดความตระหนักในการมีสิทธิ มีเสียงที่จะเรียกร้องประชาธิปไตยต่อครูและผู้บริหารโรงเรียน ตามสิทธิที่ตนพึงมี

3) TRUE เป็นโปรแกรมที่สร้างขึ้นโดยองค์การที่ไม่แสวงหากำไรซึ่งทำงานกับกลุ่มเยาวชนที่ต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นธรรมที่มาจากคนรอบข้าง โดยในปี 2002-2003 สมาชิกของกลุ่มนี้ที่ประกอบด้วยเยาวชนและผู้ใหญ่ได้ร่วมกันรณรงค์ เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมจากผลที่เกิดจากสงครามในสภาพของชุมชน งานวิจัยนี้ได้ทำให้พบรายละเอียดของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใหญ่ที่จัดโปรแกรมตามโครงการกับเยาวชน ที่ว่าการแก้ปัญหาโครงการชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีเยาวชนเยาวชนเป็นตัวตั้งจำเป็นต้องให้เยาวชนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในโครงการ โดยใช้บรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตย สิ่งนี้จะส่งผลให้เยาวชนอยู่ร่วมในสังคมอย่างรับผิดชอบต่อชุมชน สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการศึกษาค้นคว้าก็คือ ข้อมูลพื้นฐานในตัวเยาวชนแต่ละองค์การมีอยู่ไม่เอื้อต่อการวิจัย

สรุป งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านข้อมูลสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การจัดการความเครียด

การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในชุมชน และกิจกรรมความเป็นหมู่คณะ การเคารพตนเอง นอกจากนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในต่างประเทศ มักจะทำการศึกษาเชิงประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม หรือการเข้าค่ายพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยประเมินผลดูว่า โปรแกรมที่ใช้ฝึกอบรมดังกล่าว มีประสิทธิภาพและเกิดผลเพียงใดต่อผู้รับการอบรม

2.6 องค์ประกอบของหัวหน้างานและหัวหน้าคน

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพหรืออาชีวศึกษา ผู้วิจัยพบว่าเนื้อหาสาระที่สำคัญและสอดคล้องต่อตลาดจ้างงาน คือ หัวหน้าคนและหัวหน้างาน เนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนสามารถนำไปใช้กับการเป็นผู้นำพนักงานได้ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรตามในส่วนของทักษะภาวะผู้นำเยาวชนคือ หัวหน้าคนและหัวหน้างาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับบทบาทและคุณลักษณะของการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) พบว่า บุคคลที่จะทำงานตำแหน่งนี้จะต้องมีภาวะผู้นำในแบบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานควบคู่กันไปทั้งสองลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการและแนวคิดของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

นักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้นำเสนอพฤติกรรมผู้นำในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน (Employee-centered Leader Behavior) กับพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน (Job-centered Leader Behavior) ในด้านพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งคน จะเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น (สมนึก ศรีปริวาทิน. 2549: 10) ซึ่งสอดคล้องกับ เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964: 10) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำซึ่งมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกคือ การมุ่งที่คน (Concern for People) หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์ สุขช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะที่สองคือ การมุ่งที่งานหรือการผลิต (Concern for Production) หมายถึง การมุ่งเน้นหรือการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงานหรือการกระจายอำนาจ จะเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งคนจะคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก มีความห่วงใย เอาใจใส่ลูกน้องหรือพนักงาน บรรยากาศ ความสัมพันธ์จึงเป็นแบบไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Schermer. 1992: 17-18) แต่สำหรับผู้นำที่มุ่งงานจะคำนึงถึงงานเป็นหลัก มีความคาดหวังในผล การปฏิบัติงานสูง

สำหรับหลักการหรือแนวคิดของนักวิชาการไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็น โฟร์แมน หัวหน้างาน หรือในระดับต่างๆ ขององค์กร จะมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานและบริหารคนนั้น ก่อนอื่นจะต้องบริหารตนเองก่อน โดยเริ่มชี้แนะแนวทางสร้างตัวให้เป็นผู้ผู้นำ นั่นคือการครองตนและการครองงาน และพวกเขาจะมีกำลังใจในการทำหน้าที่ปกครอง ดูแลทีมงานให้ประสบความสำเร็จในงานตามคำกล่าวที่ว่า นายคอยดึง ลูกทีมคอยดัน เพื่อนร่วมงานกัน นั้นคอยสนับสนุน (สมชาติ กิจยรรยง. 2546: คำนำ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้เรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นหัวหน้างานคือมาตรฐานที่ 5, 6, 7 และ 12 ส่วนมาตรฐานที่สอดคล้องกับหัวหน้าคนคือมาตรฐานที่ 1, 4 และ 10 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 5) ดังมีรายละเอียด คือ มาตรฐาน 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐาน 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐาน 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มาตรฐาน 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มาตรฐาน 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐาน 10 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐาน 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

สรุป จากการศึกษาของนักวิชาการบางท่านที่กล่าวมาพบว่า การจะพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในสายอาชีวศึกษา ควรเตรียมเยาวชนให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ มิใช่ใส่ใจเพียงการทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด แม้คุณลักษณะการทำงานในฐานะหัวหน้างานจะมีบทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพในบริษัทที่เป็นผู้ใหญ่ แต่สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนได้ตั้งแต่ช่วงวัยของการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ต้องมีคุณลักษณะของการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำสองแบบคือหัวหน้าคน และหัวหน้างาน ดังจะกล่าวถึงอย่างละเอียดต่อไป

2.6.1 หัวหน้าคน

ได้มีผู้ศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ในรูปแบบการเป็นหัวหน้าคนไว้หลายท่าน โดยจะขอเสนอความหมายคุณลักษณะ องค์ประกอบและสมรรถนะของหัวหน้าคน ดังนี้

2.6.1.1 ความหมายของหัวหน้าคน

ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะเป็นหัวหน้าคน คือ เป็นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยให้ความหมายเทียบเคียงกับอักษรแต่ละตัวในคำว่า LEADERSHIP มีความหมายบ่งชี้ถึงลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ดี เริ่มที่ L คือ Listen หมายถึง เป็นผู้ฟังที่ดี E คือ Explain หมายถึง สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจได้ A คือ Assist หมายถึง ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย D คือ Discuss หมายถึง รู้จักอภิปราย E คือ Evaluation หมายถึง ประเมินผลการปฏิบัติงาน R คือ

Response หมายถึง แจ้งข้อมูลตอบกลับ S คือ Salute หมายถึง กล่าวทักทายปราศรัย H คือ Health หมายถึง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ I คือ Inspire หมายถึง รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง P คือ Patient หมายถึง มีความอดทนเป็นเลิศ เพราะฉะนั้น นอกจากจะทำงานเก่งแล้ว การเป็นหัวหน้าคนจะยังต้องมีคุณสมบัติผู้นำเหล่านี้ด้วย เพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย (สฤัญญา ติรวิฑูพร. 2546: 129) จากคุณลักษณะของหัวหน้าคนดังกล่าวนี้ เมื่อนำมาใช้กับการเป็นหัวหน้าคนแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ควรมีบุคลิกภาพ แห่งการเป็นผู้ควบคุมการฝึกจะต้องมีสุขภาพดี แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและน้ำเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน กระตือรือร้นและมานะ ในทางที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (สนอง อินพันธ์. 2542: 48-49) ซึ่งลักษณะของหัวหน้าคนใน ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นคุณลักษณะที่ให้ความหมายพิเศษที่จำเป็นในการเป็นหัวหน้า นอกเหนือจากทักษะวิชาชีพ

สรุปความหมายของหัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น โดยให้เกิดการยอมรับนับถือ สร้างศรัทธาและมีบารมีต่อลูกน้อง หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ฟังและผู้สั่งการที่ดี มีความเข้าใจคนและสามารถอธิบายงานได้ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความอดทนและเป็นกำลังใจให้กับลูกน้อง และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

2.6.1.2 หัวหน้าคนตามแบบของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย

สภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2543: 1-2) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาเยาวชนคาทอลิกให้เป็นหมู่คณะแห่งความเชื่อเช่นเดียวกับบรรดาสาวกผู้เต็มเปี่ยมไปด้วยความเชื่อในพระเยซูเจ้า เป็นพยานด้วยความชื่นชมยินดีถึงการประทับอยู่ของพระองค์ในสัมพันธภาพที่กลมกลืน และความสมานฉันท์กับพวกเขาด้วยตนเอง กับสิ่งสร้างและพระเจ้า โดยมีพันธกิจที่จะมุ่งพัฒนาผู้นำเยาวชนให้เป็นคนทั้งครบ เป็นพยานถึงพระวรสาร และอุทิศตนเพื่อนำคุณค่าของพระวรสารไปประยุกต์ใช้ในสังคม โดยมีเอกลักษณ์ของการเป็นบุตรของพระเจ้า เป็นเพื่อนของสังคม เป็นศิษย์ของพระเยซูเจ้า เป็นพลเมืองที่ดี และปฏิบัติตนเป็นสาวกผู้ประกาศพระวรสารโดยมีมาตรการดังต่อไปนี้

1. มาตรการด้านการอบรมคนให้เป็นผู้นำ จัดอบรมและกิจกรรมผู้นำทุกรูปแบบ เพื่อบุคคลทุกระดับและสถานะมีจิตวิญญาณการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเองและมีศรัทธาในศาสนา ตลอดจนมีจิตสำนึกในบทบาทดี 5 ประการ เป็นบุตร เป็นเพื่อน เป็นศิษย์ เป็นพลเมือง และเป็นสาวกที่ดี

2. มาตรการด้านประสบการณ์ผู้นำ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ เช่น อบรมผู้นำ เข้าเยี่ยมบ้านพหุจิตใจระดับกลุ่มหรือเขต สัมผัสชีวิต ศึกษาพระคัมภีร์ ฝึกอบรมอาชีพ ตั้งกองทุนพัฒนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหาร โดยได้รับการสนับสนุนจากจิตตาดิการ

3. มาตรการด้านวัฒนธรรม ปรับเนื้อหาสาระหลักสูตรการอบรมทั้งระดับผู้อบรมและผู้เฝ้าระวังให้เชื่อมโยงกับคุณค่าเชิงวัฒนธรรม

4. มาตรการด้านการประกาศข่าวดีและสอนคำสอน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้อภิบาลและเยาวชน รวมทั้งสร้างความเข้าใจในด้านการเชื่ออภิบาลเยาวชน เพื่อนำไปสู่มิติใหม่ในการนำเยาวชนไปสู่วุฒิภาวะในพระคริสตเจ้าอย่างสมบูรณ์ในมิติทุกด้านของความเชื่ออย่างชัดเจน

5. มาตรการด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชน ให้มีจิตสำนึกและรับผิดชอบ ต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม และมุ่งการพัฒนาคุณลักษณะของเยาวชน ให้มีจิตสำนึก มีความรู้ ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่นิยมแต่ความสะดวกสบาย ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นว่าทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนคาทอลิกของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทยคือ การพัฒนาเยาวชนให้มีภาวะผู้นำในการเป็นพยานถึงข้อคำสอนของพระเยซูเจ้า ด้วยการเป็นสาวกผู้ประกาศข่าวดีต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และศรัทธาในศาสนา สร้างเสริมประสบการณ์การเป็นผู้นำทางความดี มีความกล้าหาญในการรับผิดชอบโครงการทางสังคมต่างๆ ดำรงตนในวัฒนธรรมที่ตนอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยสามารถอภิบาลผู้อื่นได้ มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และร่วมมือกับภาครัฐและผู้อื่น ทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข่าวสารของ พระสันตะปาปาจอห์น ปอล ที่ 2 (2543: 1-6) ที่ได้กล่าวในวันเยาวชนโลกครั้งที่ 10 เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเยาวชนคาทอลิก ควรมีคุณลักษณะคือ จะต้องมีความเอาใจใส่ การให้เวลา และความอดทนในการที่จะเป็นผู้นำกลุ่มคริสตชน เพื่อจะได้ดำเนินชีวิตได้ตามจิตตารมณ์พระวรสาร จงมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ที่จะชักชวน และประกาศข่าวดีให้กับทุกคน นั่นคือการฝึกการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดอีกทางหนึ่ง

2.6.1.3 องค์ประกอบของหัวหน้าคน

ในส่วนขององค์ประกอบของหัวหน้าคน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าคน ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำเยาวชนโรงเรียนคาทอลิก พบว่า องค์ประกอบของหัวหน้าคนมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำและการทำงานเป็นทีม

การนำและการทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบแรก และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นหัวหน้าคน เนื่องจากการนำเป็นสิ่งที่สะท้อนของภาวะผู้นำในตัวเยาวชนที่จะทำหน้าที่การเป็นหัวหน้า ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 36-41) ได้ให้หลักการของการนำในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคนไว้ดังนี้

1) การกำหนดทิศทาง หัวหน้าคนควรมีคุณลักษณะของผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมายของส่วนงานที่ทำอยู่เสมอ โดยมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานที่สะท้อนการมองการไกล เพื่อสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการทำงานเป็นทีม

2) การเข้าร่วมของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าคนต้องมีวิธีการจัดคนเข้าร่วมงาน โดยรู้จักวางอัตราคนงานอย่างมีขั้นตอน มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ต้องรู้จักการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นแกนหลักในการเดินทางไปสู่วิสัยทัศน์ดังที่กำหนดไว้

3) การสร้างความสัมพันธ์ หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะการนำที่จะให้ความสำคัญของกระบวนการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดต่อบุคคลที่ร่วมงานกัน ฉะนั้นการนำจึงเป็นแบบของผู้คอยกระตุ้นและสร้างความท้าทายให้กับผู้ร่วมทีมงานด้วยบุคลิกที่น่าประทับใจและดึงดูดใจให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องมีแรงเสริมและจูงใจให้ทำงานสู่เป้าหมายด้วยความสัมพันธ์อันดีของทุกคน

4) คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าคนในด้านการนำ คือ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น กล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์และมีหลักคุณธรรมยึดมั่น คุณลักษณะดังกล่าวนี้จำเป็นต้องมีกับหัวหน้าคนที่เป็นผู้นำ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวหน้าคนในองค์กรประกอบของการนำต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการเดินทางไปสู่เป้าหมาย โดยระหว่างทางเดินต้องมีความสามารถในการควบคุมเพื่อนร่วมงานและลูกน้องให้สมัครใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการร่วมงานเป็นทีมด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548: 98-101) ที่กล่าวว่า หัวหน้าคนที่ประสบความสำเร็จจะต้องระดมความร่วมมือจากลูกน้องให้ได้ เป็นการง่ายที่จะระดมความร่วมมือหากลูกน้องได้รับการปฐมนิเทศที่ถูกต้องและเข้าใจว่าจะได้รับการนำไปที่ใด อีกทั้งต้องเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร และดังที่คราน (Kran. 2006: Online) ได้ให้ความสำคัญของการนำและทำงานเป็นทีม คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำและการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ไม่เป็นคนที่ชอบความแตกแยก ไม่ทำตนให้เกิดความสงสัยในกลุ่มผู้ตามว่า คุณรักใคร่มากกว่าหรือน้อยกว่ากัน การทำตนให้เป็นกลางและเป็นคนที่สามารถวัดผลได้ด้วยผลของงานจะทำให้คุณเป็นที่ยอมรับและ สามารถนำทีมทำงานได้ดี

การนำและการทำงานเป็นทีมมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงสมรรถนะประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ความรู้จักสัมพันธ์กัน หัวหน้างานต้องไม่คิดเพียงว่าบริษัทเป็นผู้เลือกท่านหรือต้องรักษาท่านไว้แต่ท่านจะต้องคิดด้วยว่าจะดูแลรักษาสภาพบริษัทให้อยู่ต่อไปได้อย่างไร สิ่งนี้คือการคิดเชิงความผูกพันที่พึ่งพาอาศัยกันและกัน มีบางคนอยู่ในบริษัทโดยเลือกรับแต่ชื่อเสียงส่วนตัว แต่มอบความเสียหายให้กับบริษัท โดยลืมไปว่าบริษัทก็คือตัวท่านนั่นเอง และในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท หัวหน้างานควรเลือกที่จะอยู่ใกล้กับผู้จัดการที่มีบารมีและมีพลังอำนาจในหน่วยงาน เนื่องจากใครที่อยู่ใกล้ผู้มีอำนาจ ผู้นั้นย่อมได้รับพลังที่เข้มแข็งในการทำงานด้วยเช่นกัน (Ramsey. 2007: 10-12) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2549: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) นั่นคือ ผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำหรือหัวหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้ จึงต้องการความร่วมมือกันของ

ทุกคนอย่างสุดความสามารถ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 4-5) และการจะทำให้การนำและการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จตามบริบทของโรงเรียนคาทอลิก จะต้องจัดทำมาตรการด้านประสบการณ์ผู้นำ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ (สภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย 2543: 1-2) เช่น อบรมผู้นำ เข้าเจียบพื้นฟูจิตใจระดับกลุ่มหรือเขต สัมผัสชีวิต ศึกษาพระคัมภีร์ ฝึกอบรมอาชีพ ตั้งกองทุนพัฒนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหาร โดยได้รับการสนับสนุนจากจิตตาศาการ

รัตัญญู เทียนปฐม (2550: ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีม ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ ระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง และขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ ส่วนประกอบดังที่กล่าวมานี้ ถือว่าผู้ที่ป็นหัวหน้าคนต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นโดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน 4 ประการดังนี้

1) สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา หัวหน้าคนต้องจัดให้ลูกน้องมีกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 5 คน โดยกลุ่มนี้ควรมีสมาชิกที่คุณลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกัน เช่น คนหนึ่งเป็นนักคิด คนหนึ่งเป็นนักจัดการ คนหนึ่งเป็นนักปฏิบัติการ คนหนึ่งเป็นนักตรวจสอบ คนหนึ่งเป็นนักประเมินผล และอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในกลุ่มย่อยนี้ แต่ต้องให้สมาชิกกลุ่มมีอิสระที่จะเลือกเข้ากลุ่ม หรือเต็มใจที่จะอยู่รวมในกลุ่มย่อยที่ตนเลือก เพื่อการปฏิบัติงาน ประชุมพูดคุย การแก้ปัญหา และการให้คำปรึกษาแก่กันและกันจะได้มีประสิทธิภาพ การจะได้กลุ่มย่อยที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ หัวหน้าคนต้องมีส่วนในการดำเนินการโดยอาศัยภาวะผู้นำ

2) เห็นชอบในเป้าหมาย เมื่อได้สมาชิกกลุ่มย่อยแล้ว หัวหน้าคนต้องชี้แจงอธิบายให้สมาชิกทุกคนและทุกกลุ่มรู้ว่า องค์การต้องการมีเป้าหมายและมาตรฐานอะไร และจะกำลังก้าวไปในทิศทางใด จากนั้นให้ทีมงานในกลุ่มย่อยมีความสามัคคีกันในกลุ่มให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3) การรู้จักสมาชิกเป็นรายบุคคล หมายถึง สมาชิกในกลุ่มจะต้องรู้จักกันเป็นอย่างดีที่สุดและสามารถทำงานร่วมกันอย่างประสานกลมกลืนได้ดี โดยหัวหน้าคนต้องคอยสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มย่อยรู้จักสามัคคีกันและกัน อีกทั้งต้องช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในระหว่างการทำงานเป็นทีมของกลุ่มย่อยหรือระหว่างกลุ่มย่อยกับกลุ่มย่อย

4) รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงานให้ทุกกลุ่มย่อยมีการเชื่อมโยงระบบการทำงานและการไหลของงานให้ราบรื่น ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องใช้หลักการสื่อสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ

จะเห็นว่า การนำและการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวพันกันอย่างแยกออกไม่ได้ สำหรับการเป็นองค์ประกอบของบุคคลที่เป็นหัวหน้าคน เนื่องจากการจะทำให้ทีมงานเกิดความสามัคคีและร่วมแรงร่วมใจ ทั้งในทีมงานกลุ่มย่อยและทีมงานทั้งองค์กรได้นั้น หัวหน้าคนจะต้องมีภาวะผู้นำในการนำให้ทุกคนสามารถก้าวเดินพร้อมกันไปสู่เป้าหมายของการทำงานท่ามกลางความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุป การนำและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการจัดบุคคลเข้าร่วมการทำงานอย่างเหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี โดยหัวหน้าคนต้องมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ให้กล้าที่จะทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละการทุ่มเทกายใจ ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ การมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น กล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ มีความยืดหยุ่น มีใจกว้าง มีความรู้สึกที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับทุกคน รับฟังผู้อื่น และมีคุณธรรมจริยธรรม

2. การสื่อสาร

การเป็นหัวหน้าคนที่ดี จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการสื่อสาร เนื่องจากหัวหน้าคนเป็นบุคคลที่ต้องเชื่อมต่อระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน ฉะนั้น หัวหน้าคนจึงต้องเป็นบุคคลที่รู้จักการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง หัวหน้าที่ดีต้องชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบในเรื่องที่มีความสำคัญต่อเขา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขา และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ (Clarke. 1996: 26-28) โดยการชี้ประเด็นได้ตรงจุด และ มีความสามารถในการเข้าใจประเด็นที่ผู้อื่นนำเสนอด้วยเช่นกัน การเป็นหัวหน้าคน คุณต้องเป็นตัวแทนของกลุ่มในการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในกลุ่ม และ เช่นกัน ระหว่างคนภายนอกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารเล็กๆภายในกลุ่ม จนถึงระดับใหญ่องค์กรกับสายตาดูอื่นภายนอกองค์กร (Kran. 2006: Online) จะเห็นว่าการสื่อสารของหัวหน้าคนต้องติดต่อกับบุคคลหลายกลุ่ม แต่กลุ่มบุคคลที่สำคัญสำหรับหัวหน้าคนที่ต้องสื่อสารก็คือ ลูกน้อง ซึ่งหมายถึงการสั่งการนั่นเอง

หัวหน้าต้องมีเอกภาพในการสั่งการ โดยที่ลูกน้องต้องทราบขอบเขตของอำนาจที่มอบหมายอย่างชัดเจน และหัวหน้าต้องทราบด้วยว่าบุคคลภายนอกมีอำนาจสั่งงานหรือไม่ เพราะหัวหน้าคนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ต้องมีหน่วยงานสั่งการเพียงแห่งเดียว การพบปะพูดคุยกับลูกน้องเป็นส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นไปไม่ได้หากต้องการข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากการพูดคุย และเป็นไปไม่ได้อีกเช่นกันที่ใครจะเข้าใจโดยการส่งผ่านเพียงใช้กระดาษจดบันทึกหรือโดยผ่านผู้อื่น (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548: 98-101) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสื่อสารในองค์กรของ มหาวิทยาลัยอเมริกัน เซ็นทรัล (American Central University. 2007: Online) ที่กล่าวถึงการเป็นผู้ประสานงานที่ดี (A Good Communicator) หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ที่รู้จักติดต่อประสานงานให้ทุกคนได้ทราบว่าต้องทำอะไร และความต้องการของแต่ละคนต้องการอะไร

หัวหน้างานต้องออกคำสั่งให้ชัดเจน อธิบายเหตุผลในการทำงาน นำทางให้คนงานรู้ว่าจะสำเร็จลงได้ต้องอย่างไร สิ่งที่ซับซ้อนต้องอธิบายให้ง่าย ๆ และเข้าใจได้ อีกทั้ง พร้อมทั้งจะเป็นบุคคลแรกที่จะแสดงตนเองในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น (Holloway; & Carroll. 1999: 80-82) เพื่อการสื่อสารที่ดีในองค์กร

การอบรมหรือพัฒนาคนให้เป็นหัวหน้าคนในด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ทัลบอท (Talbot. 2007: Online) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหัวหน้าคนให้มีลักษณะการเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1) การฟัง (Listen) หัวหน้าคนต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้รู้จักฟังลูกน้อง จากนั้นจึงให้คำแนะนำที่เหมาะสม การฟังเป็นมารยาทที่ดีขั้นต้นและจะเปิดความคิดอย่างกว้างขวาง การฟังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้สิ่งที่ลูกน้องบ่น ได้รับการเปิดเผยโดยตรงต่อหัวหน้า ทำให้หัวหน้าได้มีโอกาสที่จะรับรู้เหตุการณ์หรือข้อมูลหลายอย่าง ทำให้หัวหน้าเกิดการปฏิสัมพันธ์หรือได้มีโอกาสสอนลูกน้อง และโอกาสนี้หัวหน้าคนต้องแสดงบทบาทของที่ปรึกษาที่ดีในทุกเรื่อง การแสดงออกในการรับฟังของหัวหน้า ต้องมีความจริงใจและติดตามเนื้อหาของลูกน้องที่เข้ามาปรึกษา พร้อมกับเชื่อมโยงปัญหาหรือความคิดของเขาให้ดำเนินไปสู่ความถูกต้องทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม การทำเช่นนี้จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

2) การพูดคุยกับลูกน้อง (Talk With Your Employees) หัวหน้าคนที่ดีต้องพบปะสนทนา ซักถามหรือพูดคุยกับลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ ระหว่างการทำงาน เพื่อสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับความต้องการของหน่วยงาน และความปรารถนาของหัวหน้าและความต้องการของลูกน้องหรือลูกค้า เมื่อมีการสื่อสารพูดคุยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานราบรื่นและผิดพลาดน้อย การทำเช่นนี้ได้ หัวหน้าคนต้องอยู่ที่ทำงานตลอดเวลา และมีความอดทนต่อการสนทนาในเรื่องต่างๆ แต่ทุกครั้งที่มีการพูดคุยจะต้องมีสาระและเป้าหมายในขอบเขตของงานนั้นๆ

3) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยการเอาใจใส่ (Treat Employees With Respect) โดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการการได้รับเกียรติและการให้ความสนใจ หัวหน้าคนที่ดีจึงต้องให้เกียรติต่อลูกน้องเมื่อทำงานสำเร็จ หัวหน้าคนที่ดีไม่ควรดูถูก พูดคำไม่สุภาพ ต่อว่า หรือไม่ใส่ใจความรู้สึกของลูกน้อง แต่หัวหน้าคนต้องพูดดีในสิ่งที่ลูกน้องทำดี และดักเตือนอย่างเหมาะสมในสิ่งที่ลูกน้องผิดพลาด หัวหน้าคนต้องตระหนักเสมอว่าคนเราสามารถผิดพลาดได้เสมอและพร้อมที่จะให้อภัย การทำเช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างบารมีให้กับหัวหน้าและส่งผลให้ลูกน้องมีความเกรงใจและไม่อยากทำผิดพลาดอีกเพราะเกรงใจหัวหน้า

4) คาดหวังความรับผิดชอบ (Expect Responsibility) หัวหน้าคนต้องแสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญต่อความเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่รับผิดชอบดี ย่อมได้รับการตอบแทนที่ดี ผู้ที่ไม่รับผิดชอบต่องาน ย่อมเกิดผลไม่ดีต่อตนเอง หัวหน้าคนจึงต้องแสดงให้เห็นว่าตนคาดหวังให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่องานของแต่ละคน

สรุป การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความคิด และความต้องการ ให้ลูกน้องได้รับทราบและตระหนักในสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องาน และให้ทราบถึงประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ โดยหัวหน้าคนจะต้องชี้ประเด็นให้ตรงจุดและมีความสามารถในการเข้าใจประเด็นที่ผู้อื่นเสนอ มีการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในกลุ่ม และระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ฉะนั้นหัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้ฟังที่ดี พบปะพูดคุยกับลูกน้องเสมอ พุดจาให้เกียรติและสุภาพต่อทุกคน เป็นผู้มีความรับผิดชอบและคาดหวังให้ลูกน้องรับผิดชอบต่องานที่ทำ

3. การมีบุคลิกภาพที่ดี

องค์ประกอบของหัวหน้าคนประการหนึ่งคือ การมีบุคลิกภาพที่ดี ดังที่ คราน (Kran. 2006: Online) ได้กล่าวถึงการเป็นหัวหน้าคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ การทำตัวให้มีมาตรฐาน ดูดี สุภาพ สะอาดเรียบร้อย เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ มีบุคลิกเข้มแข็ง ไม่ดูเกร หรือ กิริยาที่ข่มเหง อวดเบ่ง หรือ ดูวางท่า ทำเหมือนคนมีอิทธิพล การมีลักษณะที่ดี ท่าทางดี เริ่มมาจากภายในจิตใจ ถ้าคุณมีจิตใจที่ดี มีความยืดหยุ่น เข้าใจธรรมชาติของคน เรียนรู้การเก็บอารมณ์ รักษาอารมณ์ในภาวะที่กดดัน มีความมั่นคง สุขุม สงบ และ เช่นเดียวกันที่ต้องมีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเองในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) หัวหน้าคนต้องมีบุคลิกภาพที่ดี กระจือรื้อรัน ตื่นตัวต่อการเรียนรู้ ไม่เฉื่อยเฉยแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นผู้นำที่รักความก้าวหน้า เป็นแบบอย่างที่คุณคนเห็นแล้วก็เกิดความตื่นตัวที่จะได้เข้ามาร่วมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และเคลื่อนไหวไปข้างหน้าอย่างพร้อมเพรียงกัน ที่สำคัญต้องมีความสุข เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความสุขตามอัตภาพ รู้จักกินรู้จักอยู่และใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นสุขมากกว่ามทุกข์ และเป็นแบบอย่างของมนุษย์ ในการใช้ชีวิตตามธรรมชาติ มีศีลมีธรรม มีส่วนร่วมกับสังคม มีจิตใจผ่องแผ้ว และรักในองค์ประกอบทั้งหมดของความเป็นชีวิตและโลกของเรา

หน่วยงานอินทริเกรทเตด พับลิชชิง (Integrated Publishing. 2007: Online) ได้เสนอคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสมรรถนะของหัวหน้าคนที่ดีในด้านบุคลิกภาพ มี 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ (Loyalty) หัวหน้าคนที่ดีต้องมีคุณลักษณะของความเป็นคนที่ซื่อสัตย์ในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและต่อประเทศ

2) มีมารยาทที่ดี (Courtesy) ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะของการให้ ความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นเสมอ ทั้งกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและกับลูกค้า หัวหน้าคนต้องพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา ซึ่งเปรียบเสมือนกับน้ำมันหล่อลื่นให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา สิ่งนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่น หัวหน้าคนที่มีมารยาทดีจะอบรมตักเตือนผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ มองเห็นสำคัญของการเป็นมนุษย์ในตัวผู้อื่นจะไม่ใช้ผู้อื่นมาเป็นเครื่องระบาย อารมณ์ของตนเอง

3) ความจริงใจและซื่อตรง (Sincerity and Integrity) ความจริงใจและซื่อตรงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้าคน เนื่องจากการพูดหรือกระทำกับคนหนึ่งต้องทำเช่นเดียวกันกับอีกคนหนึ่ง และซื่อตรงต่อสิ่งที่เคยพูดไว้ โดยแสดงออกด้วยความจริงใจเสมอ มิใช่แสร้งทำ เนื่องจากลูกน้องและผู้อื่นสามารถหยั่งรู้ได้เสมอว่าหัวหน้างานพูดแสดงออกตรงกับที่ใจคิดอยู่หรือไม่

4) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) หัวหน้าคนที่ดีต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีฐานคิดในหลักการทำงานที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หัวหน้าคนที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่สามารถทำให้ลูกน้องเกิดความมั่นใจด้วย ในเวลาเดียวกัน หัวหน้าคนไม่ควรแสดงความเย่อหยิ่งออกมา หรือพูดคำเยาะเย้ยผู้อื่น เพื่อแสดงว่าตนเองมั่นใจในการกระทำว่าถูกต้องเสมอไป ส่วนความคิดหรือการกระทำของผู้อื่นยังไม่ถูกต้อง แต่หัวหน้าคนต้องแสดงความคิดที่ดีและถูกต้องให้ผู้อื่นยอมรับด้วยเหตุผล พร้อมกับสามารถบูรณาการความคิดของผู้อื่นให้ใช้ได้กับตนเอง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้าคน พบว่า จิตรภรณ์ อักษรเลข (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงาน และศึกษาภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และ บาร์ริค และเมาท์ (Barrick; & Mount. 1993: Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของความเป็นอิสระในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 ลักษณะใหญ่ กับผลการปฏิบัติงานซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) ได้แก่ ชอบเข้าสังคม ช่างพูด กล้าแสดงออก 2) บุคลิกภาพแบบยินยอมผ่อนตาม (Agreeableness) ได้แก่ การให้ความร่วมมือ และความน่าไว้วางใจ 3) บุคลิกภาพแบบมีความรู้สึกตัว (Consciousness) ได้แก่ มีความรับผิดชอบ พึ่งตัวเองได้ กล้ายินหยัด และต้องการประสบความสำเร็จ 4) บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่วิตกกังวล และทนต่อแรงกดดัน และ 5) บุคลิกภาพแบบเปิดตัวต่อประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) ได้แก่ มีจินตนาการ และมีความฉลาด พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบมีความรู้สึกตัว (Consciousness) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ บุคลิกภาพแบบรับผิดชอบและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสำคัญสำหรับผู้จัดการที่ทำงานอย่างมีอิสระ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับอาชีพศึกษาพบว่า สอนง อินพันธ์ (2542: 48-49) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีพศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า คุณลักษณะของหัวหน้าคน เมื่อนำมาใช้กับการเป็นหัวหน้าคนแบบอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ควรมีบุคลิกภาพ แห่งการเป็นผู้ควบคุมการฝึก

จะต้องมีสุขภาพดี แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและน้ำเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน กระตือรือร้นและมานะในทางที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

สรุป การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง การมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ รักความก้าวหน้า ตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างของผู้มีความสุขตามอัตภาพ สุขภาพ มีจิตใจผ่องแผ้ว สะอาดเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น รู้จักควบคุมอารมณ์ เชื่อมมั่นในตนเอง ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เป็นผู้ที่เปิดเผย กล้าแสดงออก กล้าพูดและเข้าสังคม ฟังตนเองได้ เหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและน้ำเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

4. การมีเจตคติที่ดี

การเป็นหัวหน้าคนที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบประการหนึ่งคือ การมีเจตคติที่ดี ดังที่ คราน (Kran. 2006: Online) ได้ให้ความหมายของ เจตคติที่ดี คือการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงานหรือคนภายใต้การดูแล ดังนั้นภายใต้สถานการณ์กดดันต่างๆ หัวหน้าต้องไม่ตื่นตระหนกง่าย หรือ รู้จักที่จะควบคุมตนเอง บุคคลที่จะทำสิ่งดังกล่าวได้ ก็คือคนที่รู้จักในการมองหาโอกาสในภาวะการณ์ต่างๆ ได้เป็น หรือเรียกกันว่า เป็นคนที่มีเจตคติที่ดี แต่ไม่ได้หมายถึงว่าให้มองทุกอย่างอย่างเป็นแง่ดี จนไม่คิดถึงจุดเสียหรือแง่ร้ายใดๆ เลย การมีเจตคติที่ดีที่ถูกต้องก็คือ การหัดเป็นผู้ฝึกคิดในเจตคติบวกในด้านที่ร้ายที่สุด คือ การมองหาโอกาสหรือทางออกให้แก่สิ่งที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ หน่วยงานอินทริเกรทเต็ด พับลิชชิ่ง (Integrated Publishing. 2007: Online) ที่ได้เสนอคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสมรรถนะของหัวหน้าคนที่ดีด้านเจตคติที่ดี คือ การคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) หัวหน้าที่ดีต้องคิดแง่บวกเสมอ คือคิดเสมอว่าจะทำอะไรสักอย่างให้สำเร็จ และทำไมงานจึงไม่สำเร็จด้วยดี จะต้องแก้ปัญหาอย่างไรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยตนเองต้องมีแนวคิดเชิงการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา เปิดใจกว้างต่อความคิดใหม่ๆ มองอนาคตด้วยความหวังอย่างมั่นใจ

แรมเซย์ (Ramsey. 2007: 10-12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโครงการ นั่นคือผู้จัดการและหัวหน้างาน โดยพวกเขาเหล่านี้ต้องมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงการมีเจตคติ (Attitude) ที่ดี หัวหน้างานต้องเป็นบุคคลแรกที่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานจะดีหรือไม่นั้น มีสาเหตุจากท่าทีภายใน นั่นคือเจตคติที่มีต่อการทำงานหรือบุคคลในหน่วยงาน ฉะนั้นถ้าหัวหน้างานขาดเจตคติที่ดีจะไม่สามารถควบคุม สั่งการ หรือจูงใจให้ผู้อื่นทำงานไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานได้ หัวหน้างานที่มีเจตคติที่ดีมักจะมีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอยู่เสมอ อีกทั้งสามารถร่วมงานกับทุกคนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ วิบูลย์ จุง (2549: ออนไลน์) ยังได้กล่าวอีกว่า คนเรามักจะมองว่าตัวเองไม่มีความสามารถไปถึงจุดนั้น ก็จะทำให้

ให้เขาไม่มีความสามารถเช่นนั้นด้วย แต่ถ้ามีมุมมองว่า คุณจะอย่างไรให้ตัวคุณเองประสบความสำเร็จ หรือจะสร้างนิสัยอย่างไรให้เกิดขึ้นกับตนเอง สิ่งเหล่านี้เป็น เจตคติที่ดี ที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในความคิดของเราให้ได้ การมีเจตคติที่ดี จะทำให้เรามีแรงผลักดันทั้งภายใน และภายนอก ในการทำสิ่งใดๆให้ประสบความสำเร็จ คนเราถ้ามีเจตคติที่ดีมากเท่าไร ก็เปลี่ยนแปลงตัวเองได้รวดเร็วเท่านั้น เจตคติที่ดี จะนำมาซึ่งการนับถือตัวเอง ทำให้เรามองโลกในแง่ดี มีความคิดที่จะมุ่งสู่ทิศทางที่ต้องการ เมื่อสิ่งที่ดีๆ เหล่านี้เกิดขึ้นในตัว ก็จะทำให้เราเปลี่ยนแปลงได้อย่างมาก แต่การสร้างให้เรามีเจตคติที่ดีนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย วิธีการที่จะสร้างให้มีเจตคติที่ดีมีหลากหลายวิธี ดังนี้

1) เปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ กลายมาเป็นยอมรับความเป็นจริงของตนเอง โดยการหาเหตุผลของปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่ออารมณ์ในทางที่ไม่ดี และให้เข้าใจว่าที่มาของปัญหาคืออะไร จากนั้น ยอมรับความจริง จะทำให้เรามีความคิดเชิงบวกได้มากขึ้น ถึงแม้ว่า เราจะมีปฏิกิริยาบางอย่างที่ตรงข้ามหรือ กลายเป็นแบบคนอื่น ๆ ทั่วไปที่กระทำกับเรื่องเหล่านั้น ก็ไม่แปลก แต่อย่างน้อย เราต้องเข้าใจเหตุผลจริงๆ และพยายามยอมรับมันให้ได้ เปลี่ยนการตำหนิตัวเอง หรือตำหนิสิ่งแวดล้อม กลายมาเป็นเหตุเป็นผล และยอมรับความเป็นจริง เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้

2) หากจะต่อว่าลูกน้อง ให้หาข้อดีของเขาสัก 5 ข้อ ก่อนจะต่อว่าเขา 1 ข้อ นั่นคือ ให้คิดถึงแต่สิ่งที่ดีงามของลูกน้องก่อน เพื่อไม่ให้การต่อว่าเขานั้น ทำไปด้วยความใจร้อน หรือ เอาแต่ความคิดของตนเองเป็นหลัก ผลที่ได้คือ ผมเห็นจุดแข็งของพวกเขา และ ดึงเอาศักยภาพของพวกเขาออกมา ทำให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น โดยต่อว่าเขาน้อยมาก และ ผมก็จะเข้าใจพวกเขามากขึ้น เห็นใจพวกเขามากขึ้น

3) มองให้เห็นว่า สิ่งที่เราทำลงทำนั้น ส่งผลดีกับใครบ้างอยู่เสมอๆ ถ้าเราคิดว่า สิ่งที่เราทำนั้นส่งผลดีกับคนอื่น โดยคนอื่นอาจจะไม่รู้ตัวด้วยซ้ำ จะทำให้เรามีแรงที่จะทำให้กับคนอื่นได้มากขึ้น การกระทำที่หวังจะทำเพื่อประโยชน์ให้กับคนอื่นนั้น จะเป็นการกล่อมเกลาคิดใจของคนเราให้มองเห็นคุณค่าของตนเอง และเห็นคุณค่าของคนอื่นๆ ไม่ว่าเราจะรู้จัก หรือไม่รู้จักก็ตาม ยิ่งถ้าเราทำเพื่อไม่หวังผลด้วยแล้ว สิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมความคิดให้กลายเป็นคนชอบช่วยเหลือ และ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แต่ก็ต้องศึกษาคนให้รู้เท่าทันคนด้วย จะทำให้เราเข้าใจเขาได้มากยิ่งขึ้นด้วย

4) สร้างวินัยให้กับตัวเองให้เป็นคนที่ทำงานให้เสร็จทันเวลากำหนด หรือ เสร็จก่อนกำหนด ทำให้เรามีความรู้สึกว่า งานเหล่านั้นเป็นสิ่งที่เรารับผิดชอบ การรับผิดชอบตนเอง สร้างวินัยให้กับตนเองทำให้เราเห็นคุณค่าของเวลา เห็นคุณค่าของตนเอง และเห็นความสามารถของตนเองว่าอยู่ระดับใด อีกทั้งยังทำให้เราเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ขอความช่วยเหลือ หรือ คำแนะนำจากคนอื่นได้ทันท่วงที

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ (2547: 97-100) ได้นำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาเจตคติที่ดีสำหรับผู้ที่ต้องการเป็นหัวหน้าในการนำผู้อื่นให้สามารถทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนี้

1) เชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้ หมายถึง การที่ผู้นำต้องกล้าที่จะลงมือทำ โดยไม่คิดว่าจะต้องลำบากหรือเหนื่อยยากเพียงใด คนที่เป็นหัวหน้าต้องทำให้คนอื่นเห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำ มิใช่เพียงแต่การพูดหรือการชะลอเพื่อกลัวความเสียหาย เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันต้องกล้าเรียนรู้ด้วยการกระทำและเชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้

2) มองปัญหา คือยาวิเศษ หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ที่ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ตรงกันข้ามต้องกำจัดปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที หัวหน้าจึงควรมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจสูง ต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้น มีพลังและเชื่อมั่นในการเปลี่ยนความคิดต่าง ๆ และคัดเลือกวิธีแก้ปัญหาได้ดีที่สุด โดยการใช้เทคนิคการแก้ปัญหา คือการระดมสมอง

3) ลองทำก่อนจะปฏิเสธ เป็นการปลูกนิสัยให้มีความหวังอยู่เสมอ ลักษณะนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีเจตคติที่ดีของหัวหน้าคน เป็นการมีความหวังอยู่เสมอ เพื่อหล่อเลี้ยงให้เกิดความมานะพยายาม

4) สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง หัวหน้าคนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัญหาความขัดแย้งที่ย่อมเกิดขึ้นเสมอในองค์กร ฉะนั้นหัวหน้าคนต้องมองว่าความขัดแย้งเป็นการแสดงออกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของบุคคลในองค์กร มองความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไของค์กรให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดการพัฒนา ฉะนั้น ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการประนีประนอม ประสานการเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนความขัดแย้ง

5) มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง หัวหน้าคนต้องมีเจตคติที่ดีในการมองภาพรวมทั้งระบบ โดยการหาข้อมูลรอบด้านอยู่เสมอ และคิดตลอดเวลาว่าหน่วยงานต้องไป ณ จุดใด และต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไร พร้อมกับเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์งานที่ทำให้ดีที่สุด

6) สร้างสมดุลแห่งชีวิต หัวหน้าคนจะต้องรู้จักจัดสรรเวลาของชีวิตให้ลงตัว ระหว่างงาน ครอบครัว สังคม และความเป็นส่วนตัว ต้องรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมในทุกกิจกรรมตลอดเวลา โดยการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ทำในแต่ละช่วงเวลา และให้ทำทุกอย่าง อย่างพอเหมาะพอดี สมเหตุสมผลกับความสำคัญในแต่ละกิจกรรมของชีวิตตลอดวัน

สรุป เจตคติที่ดี หมายถึง การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเองและทีมงาน โดยเฉพาะสภาวะการณ์การกดดันต่างๆ หัวหน้าคนจึงต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส อีกทั้ง ต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายามและกระตือรือร้นที่จะทำให้ปัญหาต่างๆ ลดลง โดยคิดเสมอว่า ทุกวิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้

5. การมีเทคนิคจูงใจ

คราน (Kran. 2006: Online) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีเทคนิคจูงใจของหัวหน้าคนคือ การทำให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการ เราจะเห็นว่า ไม่มีผู้นำหรือหัวหน้าท่านใดที่เป็นที่

ยอมรับ แล้วจะไม่มีทักษะด้านนี้ ดังนั้น การเรียนรู้เรื่องทักษะการพูด การโน้มน้าว จูงใจ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้กำลังเป็นหัวหน้าคนต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮาส์ (House. 1987: 6-54) ที่ได้นำเสนอทฤษฎีผู้นำแบบพาธ-โกล (Path-Goal) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึงเรื่อง ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้าคน โดยหลักแล้วทฤษฎีนี้จะอธิบายเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้าคน 2 ประการคือ

1) พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นหัวหน้าคนจะเป็นการกระทำเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเห็นโอกาสที่จะทำได้ หรือเป็นผู้สร้างโอกาสให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ในอนาคต

2) พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นหัวหน้าคนจะช่วยสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการเป็นผู้ฝึกสอน หรือเป็นผู้ให้รางวัลเมื่อพนักงานทำงานมีประสิทธิภาพตามที่วางไว้

ตามหลักการที่กล่าวมาแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเป็นหัวหน้าคน และวิธีการวัดผลของพฤติกรรมหัวหน้าคน ที่มีต่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องสามารถวัดระดับการบรรลุเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากพฤติกรรมการนำของหัวหน้าคน ทฤษฎี Path-Goal มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจส่วนเป้าหมายคือ ผลลัพธ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกพอใจและหนทาง (Path) คือพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎี Path-Goal จะอธิบายว่า ผู้นำที่เป็นหัวหน้าคนจะต้องนำผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้น ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้าคนตามทฤษฎีนี้ จึงแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะตามพฤติกรรมการนำ คือ ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participate Leadership) และผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล (Achieve Leadership) แต่ละรูปแบบก็ให้ผลที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานการณ์

การเป็นหัวหน้าคนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำและประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญ ทั้งด้านการผลิตงานอย่างมีคุณภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง ส่งผลให้การผลิตเป็นไปตามปริมาณที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตลอดจนต้องทำงานร่วมกับพนักงานด้วยความเข้าใจ สามารถจูงใจ และตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามมาตรฐานการผลิต และเป็นผู้จัดการที่คอยทำหน้าที่วางแผน จัดระเบียบ อำนาจการควบคุม จูงใจ ติดตาม โดยเข้าใจงานของผู้อื่น หัวหน้าคนจึงเป็นหลักสำคัญขององค์กรทั้งหมด (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548: 14) แม้ในการใช้คำสั่งของหัวหน้าสามารถแฝงด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ลูกน้องทำงานได้เป็นอย่างดี นั่นคือ ถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งต้องชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม คำสั่งควรมีลักษณะเป็นการแนะนำมากกว่าคำสั่งที่มีลักษณะแบบเผด็จการ กล่าวคือ ลักษณะของคำสั่งต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ต้องใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นวิธีการกระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ประณม ถาวรเวช. 2548: ออนไลน์) โดยจะต้องเลือกจังหวะเวลาในการมอบหมายงานที่เหมาะสม พร้อมทั้งอธิบายลักษณะงานให้ชัดเจน

ใช้คำพูดที่สุภาพ มีลักษณะเป็นการขอร้องมากกว่าเป็นการใช้อำนาจบังคับ และเปิดโอกาสให้ผู้รับคำสั่งได้ร่วมตัดสินใจ และร่วมออกความเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ

ในการทำงาน หัวหน้าต้องระลึกเสมอว่า ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จไม่ใช่มาจากตัวหัวหน้าแต่เพียงผู้เดียว แต่มาจากผลงานของลูกน้องที่ร่วมแรงร่วมใจการทำงาน ฉะนั้น หัวหน้าคนจึงต้องให้ความสนใจต่อความรู้สึกพร้อมทั้งให้กำลังใจลูกน้องอยู่เสมอ เพราะถ้าลูกน้องขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานต่อไปก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ฉะนั้น งานทุกอย่างจะราบรื่น หัวหน้าคนควรมีเทคนิคในการจูงใจลูกน้อง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2549: ออนไลน์) ดังนี้

1) หัวหน้าคนสามารถจูงใจลูกน้องโดยการพัฒนาและฝึกอบรมให้ลูกน้องมีการก้าวหน้าทั้งด้านความรู้และความสามารถอยู่เสมอ ขอให้หัวหน้างานตระหนักเสมอว่าไม่ต้องกลัวลูกน้องจะเก่งหรือดีกว่าตนเอง ฉะนั้น หัวหน้าคนควรใช้เทคนิคการพัฒนาลูกน้อง เช่น การสอนงาน การส่งไปรับการอบรมนอกสถานที่ การให้คำปรึกษา และการโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน

2) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้อง ถือเป็นเทคนิคการจูงใจลูกน้องอีกประการหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การทักทายพูดคุยด้วยอัธยาศัยอันดี การพาลูกน้องไปเลี้ยงอาหารกลางวันหรืออาหารเย็นเนื่องในโอกาสพิเศษ การสนใจในงานอดิเรกที่ลูกน้องชอบ การซื้อของฝากเล็กๆ น้อยๆ ให้ลูกน้องในบางโอกาส การสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้กับลูกน้อง และการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

3) การวิเคราะห์ลักษณะนิสัยส่วนตัวของลูกน้อง หัวหน้าคนที่ดีต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรรู้ว่าลูกน้องคนใดมีนิสัยหรือลักษณะพิเศษส่วนบุคคลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถพบปะพูดคุย แนะนำ หรือจูงใจ ให้เหมาะสมกับลูกน้องแต่ละคน

4) การใช้คำพูดที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง หัวหน้าที่ดีไม่ควรดุถูก หรือพูดให้ลูกน้องในทางลบ แต่ควรพูดให้ลูกน้องเกิดความภูมิใจ และการปรับปรุงตัวด้วยความยินดี หรือการพูดของหัวหน้าควรพูดในเชิงบวกที่สร้างสรรค์ให้ลูกน้องมีแรงจูงใจที่จะฟันฝ่าความวิตกกังวลหรืออุปสรรคในการทำงาน

5) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้น หัวหน้าจึงควรปรับเปลี่ยนรูปแบบของสำนักงานให้มีบรรยากาศใหม่ๆ อยู่เสมอ เอื้ออำนวยความสะดวกของอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน รู้จักการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้ และความสามัคคี และให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน

กล่าวโดยสรุปว่า หัวหน้าคนควรมีองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้เทคนิคคือ พัฒนาและฝึกอบรมให้ลูกน้องมีการก้าวหน้า สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้อง วิเคราะห์ลักษณะนิสัยส่วนตัวของลูกน้อง ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2549: ออนไลน์) ได้นำเสนอถึง เทคนิคจูงใจลูกน้องให้ทำงาน ควรเริ่มต้นจากการพยายามทำให้ลูกน้องอยากจะทำงานให้ด้วยใจ มิใช่เป็นการทำงาน

ด้วยการบังคับหรือสั่งให้ทำ เพราะผลงานที่เกิดขึ้นอาจไม่ดีเท่าที่ควร เขาเล่าให้ฟังว่าลูกน้องแต่ละคนมีความต้องการ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป วิธีการจูงใจลูกน้องย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละคนด้วยเช่นกัน ดังมีเทคนิคการจูงใจ ต่อไปนี้

1) พัฒนาความสามารถของลูกน้องด้วยใจ หัวหน้าควรใส่ใจและตั้งใจจริงที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของลูกน้อง ไม่ต้องกลัวลูกน้องจะเก่งหรือได้ดิบได้ดีเกินหน้าเกินตากว่าหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้าคนควรให้โอกาสลูกน้องได้รับการฝึกอบรม รวมถึงการให้เวลากับลูกน้องในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อลูกน้องมีปัญหา

2) ปฏิบัติกับลูกน้องด้วยความเป็นธรรมชาติ ความยุติธรรมในการปฏิบัติกับลูกน้องแต่ละคนเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจลูกน้องให้ทำงานได้เช่นกัน หัวหน้าคนไม่ควรลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ควรจะเป็นการมอบหมายงาน การประเมินผลการทำงาน การกล่าวยกย่อง ชมเชย การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือนพนักงาน รวมถึงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนแก่พนักงาน

3) ให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถจูงใจให้ลูกน้องทำงานให้ หัวหน้าคนควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง ทำเสมือนสถานที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง พยายามสร้างความอบอุ่นในการทำงานให้กับลูกน้อง ซึ่งมีหลากหลายวิธีการที่จะสร้างความเป็นกันเองกับลูกน้องของตนได้

4) เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวหน้างานควรตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกน้อง ไม่มีใครที่ต้องการอยู่เฉยๆ โดยไม่หวังตำแหน่งงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งหัวหน้างานควรจัดเตรียมเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานให้กับลูกน้องด้วย ไม่ควรจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งงาน การเปิดโอกาสให้ลูกน้องหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หรือโอนย้ายงานข้ามหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุปว่า หัวหน้าคนควรมีเทคนิคการจูงใจลูกน้องคือ พัฒนาความสามารถของลูกน้องด้วยใจ ปฏิบัติกับลูกน้องด้วยความเป็นธรรมชาติ ให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง และเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุป การมีเทคนิคจูงใจ หมายถึง ทักษะการพูด การแสดงออกด้วยความรู้สึกรับรู้ การโน้มน้าวและการจูงใจให้ลูกน้องเกิดพลังกายใจที่จะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ โดยการพัฒนาและฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำอย่างฉันทมิตร การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การเข้าใจความรู้สึกและให้เกียรติลูกน้องอยู่เสมอ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งด้านบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ การปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเป็นธรรมชาติ และการเปิดโอกาสให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.6.2 หัวหน้างาน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานในงานวิจัยนี้ จะนำเสนอความหมายของหัวหน้างาน ความสำคัญของหัวหน้างาน ภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน บทบาทของ

หัวหน้างาน หน้าที่ของหัวหน้างาน ความคาดหวังเกี่ยวกับหัวหน้างาน คุณลักษณะของหัวหน้างาน และสมรรถนะของหัวหน้างาน จนสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ของงานวิจัยฉบับนี้ดังมีรายละเอียด ดังนี้

2.6.2.1 ความหมายของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและแนวคิดของนักวิชาการบางท่าน ที่ได้ให้ความหมายของหัวหน้างานคือ เป็นผู้ที่กำลังรับผิดชอบงาน และมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ฝ่ายบริหารได้วางแผนไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 1) หัวหน้างานจึงเป็นบุคคลที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่นเป็นทำงานให้ และหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้างานจึงต้องรู้ว่าตนเองจะต้องรับผิดชอบต่อใคร และใครเป็นผู้มีอำนาจเหนือตน เพราะในกรณีที่ประสบปัญหาในการบริหารหรือต้องอาศัยการตัดสินใจในเรื่องที่เกินอำนาจของตน หัวหน้างานจะต้องเสนอผู้ได้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปวินิจฉัยสั่งการต่อไป (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2548: 53, 56) ฉะนั้นคนที่จะเป็นหัวหน้างานได้ต้องมีปัจจัยคือ มีอายุงาน หรือมีประสบการณ์ในงานนั้นๆ มีความสามารถ หรือมีทักษะที่จะทำงานได้ มีลักษณะการเป็นผู้นำ มีความประพฤติดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สำหรับความหมายของหัวหน้างานในด้านตำแหน่งงานในบริษัท สมชาติ กิจยรรยง (2546: 13) ได้ให้ความหมายว่า หัวหน้างาน คือผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง ที่มีผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาอยู่จำนวนหนึ่ง และในขณะเดียวกัน ก็จะมีผู้บังคับบัญชาเหนือตนในระดับที่สูงขึ้นไปอีก หัวหน้างานจึงมีอยู่หลายระดับที่เรียกกัน เช่น โฟร์แมน ซุปเปอร์ไวเซอร์ หรือหัวหน้างาน เป็นต้น

สรุปหัวหน้างาน หมายถึง ผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ฝ่ายบริหารได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่นและการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นหัวหน้างานจึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ มีความสามารถ หรือมีทักษะที่จะทำงานได้ มีลักษณะการเป็นผู้นำ มีความประพฤติดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.6.2.2 ความสำคัญของหัวหน้างาน

จากความหมายของหัวหน้างานที่ได้ศึกษามาแล้ว ทำให้สามารถเข้าใจความสำคัญของการเป็นหัวหน้างาน คือ เป็นตัวแทนผู้บริหาร หรือองค์กรที่นำนโยบายมาวางแผนงาน หรือปฏิบัติงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้แนะนำงานให้กับพนักงานใหม่ เป็นแบบอย่าง หรือตัวอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างพลังของทีมงานขององค์กรให้แข็งแกร่ง เป็นผู้ช่วยกระจายงานจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง เป็นผู้ช่วยตรวจตราดูแลงานให้เป็นไปตามแผนการ หรือนโยบาย เป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาจากงาน หรือจากคน ช่วยปกครองดูแลผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้นำในการบริหารงาน และบริหารองค์กรในระดับหนึ่ง และเป็นพลังผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศได้

(สมชาติ กิจยรรยง. 2546: 14) อาศัยความเป็นผู้นำและประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญ ทั้งด้านการผลิตงานอย่างมีคุณภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง ส่งผลให้การผลิตเป็นไปตามปริมาณที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตลอดจนต้องทำงานร่วมกับพนักงานด้วยความเข้าใจ สามารถงูใจ และตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามมาตรฐานการผลิต และเป็นผู้จัดการที่คอยทำหน้าที่วางแผน จัดระเบียบ อำนาจการควบคุม จูงใจ ติดตาม โดยเข้าใจงานของผู้อื่น หัวหน้างานจึงเป็นหลักสำคัญขององค์กรทั้งหมด (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548: 14) โดยที่ตำแหน่งของหัวหน้างานตั้งอยู่ในพื้นที่วิกฤตระหว่างฝ่ายบริหารระดับสูงและลูกน้องผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนและอำนาจการ โดยการจูงใจหรือกระตุ้น จนสามารถบริหารตนเอง บุคคลอื่น และกลุ่มต่างๆ อย่างประสบผลสำเร็จ อันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนาและตัดสินใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปความสำคัญของการเป็นหัวหน้างาน คือ การทำให้ผลผลิตของงานบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเวลาที่กำหนด และเกิดปัญหาหรือผลเสียน้อยที่สุด ทั้งด้านงานและบุคคล

2.6.2.3 องค์ประกอบของหัวหน้างาน

ในส่วนขององค์ประกอบของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำเยาวชนโรงเรียนคาทอลิก พบว่า องค์ประกอบของหัวหน้างานมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งมาตรฐานการผลิต

การมุ่งมาตรฐานการผลิตในการปฏิบัติงานมีแนวคิดหลักก็คือ การควบคุม ติดตามดูแลรักษา และตรวจสอบคุณภาพอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน โดยมีกระบวนการควบคุมขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การกำหนดมาตรฐาน การประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และการแก้ไขที่ถูกต้อง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548: 78-79) ฉะนั้น หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมาตรฐานการผลิตโดยการควบคุมทุกเรื่องที่เป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เช่น ควบคุมเรื่องการผลิต การเดินของงานและผลงาน มาตรฐานของคุณภาพ ความสูญเสียหรือสินค้าเสีย การบำรุงรักษาเครื่องจักร การฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้ปฏิบัติงานภายในงบประมาณที่ได้รับอย่างพอเหมาะพอดี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 4-5) ซึ่งสอดคล้องกับ ประสาร ไตรรัตน์วรกุล (2549: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นที่จะต้องรู้เรื่องของการติดตามงาน การติดตามงานที่ดีน่าจะต้องมีตัวชี้วัด เพื่อสามารถตรวจสอบและประเมินได้อย่างครอบคลุม วัตถุประสงค์ และชัดเจนอย่างตรงประเด็น รวมถึงการนำไปพัฒนาปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการทางธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ พบว่ามีบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการทำให้มาตรฐานการผลิตบรรลุผลสำเร็จคือ ผู้จัดการและหัวหน้างาน โดยพวกเขาเหล่านี้ต้องมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงสมรรถนะ 2 ประการ (Ramsey. 2007: 10-12) ดังนี้

1) การลำดับความสำคัญก่อน-หลัง (Priorities) หัวหน้างานต้องรู้จักเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานว่าอะไรคือสิ่งสำคัญต้องทำก่อนอื่นหมด อะไรคือความเร่งด่วน

ที่ควรคำนึงถึงในแต่ละวัน แต่ละโครงการ สิ่งที่เป็นความสำคัญต้องทำก่อนสิ่งอื่นหมดโดยอย่างรวดเร็วและดีที่สุด สำหรับงานอื่นๆ ที่สำคัญรองมาหรืองานประกอบที่รอได้ให้หาเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการต่อไป แต่มีใช้ละเลยงานสำรองหรืองานที่อยู่ในแผนด้วย บางครั้งหัวหน้างานอาจจะเข้าใจผิดว่าการทำงานที่สำคัญคือขยันทำงานทุกอย่างให้สำเร็จมากๆ แต่อันที่จริงแล้วความหมายของการลำดับความสำคัญก่อนหลังของการทำงานหมายถึงการทำงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ทำอย่างดี อาจจะไม่ไถ่งานมากแต่บรรลุเป้าหมายมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงมาตรฐานที่ดีในการทำงานเพื่อผลผลิต

2) ผู้ให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่าง (Mentors and Role Models) ไม่มีหัวหน้างานคนใดที่ทำหน้าที่จนประสบผลสำเร็จแต่เพียงลำพังผู้เดียว นั่นคือ หัวหน้างานต้องการผู้ช่วยเหลือและผู้ตอบสนอง ฉะนั้น หัวหน้างานต้องการผู้จัดการที่ให้คำปรึกษาและต้องการลูกน้องที่จะปฏิบัติงานที่มอบหมายจนสำเร็จ หัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จจึงมีผู้จัดการที่ดีและผู้ร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานมีที่ปรึกษาที่เป็นผู้จัดการและตนเองก็ต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีกับลูกน้องด้วย ในกรงานวิชาชีพหัวหน้างานสอนสิ่งที่พนักงานไม่ได้รับการสอนจากโรงเรียน นั่นคือ ทักษะการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะงานนั้นๆ รวมถึงเทคนิคการทำงานที่ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยหลักวิชาการหรือทฤษฎีจากสถานศึกษา ฉะนั้น หัวหน้างานที่ให้คำปรึกษาที่ดี จะทำให้มาตรฐานการผลิตงานอยู่ในระดับสูง

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548: 80-85) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้างานที่ดีในด้านการมุ่งมาตรฐานการผลิต โดยเน้นการควบคุม การติดตามผล และการประสานงานระหว่าง การปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ขั้นตอนของกระบวนการควบคุม หัวหน้างานที่ดีต้องเป็นสื่อที่กำหนดว่าจะทำงานอะไร ในส่วนใด หรือผลิตภัณฑ์ใด โดยใช้การตัดสินใจ การวิเคราะห์วัตถุประสงค์หรือผลิตภัณฑ์ การควบคุมราคาวัตถุดิบ การกำหนดปัจจัยเสี่ยง การกำหนดแบบฟอร์มการควบคุมการผลิต เป็นต้น จะเห็นว่า หัวหน้างานไม่เพียงเป็นคนทำงานร่วมกับลูกน้อง แต่ต้องใช้ความคิดเชื่อมโยงกระบวนการตั้งแต่แรกจนจบ เพื่อให้มาตรฐานของผลงานดีอยู่เสมอ

2) เป้าหมาย หัวหน้างานที่มุ่งมาตรฐานการผลิตจะต้องกำหนดเป้าหมายของการทำงานหรือการผลิตผลงานตั้งแต่แรกเริ่ม โดยการกำหนดคู่มือการทำงาน ร่างรายละเอียดออกคำสั่ง เคลื่อนย้าย และยึดหยุ่นทั้งคนและทรัพยากรตามความเหมาะสมเพื่อมาตรฐานการผลิต

3) การติดตามผล หลักจากการปฏิบัติงานหรือผลิตสินค้า หัวหน้างานต้องตรวจสอบข้อดีข้อเสียของผลงาน โดยดูจากเวลาในการทำงาน คุณภาพของการทำงาน พร้อมทั้งสามารถและนำมาตราการที่ถูกต้องและการแก้ไขที่จำเป็น

4) การประสานงาน ในกระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการสลับไหลของงานในหลายแผนก ฉะนั้น หัวหน้างานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานในแต่ละแผนก เพื่อให้งานหรือผลผลิตสามารถผ่านขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่แผนกต้นๆ ไปจนถึงแผนกสุดท้ายที่ผลผลิตจะต้องออกสู่ตลาด

ลัดดา ศุขปรีดี (2548 - 2549: 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งมาตรฐานการผลิต โดยการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานคือ หัวหน้างานต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหา มีความเข้าใจในความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และยังต้องเป็นผู้พร้อมจะใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีจัดการกับทรัพยากรการบริหารโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลคือ ความรู้ความสามารถทักษะและแรงจูงใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังต้องใช้ความเป็นผู้นำเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้น เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ความสามารถของบุคคลดังกล่าว ให้กลายเป็นผลงานที่ดีที่สุดอีกด้วย หัวหน้างานสมัยใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมงานได้ ซึ่งกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นนั้น อยู่ที่การเรียนรู้ถึงจุดอ่อนของการควบคุมงานและรู้จักเปลี่ยนแปลงลักษณะการควบคุมงานแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคยให้เป็นการควบคุมงานด้วยความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อการเรียนรู้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่หัวหน้างานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้แล้วหัวหน้างานผู้นั้นจะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองจากการเป็นหัวหน้างานที่มีการควบคุมงานแบบพื้นๆ มาเป็นหัวหน้างานที่มีการควบคุมงานที่ดีและมีประสิทธิภาพได้อย่างแน่นอน

สรุป การมุ่งมาตรฐานการผลิต หมายถึง การวางเป้าหมายการผลิตหรือการทำงาน การควบคุมติดตาม ดูแลรักษา การตรวจสอบคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน การประสานงานระหว่างคนและระหว่างแผนก โดยหัวหน้างานต้องจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน วางแผนคน วัสดุวัตถุดิบ และงบประมาณอย่างเหมาะสม และให้คำปรึกษาที่ดีระหว่างการทำงาน รวมถึงการรับผิดชอบในการติดตามทุกขั้นตอนของมาตรฐานการผลิต

2. การมอบหมายงาน

ในการมอบหมายงานและกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำที่ดีหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องมีความรู้เรื่องศิลปะของการเป็นผู้นำ รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้เรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประการสุดท้ายคือ ต้องรู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงานด้วย จึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การมอบหมายงานนั้น มีความหมายรวมทั้งการขอร้องให้ทำ การออกคำสั่ง และการให้คำแนะนำด้วย การมอบหมายงานเป็นการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า เขาจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำกับใคร ทำที่ไหน และทำเมื่อใด เป็นเบื้องต้น ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีมีหลักอยู่ว่า ถ้าผู้รับคำสั่งเข้าใจตามคำสั่งถูกต้องและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ งานที่ส่งไปนั้นก็จะสำเร็จลุล่วงด้วยดี (ประณม ถาวรเวช. 2548: ออนไลน์) ดังนั้นลักษณะของคำสั่งที่ดีจึงต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1) คำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สมเหตุสมผล คือคนรับคำสั่งจะเห็นได้ชัดเลยว่า จะต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับมือหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ดังกล่าว โดยคำสั่งนั้นต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติตามเพราะความสมเหตุสมผลนั้น มิใช่การสั่งตามอารมณ์ ตามอำเภอใจ หรือเพื่อจะแสดงอำนาจบาตรใหญ่หรือกลั่นแกล้งกัน

2) สิ่งที่สั่งนั้นจะต้องเป็นไปได้ ถ้างานที่สั่งเป็นงานที่สุจริตที่

ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้ ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือ ผู้สั่งงานจะต้องรู้ถึงความสามารถของผู้รับคำสั่ง ทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ และระยะเวลาที่กำหนดว่าพอเพียงหรือไม่ มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

3) คำสั่งจะต้องมีความสมบูรณ์ หมายความว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งนั้นแล้ว มีความเข้าใจชัดเจนว่าผู้สั่งต้องการให้ทำอะไร

4) คำสั่งจะต้องมีลักษณะชัดเจนและไม่คลุมเครือ การใช้ถ้อยคำในคำสั่ง จะต้องระมัดระวัง หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่อาจแปลความหมายได้หลายแง่ ผู้ออกคำสั่งจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าคำสั่งนั้นต้องให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจด้วย มิใช่ว่าผู้ออกคำสั่งเข้าใจเพียงคนเดียวเท่านั้น

5) ถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งต้องชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม คำสั่งควรมีลักษณะเป็นการแนะนำมากกว่าคำสั่งที่มีลักษณะแบบเผด็จการ กล่าวคือ ลักษณะของคำสั่ง ต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ต้องใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นวิธีการกระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

6) การอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงาน มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตามหลักจิตวิทยาถือว่า การที่คนเราต้องทำอะไรตามคำสั่งคนอื่นโดยไม่ทราบว่าจะทำไปเพื่ออะไร หวังผลอะไรจากการทำงานนั้น จะขาดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ผู้สั่งงานจะได้อธิบายถึงเหตุผลที่ต้องทำงานนั้นให้ผู้รับคำสั่งทราบ โดยไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว

กล่าวโดยสรุปว่า การมอบหมายงานที่ดีของหัวหน้างานที่ดีควรมีศิลปะของการเป็นผู้นำรู้หลักมนุษยสัมพันธ์ และรู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่สั่งนั้นต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

การมอบหมายงานของหัวหน้างานเป็นการมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับคำสั่ง แต่ต้องเป็นลักษณะการสั่งที่ควบคู่กับการแนะนำวิธีการปฏิบัติด้วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การมอบหมายงานนี้มีความหมายรวมทั้งการขอร้องให้ทำ การออกคำสั่ง และการให้คำแนะนำ การมอบหมายงานเป็นการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า เขาจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำกับใคร ทำที่ไหนและทำเมื่อใด (ภาควิชาจิตวิทยา. 2550: ออนไลน์) ฉะนั้น ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1) คำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องมีการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยคำสั่งนั้นต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

ผู้รับคำสั่งจะเต็มใจปฏิบัติตามในกรณีที่เห็นว่าสมเหตุสมผล มิใช่สั่งตามอารมณ์

2) งานที่สั่งจะต้องมีลักษณะที่เป็นไปได้ ถ้างานที่สั่งเป็นงานที่สุตวิสัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้ ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือ ผู้สั่งงานจะต้องรู้ถึงความสามารถของผู้รับคำสั่ง ทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ และระยะเวลาที่กำหนดว่าพอเพียงหรือไม่

3) คำสั่งจะต้องมีความสมบูรณ์ คำว่ามีความสมบูรณ์หมายความว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งนั้นแล้ว มีความเข้าใจชัดเจนว่าผู้สั่งต้องการให้ทำอะไร

4) คำสั่งจะต้องมีลักษณะชัดเจนและไม่คลุมเครือ การใช้ถ้อยคำในคำสั่งจะต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่อาจแปลความหมายได้หลายแง่ ผู้ออกคำสั่งจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าคำสั่งนั้นต้องให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจด้วย มิใช่ว่าผู้ออกคำสั่งเข้าใจเพียงคนเดียวเท่านั้น

5) ถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งควรใช้ถ้อยคำที่ชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจปฏิบัติตาม คำสั่งลักษณะของคำสั่งต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ต้องใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ

6) คำสั่งควรมีลักษณะเป็นการแนะนำมากกว่าคำสั่งแบบเผด็จการ

7) การอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงาน มีส่วนช่วยให้

ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่พอใจเมื่อสั่งงานแล้วถามลูกน้องว่า “ทำไม” ตามหลักจิตวิทยาถือว่า การที่คนเราต้องทำอะไรตามคำสั่งคนอื่นโดยไม่ทราบว่าเป็นไปเพื่ออะไร หวังผลอะไรจากการทำงานนั้น จะขาดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ผู้สั่งงานจะได้อธิบายเหตุผลที่ต้องทำงานนั้นให้ผู้รับคำสั่งทราบ โดยไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว

หัวหน้างานจึงต้องมีคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญในการสั่งการคือ การมีเอกภาพในการสั่งการ โดยที่ลูกน้องต้องทราบขอบเขตของอำนาจที่มอบหมายอย่างชัดเจน และหัวหน้าต้องทราบด้วยว่าบุคคลภายนอกมีอำนาจสั่งงานหรือไม่ เพราะหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดต้องมีหน่วยงานสั่งการเพียงแห่งเดียว การพบปะพูดคุยกับลูกน้องเป็นส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นไปไม่ได้หากต้องการข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากการพูดคุย และเป็นไปไม่ได้อีกเช่นกันที่ใครจะเข้าใจโดยการส่งผ่านเพียงใช้กระดาษจดบันทึกหรือโดยผ่านผู้อื่น (วิฑูรย์ สิมะโชติ. 2548: 98-101) ซึ่งสอดคล้องกับ อิทธิพร เรื่องไพศาลเศรษฐ์ (2548: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการสั่งการที่ดี ต้องเป็นแบบการสื่อสารสองทาง คำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับ ย่อมใช้เป็นแนวทางในการออกคำสั่ง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ การมอบหมายงานจะต้องเป็นไปภายในขอบข่ายแห่งคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัตินั้นๆ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะสั่งการอย่างกว้างในด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่หัวหน้างานจะต้องสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง การมอบหมายงานอาจแตกต่างกันแล้วแต่เหตุการณ์หรือแล้วแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน บางครั้งอาจต้องการความรวดเร็วฉับพลันในการปฏิบัติ แต่บางครั้งเพียงให้ข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติแก่ผู้รับคำสั่งก็อาจเป็นการเพียงพอแล้วก็ได้

สรุป การมอบหมายงาน หมายถึง การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ตั้งนั้นต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

3. ความรู้ความสามารถ

บุคคลที่เป็นหัวหน้างานจะต้องรับนโยบายการผลิตจากผู้บังคับบัญชามาดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม ฉะนั้นการเป็นหัวหน้างานต้องมีความรู้ความสามารถในสายการผลิตหรือกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของหัวหน้างานคือ ความรู้ ความคิด ความต้องการ อุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน หัวหน้างานต้องเป็นคนคล่องตัว ช่างสังเกต และมีความรู้ในสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว มีความสนใจในข่าวสาร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบตัว หัวหน้างานที่ดีต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการใดๆ (ศศิรักษ์ ไกรถิ่น. 2547: 10) นอกจากนี้ หัวหน้างานที่ดี ไม่เพียงแต่มีความรู้ในอาชีพ มีสมรรถนะและประสบการณ์ทำงานเท่านั้น แต่ต้องสามารถพัฒนางานของตนได้ตลอดเวลา (Hawkins; & Shohet 2000: 35) เนื่องจากความรู้ความสามารถของหัวหน้างานเป็นสิ่งที่สร้างการยอมรับให้กับลูกน้อง เพราะถ้าลูกน้องมีความรู้มากกว่าหัวหน้า จะทำให้บทบาทของความเป็นผู้นำลดน้อยลง และด้วยเหตุผลที่หัวหน้างานจะต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับลูกน้อง ฉะนั้นหัวหน้างานจะต้องเรียนรู้และฝึกที่จะกล้าพูดกล้าแสดงออกในที่สาธารณะเกี่ยวกับภูมิความรู้ที่ตนมี แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมทุกครั้ง (Integrated Publishing. 2007: Online) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2549: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า หัวหน้างานที่ดีจำเป็นต้องมีความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดี หัวหน้าคนจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

ฮอลโลเวย์ และคาร์โรล (Holloway; & Carroll. 1999: 80-82) ได้เสนอสมรรถนะของหัวหน้างานในด้านความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ประสบการณ์ในงานอาชีพ (Professional Experience) หมายถึง การมีประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษางานและการคุมงาน
- 2) การเป็นผู้กำหนดเนื้อหาสาระความรู้ (Theoretical Orientation) หมายถึง หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดีและกำหนดสิ่งที่จะต้องสอนและรู้จักวิธีการสอนพนักงานคนอื่น ๆ
- 3) ภาระหน้าที่ (Roles) หมายถึง หัวหน้างานมีหน้าที่สอนให้คำปรึกษาทางด้านการงานและเรื่องอื่นๆ และยังมีบทบาทอื่นที่สำคัญด้วย ถือเป็นผู้ประเมินผลที่ดี เป็นวิทยากรให้ความรู้และการอบรม

4) คุณสมบัติเชิงวัฒนธรรม (Culture Characteristics) หมายถึง การให้ความเคารพต่อเพศ เชื้อชาติที่ต่างกัน ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคล สังคมส่วนตัว และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

5) การเปิดตัวเองต่อผู้อื่น (Self-Presentation) หมายถึง การแสดงตัวเองติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อการสื่อสารที่ดีในองค์กร

นอกจากนี้ การมีความรู้ความสามารถแล้ว หัวหน้างานต้องมีความสามารถในการให้คำปรึกษาในการทำงาน ฮอลล์โลเวย์ และคาร์โรลล์ (Holloway; & Carroll. 1999: 42-44) ได้กล่าวเน้นถึงสมรรถนะในสายงานวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการเป็นหัวหน้างานในการให้คำปรึกษาที่ดี ดังนี้

- 1) ความสามารถในการช่วยให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกยอมรับ รู้คุณค่า และเข้าใจในงานที่ทำ
- 2) ประสิทธิภาพเปรียบเสมือนครูสอน
- 3) การเข้าใจสภาพแวดล้อมของการตรวจตราการทำงานและความสามารถในการจัดการกับการเจรจาต่อรองของสองฝ่าย เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในทางออกที่ดี
- 4) การให้ความสนใจต่องานของหัวหน้างาน โดยคำนึงถึงบรรยากาศของความต้องการของลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องอยู่ในเป้าหมายของการทำงานในการให้บริการที่เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิม
- 5) การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงขอบเขตการทำงานของบางคนเพื่อการตรวจตราการทำงานที่ดีกว่าเดิม ต้องให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีความโปร่งใสและยุติธรรมต่อทุกคน
- 6) ความสามารถที่จะเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า แต่ต้องนำความคิดใหม่ๆ มาเป็นที่ยอมรับในการประชุมร่วมกันเสียก่อน

วิชย โสสุวรรณจินดา (2546: 8-10) ได้ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่หัวหน้างานจำเป็นต้องมี เนื่องจากในโลกตลาดแรงงานปัจจุบันมีความเคลื่อนไหวทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น หัวหน้างานยุคใหม่จะต้องปรับปรุงฝีมือและเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ หากไร้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ก็หมดโอกาสในการเป็นผู้นำโดยเร็ววัน ดังนั้น จึงขอชี้ว่าหาความรู้ เรียนรู้ทุกอย่างเท่าที่ทำได้จากแต่ละโครงการที่รับผิดชอบ หากเข้ามาในสนามการทำงานที่ไม่รู้มากพอ จะเสียทั้งเงินเสียทั้งเวลา เปรียบเหมือนการแข่งขันกีฬาโดยไม่รู้จักกติกาของเกม จะมีแต่เสียเปรียบ ทุกอย่างมีความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงจะน้อยลงมากหากเรียนรู้ทุกด้านของสิ่งที่กำลังทำมากที่สุดในสิ่งที่ทำได้ (ตัน ภาสกรนที. 2549: ออนไลน์) จึงแสวงหาความรู้ให้มากเพื่อจะได้ตัดสินใจได้ดีขึ้นและกลายเป็นคนเก่งขึ้นได้ในที่สุด ใครก็อยากคุยกับคนเก่งมากกว่า เมื่อเป็นคนมีความรู้ ก็จะกลายเป็นคนน่าสนใจและได้รับความเอาใจใส่มากขึ้น จึงเริ่มแต่เนิ่นๆ และหมั่นศึกษาอยู่เสมอไม่ว่าจะอายุเท่าไร หรือจะประสบความสำเร็จแค่ไหน เมล็ดพันธุ์แห่งความรู้เติบโตได้ในทุกแห่งหน

สรุป ความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่หัวหน้างานมีความรู้และความสามารถในการมอบหมายงานที่ตนเองปฏิบัติ และมีความสามารถในการใช้ความคิด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์ต่อลูกน้องในการเรียนรู้งานและการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และความสามารถของหัวหน้างานจะช่วยให้เกิดการยอมรับของลูกน้องที่มีต่อหัวหน้า และสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ลูกน้องได้ สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถของหัวหน้าก็คือ การมีประสบการณ์ในงานวิชาชีพ การเป็นผู้กำหนดเนื้อหาสาระของงาน และสาระความรู้ในอาชีพ เป็นผู้ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องอื่นๆ มีคุณสมบัติเชิงวัฒนธรรม กล่าวเปิดตัวต่อผู้อื่นในทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม

4. การรู้จักแก้ปัญหา

หน้าที่หลักสำคัญและเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารก็คือ การแก้ปัญหา แต่ในความเป็นจริงการแก้ปัญหาก็จะต้องทำตลอดเวลาในกระบวนการทำงาน เพราะปัญหาอาจเกิดขึ้นได้เสมอ สิ่งสำคัญคือเมื่อเกิดปัญหขึ้นหัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ร่วมคิดแก้ไข เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้ หลายครั้งเราเจอหัวหน้างานประเภทลอยตัวเหนือปัญหา ไม่ยอมเข้ามาช่วยแก้ไข เมื่อเกิดอะไรก็โทษลูกน้อง แต่เมื่องานสำเร็จก็ชอบเสนอตัวรับความชอบคนเดียว หัวหน้างานประเภทนี้ก็จะไม่เป็นที่เคารพรักของลูกน้อง และจะไม่สามารถดำรงสถานะอยู่ในฐานะหัวหน้างานมืออาชีพได้ (ปิยวัฒน์ แก้วกัณทรรัตน์. 2549: ออนไลน์) ดังนั้นหัวหน้างานที่ดีจะต้องพร้อมรับปัญหาแทนลูกน้อง แต่ในขณะเดียวกันเมื่องานสำเร็จก็ต้องยกให้เป็นผลงานของลูกน้องและทีมงาน ซึ่งจะทำให้ขวัญและกำลังใจของทีมงานดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ดังที่หน่วยงาน อินทริเกรทเต็ด พับลิชชิง (Integrated Publishing. 2007: Online) ได้เสนอคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานที่ดีด้านการรู้จักแก้ปัญหา ควรมีคุณลักษณะ 2 ประการ คือ ประการแรก ความริเริ่ม (Initiative) เป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นสติปัญญาให้ตื่นตัวที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นหนทางที่ดีกว่าในการทำงาน ซึ่งเป็นการลดปัญหาเดิมๆ ออกไป ฉะนั้นหัวหน้างานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่เบื่อในการทำงาน เพราะมีสิ่งใหม่ๆ เสมอ และประการที่สองคือ การตัดสินใจอย่างแน่วแน่ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องสามารถตัดสินใจในการทำงาน หัวหน้างานไม่ควรรอให้ลูกน้องตัดสินใจในทิศทางของเป้าหมายรวม เพราะทุกคนจะรอหัวหน้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เมื่อหัวหน้างานตัดสินใจแน่วแน่เสมอ จะทำให้การทำงานของลูกน้องทุกคนราบรื่น ไร้ทิศทาง ไม่สับสน สิ่งที่ยังบอกกว่าหัวหน้างานมีความแน่วแน่ในการควบคุมสั่งงาน คือการให้คำตอบว่าใช่หรือไม่ใช่เสมอๆ กับลูกน้อง พร้อมทั้งให้เหตุผลที่ดีและถูกต้องกับลูกน้องโดยมีฐานคิดของนโยบายและหลักการขององค์กรเป็นหลักฐานสำคัญ สิ่งนี้จะทำให้ปัญหาที่คาใจอยู่หมดไป

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การเป็นหัวหน้างาน ไม่จำเป็นต้องมองที่ความอาวุโส แต่ต้องมองถึงความสามารถในการแก้ปัญหา และกล้าตัดสินใจในแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน หัวหน้างานต้องกล้าชี้แจงสภาพปัญหาและข้อบกพร่องระหว่างปฏิบัติงาน โดยให้ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงให้ลูกน้องทราบ และชี้แจงถึงผลกระทบที่ตามมา

ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2549: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า หัวหน้าคนที่ดีนั้นควรมีความกล้าหาญและความมั่นคง (Courage and firmness) ผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือ ความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำหรือหัวหน้าที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถ ผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ คราน (Kran. 2006: Online) ได้เสนอหลักการ ทำงานสำหรับการเป็นหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ต้องฝึกให้เป็นคนคิดอย่างชัดเจน มีเหตุผล แสดงเหตุผล คิดอย่างสร้างสรรค์พร้อมด้วยหลักการ ที่ดี กล้าที่จะได้ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจดังกล่าว รวมทั้ง การฝึกคิดในรูปแบบที่เป็นไปได้ในหลายๆแนวทาง ซึ่งการจะทำให้ได้ดังกล่าว คุณจะต้องฝึกตนเองให้เป็นคนชอบที่จะคิด และ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ

ในการแก้ปัญหางานที่ทำในองค์กร สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่หัวหน้างานต้องรู้และสามารถทำได้คือ การตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นกระบวนการเลือกสิ่งที่เป็นปฏิบัติหรือกิจกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหนึ่งปัญหาใดโดยเฉพาะ หรือแก้ปัญหาทั้งระบบ หน้าที่ในการตัดสินใจประจำวันโดยหัวหน้างาน จะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดสรรแรงงาน การใช้วัตถุดิบในการผลิต การประสานด้านเวลาการทำงาน และมีอิทธิพลต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548: 123-129) การฝึกอบรมให้หัวหน้างานมีเทคนิคในการแก้ปัญหา โดยใช้การตัดสินใจ มีขั้นตอนดังนี้

1) รับทราบและวิเคราะห์ปัญหา คือ การกำหนดปัญหาอย่างถูกต้องว่ามีปัญหาอะไรบ้างที่แท้จริง และปัญหาใดควรนำมาแก้ไข พร้อมทั้งจัดลำดับก่อน-หลังในการแก้ปัญหาแต่ละประเด็น

2) เลือกทางแก้ที่ปฏิบัติได้ หัวหน้างานต้องค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาไว้หลายทางแล้วค่อยพิจารณาว่าแนวทางใดที่ดีที่สุด คือ ประหยัดเวลา แก้แล้วจะไม่มีปัญหาอื่นอีก และเกิดผลกระทบต่อความรู้สึกและความเดือดร้อนของผู้อื่นน้อยที่สุด

3) ค้นหาเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจน ทางเลือกในการแก้ปัญหานั้นย่อมมีเงื่อนไขบางอย่างที่ไม่ชัดเจน ฉะนั้นหัวหน้างานต้องศึกษาสิ่งที่ไม่ชัดเจนให้ดีเสียก่อน เพื่อจะได้ไม่ผิดพลาดหรือเกิดผลกระทบต่องานหรือต่อบุคคลน้อยที่สุด

4) รวบรวมข้อมูล ในการแก้ปัญหา สิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาได้ดีที่สุดคือ การรวบรวมข้อเท็จจริง ซึ่งอาจจะได้มาจากการทำวิจัย การระดมสมอง การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ การสังเกต การเก็บสถิติประจำเดือนหรือประจำปี การรวบรวมข่าวสารจากภายนอก ฯลฯ

5) ประเมินคุณค่าทางเลือก เป็นขั้นตอนก่อนที่จะตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา ฉะนั้น ขั้นตอนนี้จะต้องผ่านขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 มาแล้ว นั่นคือ มีประเด็นปัญหาที่เลือกไว้แล้ว แก้ไขเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจนแล้ว มีข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาทุกด้าน จากนั้นจึงทำการประชุมตัวแทนบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาประเมินคุณค่าทางเลือกในการแก้ปัญหา

6) เลือกวิธีการแก้ปัญหา หลังจากที่เราได้ระดมสมองให้ทุกคนมีส่วนในการเลือกและประเมินแนวทางแก้ปัญหา หัวหน้างานต้องกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาย่างชัดเจน โดยแสดงความมั่นใจให้กับทุกคนว่า วิธีการแก้ปัญหานี้ดีที่สุด และเหมาะสมกับทุกคนแล้ว พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อการตัดสินใจครั้งนี้

7. นำไปปฏิบัติ การปฏิบัติตามแนวทางแก้ปัญหาที่เลือก หัวหน้างานต้องวางแผนและสร้างระบบการควบคุมปฏิบัติการแก้ปัญหาให้ดี โดยใช้การติดตาม การสื่อสาร การจูงใจ และทักษะการเป็นผู้นำ

8) ติดตามผล ระหว่างปฏิบัติการแก้ปัญหาหรือหลังจากทำการแก้ปัญหาแล้ว หัวหน้างานต้องประเมินวิธีการแก้ปัญหาเป็นช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทำผลการประเมินมาศึกษา จะได้ปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาการแก้ปัญหาได้ทันเวลา หรือเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในงานต่อไป

สรุปได้ว่า การรู้จักแก้ปัญหา หมายถึง การกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ในการแก้ปัญหางานหรือปัญหาที่มาจากคนระหว่างปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปัญหา เลือกทางแก้ที่ปฏิบัติได้ ค้นหาเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจน รวบรวมข้อมูล ประเมินคุณค่าทางเลือก เลือกวิธีการแก้ปัญหานำไปปฏิบัติ และติดตามผลจากการดำเนินการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่อง เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไป

5. การคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการสืบค้นข้อเท็จจริง เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการใช้การตีความ การจำแนกแยกแยะ และการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของสิ่งนั้นๆ และองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (ธีรพงศ์ คงเชื้อ, 2550: ออนไลน์) ซึ่งเป็นสมรรถนะประการหนึ่งที่สำคัญของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นความสามารถในการแตกแยกประเด็นของงานให้ออกเป็นกลุ่มย่อยหรือเป็นองค์ประกอบย่อยที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้านความสัมพันธ์ ต่อเนื่อง และการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และการสร้างแผนงานเพื่อการวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของแผนนั้นได้นอกจากนี้ หัวหน้างานต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างแผนภาพทางความคิดที่มีต่อโครงการหรือกระบวนการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนงานได้ ความสามารถในการเขียนแผนภูมิทางความคิด จำเป็นที่ผู้เขียนจะต้องมีความคิดเชิงวิเคราะห์เป็นพื้นฐาน (ภคินี อริยะ, 2550: ออนไลน์) นั่นคือ การรู้จักแตกแขนงประเด็นของความรู้ หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันในแต่ละส่วน พร้อมทั้งนำผลได้ของแต่ละส่วนย่อยเชื่อมโยงไปสู่ความคิดหลักของเป้าหมายในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ เพื่อการแยกแยะข้อมูลหรือส่วนประกอบออกเป็นส่วนย่อย ๆ และตรวจสอบ หรือจัดโครงสร้างหาความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจหาเหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้น ใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่า ตัดสินใจ และใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2550: ออนไลน์) ซึ่งมีส่วนประกอบของการคิดวิเคราะห์ในหลักสำคัญ ดังนี้

1) องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การตีความ ความเข้าใจ และการให้เหตุผลกับสิ่งที่ปฏิบัติงานและต้องการการวิเคราะห์ เพื่อแปลความของงานนั้นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยม การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ รวมถึงการช่างสังเกต สงสัย ช่างถาม ขอบเขตของคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ ซึ่งยึดหลัก ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และอย่างไร องค์ประกอบของการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ หัวหน้างานต้องใช้เวลาหาความสัมพันธ์ของคำถามและคำตอบ เพื่อทราบว่าจะอะไรเป็นสาเหตุเชื่อมโยงไปสู่เหตุผลและคำตอบของงานนั้นๆ ได้

2) พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถแยกแยะส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ ความสามารถแจกแจงรายละเอียดของส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ ความสามารถตรวจสอบ/จัดโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อย และความสามารถนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ให้เข้าใจได้ง่าย

3) วิธีการขั้นตอนในการฝึกคิดวิเคราะห์ คือ การเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของการคิดวิเคราะห์ แยกแยะหรือจำแนกรายละเอียดส่วนประกอบของสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ตรวจสอบหรือจัดโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมาย

4) แนวดำเนินงานพัฒนาการคิดวิเคราะห์ เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาการคิดวิเคราะห์แทรกสาระการเรียนรู้การปฏิบัติงาน หรือจัดอบรมพิเศษสำหรับบุคลากร โดยอาจจะเชิญวิทยากรจากภายนอก เพื่อให้ความรู้และแนวทางพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับหัวหน้างาน และบุคลากร หรือหัวหน้างานอาจจะจัดโครงการการเรียนรู้ด้วยการทำงานจริง นั่นคือ การแบ่งกลุ่มย่อย เรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน โดยมีที่ปรึกษาหลักให้ความรู้และประสบการณ์ระหว่างการทำงานจริงในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามระบบแบบแผนที่วางไว้

การคิด เหมือนการเรียงหินที่กระจัดกระจาย ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยนำหินแต่ละก้อน มาประกอบกันในแต่ละที่ อย่างเหมาะสม การเรียงหิน เปรียบได้กับการจัดระเบียบข้อมูล ที่เราได้ใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ลึกซึ้ง และมีระบบระเบียบ คนที่คิดเป็น จะสามารถจัดข้อมูลให้เรียงกัน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้ได้ความคิดที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับหินที่ได้รับการจัดวางเรียงอย่างเหมาะสม ย่อมกลายเป็นอาคารที่งดงามได้ในที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่คิดไม่เป็นก็เหมือนกันคนที่โยนก้อนหินมากองๆ รวมกัน หรือจัดอย่างสะเปะสะปะ ไม่รู้ว่า ก้อนใดควรอยู่ที่ใด ความคิดที่ออกมา จึงไม่ได้เป็นความคิดที่มีความชัดเจน และเป็นระบบระเบียบ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2545: ออนไลน์) เปรียบได้กับการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานไม่สามารถจัดระเบียบข้อมูลย่อยของรายละเอียดในการทำงาน หรือตัวเนื้องานที่ต้องทำ ย่อมส่งผลให้คุณภาพงานต่ำลงและยังเป็นสิ่งสำคัญของผู้เป็นหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานต้องดูแลคนงานพร้อมกับควบคุมคุณภาพงาน ฉะนั้น หัวหน้างานยังจำเป็นต้องมีความคิดวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญใน

การทำหน้าที่การเป็นผู้นำในการทำงาน เพื่อสามารถแยกแยะปัญหาทั้งที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวเนื้อหา

โดยปกติมนุษย์จะมีระบบของสติปัญญาที่ทำหน้าที่ในการจัดกระทำกับข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์ ถือเป็นรูปแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ระบบ ได้แก่ ระบบแห่งตน ระบบบูรณาการ และระบบสติปัญญา ระบบแห่งตนตัดสินใจรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ เมื่อระบบแห่งตนรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ระบบบูรณาการจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้นั้น โดยการออกแบบกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งการเรียนรู้ (ปรียานุช สถาวรมณี. 2548: 24-25; อ้างอิงจาก Marzano. 2001: 30-58) กระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์มี 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ขั้นรวบรวม เป็นการคิดทบทวนความรู้เดิม รับข้อมูลใหม่ และเก็บเป็นคลังข้อมูลไว้ เป็นการถ่ายโยงความรู้จากความจำถาวรสู่ความจำนำไปใช้ในการปฏิบัติการ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าใจโครงสร้างของความรู้

ระดับที่ 2 ขั้นเข้าใจ เป็นการเข้าใจสาระที่เรียนรู้ สู่การเรียนรู้ใหม่ในรูปแบบการใช้สัญลักษณ์ เป็นการสังเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานของความรู้ โดยเข้าใจประเด็นความสำคัญ

ระดับที่ 3 ขั้นวิเคราะห์ เป็นการจำแนกความเหมือนและความต่างอย่างมีหลักการ การจัดหมวดหมู่ที่สัมพันธ์กับความรู้ การสรุปอย่างสมเหตุสมผลโดยสามารถบ่งชี้ข้อผิดพลาดได้ การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่โดยใช้ฐานความรู้ และการคาดการณ์ผลที่ตามมาบนพื้นฐานของข้อมูล

ระดับที่ 4 ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ เป็นการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหายาก การอธิบายปรากฏการณ์ที่แตกต่าง และการพิจารณาหลักฐานสู่การสรุปสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน การตั้งข้อสมมติฐานและการทดสอบสมมติฐานนั้นบนพื้นฐานของความรู้

ระดับที่ 5 ขั้นบูรณาการความรู้ เป็นการจัดระบบความคิดเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด การกำกับติดตามการเรียนรู้ และการจัดขอบเขตการเรียนรู้

ระดับที่ 6 ขั้นจัดระบบแห่งตน เป็นการสร้างระดับแรงจูงใจต่อภาวะการณ์เรียนรู้ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายในการเรียนรู้ รวมทั้งความตระหนักในความสามารถของการเรียนรู้ที่ตนมี

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้นนี้ จะเห็นว่า ระบบการคิดวิเคราะห์จะช่วยให้หัวหน้างานสามารถเก็บข้อมูลไว้เป็นคลังสมอง และสามารถใช้ความรู้เพื่อเข้าใจสาระสำคัญของการปฏิบัติงานหรือการควบคุมงาน เกิดการจำแนกความเหมือนและความแตกต่างในการบริหารคนและบริหารงานอย่างมีหลักการ สามารถใช้ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์นี้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ พร้อมกับบูรณาการความรู้ ความสามารถให้เป็นระบบความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการตีความ การทำความเข้าใจ การใช้ความรู้ประสบการณ์ การสังเกต การสอบถามหาข้อมูล และทำการกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักแยกแยะข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูล เพื่อจะได้เข้าใจและตัดสินใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานจึงต้องมีความสามารถในการคิดและเข้าใจความหมายของพฤติกรรมและการแสดงออกของลูกน้อง เข้าใจความต้องการของลูกน้องที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถแยกแยะและเชื่อมโยงรายละเอียดย่อยและประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยสามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

งานวิจัยในประเทศ

สนอง อินทพันธ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษาและสถานประกอบการ ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษา และผู้ควบคุมการฝึกในสถานประกอบการและเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่าง ฝ่ายสถานศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 16 แห่งคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม รวม 64 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพและความต้องการคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและผู้ควบคุมการฝึกตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายสถานศึกษา และสถานประกอบการพบว่ามีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน

2. สภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความคิดเห็นของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการกับหัวหน้าแผนกวิชาในด้านวิชาชีพและบุคลิกภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. สภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมการฝึกตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝ่ายผลิต ในด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4. ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความคิดเห็นของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการกับหัวหน้าแผนกวิชาในด้านวิชาชีพและบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

5. ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะของผู้ควบคุมการฝึกตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝ่ายผลิต ในด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน

เกียรติคุณ วรกุล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานระดับต้น เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และศึกษาตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับต้นจำนวน 144 ผลการวิจัยพบว่า (1) ไม่พบว่าหัวหน้างานระดับต้นที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ (3) ไม่พบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (5) พบว่ามีเพียงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 6.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตราภรณ์ อักษรเลข (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงาน และศึกษาภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้างานระดับกลางของบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ จำนวน 155 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และยังพบว่าตัวแปรเชิงอิสระที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ความรู้สึก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23

พร ศรียมก (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม และเพื่อรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน พื้นที่ศึกษาละ 1 กลุ่ม จำนวน 2 พื้นที่ รวม 6 กลุ่ม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการสอนงานที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ การสอนงานโดยการฝึกปฏิบัติจริง การฝึกอบรม การสาธิต การใช้อินทราเน็ต และการสอนแนะ สำหรับสมรรถนะทางด้านความรู้ที่เหมาะสมของหัวหน้างานในการสอนงานคือ ความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจและองค์การ ความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ด้านการบริหารและจัดการ ความรู้ด้านการบริหารคุณภาพ สำหรับสมรรถนะทางด้านทักษะที่เหมาะสมของหัวหน้างานในการสอนงาน ได้แก่ ทักษะในการสอนงานแบบต่างๆ ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการพูดและการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ ส่วนสมรรถนะทางด้านเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อเพื่อนร่วมงาน

2. โครงการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบด้วย นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร และเนื้อหา สื่อการเรียนการสอน หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา การกำกับดูแล และการประเมินผลโครงการ ผลการตรวจสอบรูปแบบพบว่าเป็นรูปแบบที่ส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในโรงงานอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำ สมรรถนะ และการรับรู้บรรยากาศองค์การของหัวหน้างานระดับต้น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะและบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น รวมถึงศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้างานมีประสิทธิผลในระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับต่ำมีสมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการในระดับสูง มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลที่ระดับ .01 3) สมรรถนะทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและ ความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และมิติความเสี่ยงภัยและการรับ ความเสี่ยงภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติ การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 5) สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน และบรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับเชาวน์ อารมณ์ ระดับภาวะผู้นำ และระดับผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า (1) หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (2) เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .684$) เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .493$) (3) เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .237$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .202$) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.065$)

บุญเพ็ญ ฤทธิ์มหันต์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งสายงาน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ประชากรเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 141 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงการจัดการ และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำเชิงการจัดการ และแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำเชิงการจัดการแตกต่างกัน และมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำแบบตามสบายไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำเชิงการจัดการแตกต่างกัน และจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำแบบตามสบายไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำเชิงการจัดการ และแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกันจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำเชิงการจัดการแตกต่างกัน และจะมีการรับรู้แบบภาวะผู้นำแบบตามสบายไม่แตกต่างกัน

วรินทร์ จิตตยานุรักษ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานกับการถ่ายโยงความรู้ของหัวหน้างานจำนวน 161 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 20 โรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงาน (Job Instruction) พ.ศ. 2543 จากสถาบันฝึกอบรมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้างานส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานอยู่ในระดับดี และมีการถ่ายโยงความรู้ในการสอนงานหลักจากที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วอยู่ในระดับสูง
2. หัวหน้างานที่มี เพศ อายุ อายุงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และจำนวนลูกน้องที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาและความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรการสอนงานที่ต่างกันของหัวหน้างานที่มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงาน มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโยงความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชัย รวิพันธ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ หัวหน้างานจำนวน 78 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตก ที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงาน 2 แห่งคือ Phillips Semiconductors (Thailand) จำกัด และบริษัท AMD (Thailand) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถในฐานะผู้นำพบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในฐานะผู้นำซึ่งหัวหน้างานได้ตอบแบบสอบถามข้อนี้โดยที่มีคะแนนต่ำมาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรอย่างยิ่งที่ต้องทำการพัฒนาความสามารถของหัวหน้างานในฐานะที่เป็นผู้นำระดับต้นขององค์กร กลุ่มเป้าหมายก็คือผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างานและผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งหัวหน้างานแต่ยังขาดประสบการณ์ โดยจะต้องจัดทำรูปแบบความสามารถในฐานะที่เป็นผู้นำ และต้องมีการจัดการฝึกอบรมแบบเข้ม เนื้อหาที่จะฝึกอบรมควรเป็นเนื้อหาที่ให้ความรู้และพัฒนาคุณลักษณะของการเป็นหัวหน้างาน ความรู้ที่เกี่ยวกับการสอนงาน และมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน เป็นต้น และพบข้อเสนอแนะว่า บริษัทฯ ควรมีนโยบายให้มีการประชุมสัมมนาหัวหน้างานระดับต้นเป็นประจำในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้หัวหน้างานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และมีโอกาสอภิปรายปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของหัวหน้างานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 296 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจ
ลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็น
ผู้นำของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออก
จากงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

5. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และ
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงานได้ร้อยละ 45.1

ปฐม นิมิตตา (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะหัวหน้างานที่
พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานประกอบการ โรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานจำพวกที่ 2 และโรงงาน
จำพวกที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการจำพวกที่ 1 จำนวน 297
คน ผู้บริหารสถานประกอบการจำพวกที่ 2 จำนวน 97 คน และผู้บริหารสถานประกอบการจำพวกที่
3 จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 3 จำพวก มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะหัวหน้างานที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและแต่ละจำพวกอยู่ในระดับมาก
โดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับแรก ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา ได้แก่
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการ และอันดับสุดท้าย ด้านความรู้
และทักษะ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะหัวหน้างานที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็น
ระหว่างผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 3 จำพวก ได้แก่ โรงงานจำพวกที่ 1 โรงงาน
จำพวกที่ 2 และโรงงานจำพวกที่ 3 ทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า คุณลักษณะด้านการจัดการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งใจเอาไว้ และอีก 5 ด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

พัลลภ วงศ์คำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานโตชิบา ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานโตชิบา
ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ จำแนกตามสายงาน และอายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มโรงงานโตชิบา ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อำเภอเมือง
จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 โรงงาน ประกอบด้วยพนักงานปฏิบัติการ สายงานผลิต 254 คน
และพนักงานระดับปฏิบัติการ สายงานคลังสินค้า 63 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานระดับปฏิบัติการสายผลิตกับสายงานคลังสินค้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้นำเพศชายและผู้นำเพศหญิง เพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สาย ข สาย ค และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 114 ราย ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อจำแนกความคิดเห็นจากลักษณะการบริหารงาน คือ ลักษณะการบริหารงานแบบประชาธิปไตยแต่ทำงานเชิงรับ และลักษณะการบริหารงานแบบประชาธิปไตยแต่ทำงานเชิงรุก พบว่า หัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีลักษณะการบริหารงานแบบประชาธิปไตยแต่ทำงานเชิงรับ ส่วนหัวหน้างานในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน และ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน (ประสบการณ์) ไม่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

เมื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่เหมาะสมของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเรียงลำดับความสำคัญ 14 ลำดับพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ชัดเจนว่าหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีภาวะผู้นำในด้านการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อัญชลี ชาญณรงค์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับหัวหน้างานต่ำกว่า 1 ปี ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยเห็นว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.06) มากที่สุด รองลงมามีภาวะผู้นำแบบเผด็จการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.11) และมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.62, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.17) น้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า มีเพียงตัวแปรระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาที่ร่วมงานกับหัวหน้างาน จากผลการทดสอบให้ผลต่อการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

วิชญพงศ์ อนันต์วรปัญญา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างาน ฝ่ายต่าง ๆ ของโรงแรมด้านคุณลักษณะทั่วไป ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะเฉพาะในงาน 4 ฝ่ายคือ หัวหน้างานบริการส่วนหน้า หัวหน้างานแม่บ้าน หัวหน้างานบริการอาหารและเครื่องดื่ม หัวหน้างานประกอบอาหาร ตามทัศนะที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณลักษณะทั่วไปที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานทั้ง 4 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

1. หัวหน้างานบริการอาหารและเครื่องดื่ม มีคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีจิตวิทยาเข้าใจในความต้องการของแขก รองลงมาคือ เป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับอาหารและเครื่องดื่ม มีความเป็นนักขายมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี รอบรู้เรื่องงานบริการเป็นอย่างดี และรับฟังคำตำหนิหรือข้อบกพร่องและนำมาแก้ไข
2. หัวหน้างานแม่บ้าน มีคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ชนิดของผลิตภัณฑ์ และเป็นคนช่างสังเกต
3. หัวหน้างานประกอบอาหาร มีคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ รักษาร่างกายให้สะอาดอยู่เสมอ ก่อนประกอบอาหารต้องทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องใช้และล้างมือทุกครั้ง
4. หัวหน้างานบริการส่วนหน้า มีคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดีเยี่ยม รองลงมาคือ มีความรอบรู้ในหน้าที่

นพการณ ทานคำ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในแผนกต่าง ๆ ในฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์จำนวน 247 คน ผลการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการมุ่งเน้นด้านการตลาด ด้านการค้นหาวិธีการที่ดีกว่า ด้านการมุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่น และด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น
2. เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ทำและลักษณะทางสังคม
3. อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านลักษณะทางสังคม
4. วุฒิการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคม
5. ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพการทำงาน

6. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และด้านลักษณะทางสังคม
7. แผนงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะทางสังคมและด้านสภาพการทำงาน
8. ระดับงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพการทำงาน
9. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ผลที่ดีเลิศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา
10. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการมุ่งเน้นด้านการตลาดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง
11. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการค้นหาวิธีการที่ดีกว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกๆ ด้าน
12. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการมุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ
13. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านลักษณะทางสังคม
14. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านการควบคุมบังคับบัญชา

สมยศ เจตน์เจริญรักษ์ (2548: 60-69) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการสอนงาน สำหรับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง และหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของไทย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของไทยยังขาดความรู้หลักการสอนงาน และพบว่าการเกิดอัตราของเสียในกระบวนการผลิตมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่หัวหน้างานจะต้องมีความรู้และทักษะในด้านการสอนงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดการสูญเสียในการผลิตด้วย ชุดฝึกอบรมได้ถูกสร้างขึ้นตามกระบวนการวิจัยโดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์หัวข้อการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินผลการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม และได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ จากนั้น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นหัวหน้างาน จำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบสูงกว่า 0.8 มีประสิทธิภาพ 75.56/76.04 ซึ่งสูงกว่าสมมติฐาน 75/75 ที่ตั้งไว้ และพบว่าหัวหน้างานมีความรู้ในหลักการสอนงานที่ถูกต้องสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการสอนงานจากหัวหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคการสอนงานนี้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สมนึก ศรีปริวาทีน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน หน่วยธุรกิจการบริการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ในภาพรวม หัวหน้างานในฝ่ายผลิตและบริการสายการบินมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองแบบ
2. ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในงานที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D = 0.53) โดยที่ความพึงพอใจในงานด้านสถานะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.77) ลำดับรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D = 0.70) และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D = 0.77) ตามลำดับ สำหรับระดับความพึงพอใจในงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยกย่องซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D = 0.82)

3. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ของหัวหน้างานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D = 0.94) ซึ่งสูงกว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D = 0.93)

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่แบบผู้นำของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน

แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550: บทคัดย่อ) ได้พัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีบริษัท แคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรม และประเมินประสิทธิภาพโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน

งานให้กับหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้างาน ในสายการผลิต จำนวน 20 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การประเมินประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างาน

1.1 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นทั้ง 5 หน่วยการฝึก มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก แสดงว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพมากเพียงพอต่อการนำไปทดลองใช้ได้

1.2 ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับกับ 0.87 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และมีค่าความเที่ยงตรงเพียงพอต่อการนำไปใช้ได้

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

2.1 เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สูตร t-test แบบ Dependent Samples พบว่า คะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงานทำให้หัวหน้างานผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเดิม

2.2 การประเมินผลการจัดการฝึกอบรม พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การติดตามผลการฝึกอบรม ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 4 สัปดาห์ ในการติดตามผลพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในพฤติกรรมการสอนงานของหัวหน้างานภายหลังได้รับการฝึกอบรมไปแล้วโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงานพบว่า มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการสอนงานของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

3. รูปแบบการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 รูปแบบการฝึกอบรมการสอนงานควรเป็นการอบรมระยะสั้น โดยใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย อภิปราย กรณีศึกษา บทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติการสอนงานที่เป็นขั้นเป็นตอน

3.2 เนื้อหา สาระความรู้ จะต้องตรงกับความต้องการของผู้เรียนในขณะนั้น และเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติงานได้จริง

3.3 มีการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย หลากหลาย การใช้เกมที่เหมาะสม มีเอกสารคู่มือการฝึกอบรมที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเป็นไปตามหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สรุปงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษา ต้องการบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การมีมนุษยสัมพันธ์ การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมองอนาคต การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษามีคะแนนในระดับต่ำ จึงสมควรที่จะทำการพัฒนาภาวะผู้นำด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างานให้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสายอาชีวศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

บาร์ริค และเมาท์ (Barrick; & Mount. 1993: Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของความเป็นอิสระในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 ลักษณะใหญ่ กับผลการปฏิบัติงานซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) ได้แก่ ชอบเข้าสังคม ช่างพูด กล้าแสดงออก
2. บุคลิกภาพแบบยินยอมผ่อนตาม (Agreeableness) ได้แก่ การให้ความร่วมมือและความน่าไว้วางใจ
3. บุคลิกภาพแบบมีความรู้สึกตัว (Consciousness) ได้แก่ มีความรับผิดชอบ ฟังตัวเองได้ กล้ายินหยัด และต้องการประสบความสำเร็จ
4. บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่วิตกกังวล และทนต่อแรงกดดัน
5. บุคลิกภาพแบบเปิดตัวต่อประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) ได้แก่ มีจินตนาการ และมีความฉลาด

โดยศึกษาผู้จัดการและหัวหน้างานจำนวน 146 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบมีความรู้สึกตัว (Consciousness) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ บุคลิกภาพแบบรับผิดชอบและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสำคัญสำหรับผู้จัดการที่ทำงานอย่างมีอิสระ ส่วนบุคลิกภาพแบบยินยอมผ่อนตาม (Agreeableness) จะมีมากในงานที่มีลักษณะอิสระ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์และแบบเปิดตัวต่อประสบการณ์ใหม่ จะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ .25 และ .14 ตามลำดับ และพบว่า บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมจะมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอิสระในการทำงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีอิสระในการทำงานน้อย

บรูค (Brook. 1997: Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 110 คน และผู้จัดการจำนวน 65 คน ของบริษัทค้าปลีก ไม่พบว่ากลุ่มทั้งสองนี้มีบุคลิกภาพใดเลยที่แตกต่างกัน

แต่พบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับความสามารถในการทำงาน และพบว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและด้านความมีสติสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของผู้จัดการได้ถึงร้อยละ 39

สเปนเซอร์ (Spencer. 1997: Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์หัวหน้างาน ระดับสูงมากกว่า 300 คนในบริษัททั่วโลก 15 แห่ง พบว่า ความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ 6 ด้าน สามารถแยกแยะระหว่างผู้ที่เป็นดาวเด่นกับคนทั่วไปได้ ซึ่งความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ทั้ง 6 ด้านนี้ ได้แก่ อิทธิพล (Influence) ความเป็นผู้นำกลุ่ม (Team Leadership) ความตระหนักรู้ถึงองค์กร (Organizational Awareness) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และความเป็นผู้นำ (Leadership)

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1999: Abstract) ได้ทำการศึกษาและวิจัย บริษัท เครื่องดื่มขนาดใหญ่ซึ่งใช้วิธีมาตรฐานในการจ้างหัวหน้างาน ซึ่งมีการเลิกจ้างหัวหน้างาน 50 เปอร์เซนต์ ภายใน 2 ปี โดยสาเหตุส่วนใหญ่ที่เลิกจ้างเนื่องจากผลการปฏิบัติงานต่ำ เมื่อบริษัทเริ่มใช้วิธีการคัดเลือกซึ่งพิจารณาความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ในด้านความริเริ่ม (Initiative) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) และความเป็นผู้นำ (Leadership) พบว่า มีการเลิกจ้างเพียง 6 เปอร์เซนต์ภายใน 2 ปี จึงนำการคัดเลือกแบบพิจารณาความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์มาใช้ในการคัดเลือกหัวหน้างาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 87 เปอร์เซนต์ของหัวหน้างานสามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็น 3 อันดับแรกโดยพิจารณาจากเงินเดือน โบนัสของแผนกที่เขาสังกัดอยู่ นอกจากนี้หัวหน้างานแต่ละแผนก ยังสามารถปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายที่คาดไว้ร้อยละ 15 ถึง 20 ในขณะที่หัวหน้างานที่ขาดความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายเกือบร้อยละ 20

เชอร์นิสส์ (Cherniss. 1999: Abstract) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาโดย ลุสช์ และ เซอร์คูชี (Lusch & Serpkeuci. 1990: 20-25) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสำเร็จของผู้จัดการร้านค้าปลีกแบบลูกโซ่ พบว่า ความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการความเครียด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้จัดการร้านในธุรกิจค้าปลีกแบบลูกโซ่ ผู้จัดการร้านที่ประสบความสำเร็จใหญ่เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดี โดยวัดผลความจากกำไรสุทธิ ยอดขายต่อจำนวนพนักงาน และยอดขายต่อเงินลงทุนด้านคลังสินค้า

สรุปงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน พบว่า บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเยาวชนคือ การแสดงตนต่อหน้าสังคม การให้ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ฟังตนเองได้ มีความมั่นใจ ไม่วิตกกังวล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงผู้อื่นให้ทำงานไปสู่ความสำเร็จ

3. การพัฒนาหลักสูตรเสริม

การพัฒนาหลักสูตรเสริม มีความเป็นมาจากการให้ความหมายของหลักสูตรทั่วไป จากนั้นจึงเป็นความสำคัญของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรเสริม ดังมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของหลักสูตร

ก่อนที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม จำเป็นที่จะต้องรู้ถึงความหมายของหลักสูตร เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรเป็นพื้นฐานของหลักสูตรเสริม และได้มีการกำหนดความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามว่า หลักสูตร คือ ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Curriculum” ซึ่งมีความหมายตามพจนานุกรมของ Webster’s New World Dictionary 3rd edition หมายถึง รายวิชาทั้งหมดที่รวบรวมไว้ใช้สอนในโรงเรียน (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 70) รวมถึงประสบการณ์ทุกอย่าง อย่างที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (ธำรง บัวศรี. 2535: 4) นอกจากนี้ ซาอิส (สมิตรา พงศธร. 2550: 1; อ้างอิงจาก Zais. 1976) ได้กล่าวว่าหลักสูตร (Curriculum) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน แปลว่า ลู่วิ่งแข่ง (Racecourse) ดังนั้น ความเข้าใจของบุคคลทั่วไปเมื่อพูดถึงหลักสูตร เรามักจะคิดถึงลู่วิ่งของสาระวิชาต่างๆ ที่ผู้เรียนจะต้องไปให้ได้ถึงจุดหมายปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับ สงบ ลักษณะ (2543: ออนไลน์) ที่ได้ให้ความหมายของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดไว้ให้ผู้เรียนได้รับ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงปรารถนา ทั้งพฤติกรรมความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมต่างๆ จากความหมายของหลักสูตรโดยทั่วไป ดังกล่าวมานี้ เมื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาพบว่า ความหมายของหลักสูตรมี 4 ประการ คือ หลักสูตรเป็น รายการที่ทางโรงเรียนกำหนดสอน และรวมทั้งวัสดุหลักสูตรอื่นๆ ประการสอง หลักสูตรเป็นรายวิชาที่สอนให้กับเด็ก ประการสาม หลักสูตรเป็นรายวิชาที่ทางโรงเรียนเปิดสอน และประการสุดท้ายหลักสูตรเป็นการวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งทางโรงเรียนจัดเสนอแนะไว้ ฉะนั้นหลักสูตรจึงเป็น รายวิชาหรือเนื้อหาวิชา ซึ่งเน้นเฉพาะเนื้อหาสาระหรือความรู้ที่มุ่งถ่ายทอดให้กับผู้เรียนเท่านั้น (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2550: ออนไลน์) และนอกจากนี้ สมิตรา พงศธร (2550: 1) ได้เสนอความหมายที่ใช้กันมากของหลักสูตร คือ กระบวนการและวิธีการต่างๆ ที่โรงเรียนใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ หรือประสบการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในโรงเรียนระหว่างที่รับการศึกษาอยู่ที่โรงเรียนนั้น ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากสาระวิชาที่กำหนด หรือเกิดขึ้นนอกห้องเรียน ดังที่มีคำว่า “หลักสูตรแอบแฝง” (Hidden-invisible Curriculum) เกิดขึ้น

สรุป หลักสูตรหมายถึง รายการที่ทางโรงเรียนกำหนดสอน ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาที่สอน คือ วัสดุ อุปกรณ์การสอน แผนการสอน ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทั้งพฤติกรรมความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมต่างๆ

3.2 การพัฒนาหลักสูตร

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor; & Alexander. 1974: 7) มีความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมีความหมายที่เด่นชัดที่สุดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกหมายถึงการทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งหมายถึง ทำให้เกิดมีขึ้นหรือกรณีที่ต้องสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิม

โอลิวา (Oliva. 1988: 26) กล่าวว่า “การพัฒนาหลักสูตร” (Curriculum Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำให้หลักสูตรดีขึ้น เป็นคำที่มีความหมายรวมถึงการวางแผนหลักสูตร (Curriculum Planning) การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) และการประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) บางครั้งจะใช้คำว่า การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement) ในความหมายเดียวกับคำว่า การพัฒนาหลักสูตร

วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544: 70-71) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร ว่ามีคำศัพท์ที่ใช้อยู่หลายคำ เช่น Curriculum Development, Curriculum Improvement, Curriculum Making, Curriculum Construction แต่โดยทั่วไปจะใช้คำว่า Curriculum Development ซึ่งหมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย (Goals) เนื้อหาวิชา (Contents) วิธีการสอน (Method of Teaching) วิธีการเรียนรู้ (Way of Learning) รวมทั้งการประเมินผลด้วย (Assessment and Evaluation) หรือจะเปลี่ยนเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น เปลี่ยนแต่วิธีสอน วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ตาม

บุปผา เมทศรีทองคำ (2545: 65) ได้กล่าวถึงคำว่า “การพัฒนา” เป็นคำที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Development” ซึ่งมีความหมายเด่นอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง ทำให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งหมายถึง ทำให้เกิดขึ้น โดยเหตุนี้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร จึงอาจมีความหมายได้ 2 ลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และอีกความหมายหนึ่ง คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

สุมิตรา พงศธร (2550: 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ว่าเป็น กระบวนการของการสร้างหลักสูตร ซึ่งคำนึงถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และแนวทางการปฏิบัติในการสร้างหลักสูตร เช่น การกำหนดทิศทาง กำหนดคณะกรรมการ การกำหนดที่ปรึกษา และกระบวนการทำงานจะเป็นอย่างไร

สรุป การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการของการสร้างหลักสูตร อาจจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือเป็นการสร้างหลักสูตรใหม่ โดยไม่มีพื้นฐานของหลักสูตรเดิมอยู่เลยก็ได้ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรคือ การวางแผนหลักสูตร เพื่อพัฒนามวล

ประสบการณ์ในการเรียนรู้สาระของหลักสูตร อย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย การสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

3.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสากลที่สามารถประยุกต์ใช้กับหลักสูตรทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรวิชาใด หรือหลักสูตรประเภทใดก็ตาม (พรชัย หนูแก้ว. 2541: 44) ฉะนั้น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเสริมที่ผู้วิจัยศึกษานี้จึงสามารถประยุกต์ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบทั่วไปมาใช้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การศึกษาบริบทและความต้องการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อาจเริ่มจากการทำการศึกษา หรือวิจัย หรือลงพื้นที่สำรวจและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อทราบข้อเท็จจริงหลายๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537: 5-6) โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ตลาดแรงงานในอาชีพนั้นๆ และทักษะที่จำเป็นในอาชีพที่ต้องการ (เจน หน่อท้าว. 2545: 47) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 30) ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวเหล่านี้ จะนำไปสู่การจัดโครงสร้างหลักสูตรต่อไป

1.2 สำรวจความต้องการ หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้ว ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องกำหนดความต้องการ หรือความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ (ชูศรี สุวรรณโชติ. 2542: 90) ขั้นตอนนี้สามารถบอกได้ถึงชื่อหลักสูตรและวัตถุประสงค์หลักของการสร้างหลักสูตร

1.3 การกำหนดรูปแบบหลักสูตร หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความจำเป็นในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรแล้ว จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรแบบบูรณาการ เป็นต้น (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537: 8-9) เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ซึ่งต้องออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปใช้ (กรมวิชาการ. 2543: 39-52) เช่น ในบริบทของสถานศึกษา ต้องจัดรูปแบบของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด สาขาวิชา และตลาดแรงงาน เป็นต้น

2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ในขั้นตอนนี้ใช้แนวคิดของทาบ (Taba. 1962: 422-425) ดังนี้

2.1.1 การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1 เป็นหลักในการพิจารณา

2.1.2 การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยคัดเลือกมาให้เรียนเฉพาะที่ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.3 การจัดระเบียบ ลำดับ และขั้นตอนของเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมาเพื่อความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1.4 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เป็นแนวทางเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษาและเนื้อหาวิชา

2.1.5 การจัดระเบียบ ลำดับ และขั้นตอนของประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.6 การประเมินผล เป็นขั้นที่จะทำให้ทราบว่าผลการพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยปกติจะพิจารณาจากผลของการใช้หลักสูตร นั่นคือ พิจารณาว่าผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชา และกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เมื่อร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรทำได้หลายวิธี (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 13-14) เช่น การประชุมสัมมนาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นตรวจสอบ

3. การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มี 3 ขั้นตอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 15-17) ได้แก่

3.1.1 การขออนุมัติหลักสูตร เมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและปรับแก้หลักสูตรเรียบร้อยแล้วที่จะนำหลักสูตรไปใช้ จะต้องนำหลักสูตรเสนอหน่วยงานเพื่อให้ความเห็นชอบหลักสูตร เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้เรียนและจัดการดำเนินการเรียนการสอนได้

3.1.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร จะทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติใช้หลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตรจะต้องคำนึงถึงสิ่งจำเป็นต่างๆ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมงบประมาณ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เป็นต้น

3.1.3 ขั้นตอนการใช้หลักสูตรหรือการบริหารหลักสูตร ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ ที่ว่าเป็นศาสตร์นั้น หมายถึง การวางแผนใช้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยเสริม ส่วนที่ว่าเป็นศิลปะนั้น หมายถึง ผู้ใช้ในที่นี้รวมทั้งผู้บริหารและผู้สอนจะมีบทบาทมากในการที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

3.2 การประเมินผลการใช้หลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.2.1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินระบบหลักสูตร ประเมินระบบการบริหารหลักสูตร ประเมินระบบการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และประเมินการยอมรับหลักสูตรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เป็นต้น

3.2.2 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับคุณลักษณะข้อมูลจากแหล่งนั้นๆ ตลอดจนการจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2.3 ข้อมูล ได้แก่ การกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการช่วยตัดสินใจ การจัดทำระบบข้อมูลซึ่งช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่และสังเคราะห์ข้อมูลได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2.4 การรายงานข้อมูล ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลผ่านการวิเคราะห์แล้วโดยใช้การตีความอธิบายลงสรุปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น เพื่อพิจารณาประกอบการตัดสินใจว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใดของระบบหลักสูตรต่อไป

4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นสิ่งใหม่สำหรับการทดลองใช้ ฉะนั้น หลังจากการตรวจสอบประสิทธิภาพและประเมินผลของหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะเป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้จริง ส่วนที่ควรพิจารณาเป็นหลักสำคัญในการปรับปรุงคือ กระบวนการที่ใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของผู้ใช้หลักสูตร ด้านการปรับเนื้อหา กิจกรรม และช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น

สรุป กระบวนการพัฒนาหลักสูตร แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นการศึกษาบริบทและความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ สสำรวจความต้องการ และการกำหนดรูปแบบหลักสูตร ขั้นตอนที่สอง เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบ ด้วย การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่สาม เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร ประกอบด้วย การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ขั้นตอนที่สี่ เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

3.4 องค์ประกอบของหลักสูตร

จากการได้ศึกษาความหมายและการพัฒนาหลักสูตรมาแล้ว นำไปสู่การศึกษาถึงองค์ประกอบของหลักสูตร โดยมีนักวิชาการบางท่านได้เสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ออร์นสไตน์ และ ฮันกินส์ (Ornstein; & Hunkins. 1988: 168-170) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ประการคือ จุดประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์

การเรียนรู้ (Learning Experience) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งแนวดิ่งและแนวนอน การจัดหลักสูตรทางด้านกว้างหรือแนวนอนนั้นเกี่ยวกับขอบข่ายของหลักสูตร และการบูรณาการเนื้อหาเข้าไว้ด้วยกัน ส่วนการจัดหลักสูตรด้านแนวดิ่งนั้นเกี่ยวกับการเรียงลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่อง นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยหลักสูตรด้านอื่นๆ เช่น ผู้เรียน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ฯลฯ เป็นต้น จะเห็นว่าในแต่ละองค์ประกอบไม่สามารถกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ และในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดประสงค์ หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียน หลังจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ดำเนินการไปแล้ว เพื่อให้เกิดคุณลักษณะตามที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน (Tyler. 1949: 70-71) โดยมุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ดีต้องคำนึงถึงพฤติกรรมและเนื้อหา
2. เนื้อหาวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญของสิ่งที่ผู้รับการฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตามหลักสูตรต้องการเรียนรู้ เป็นส่วนที่เชื่อมโยงให้เกิดประสบการณ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาของหลักสูตร คือ ข้อมูลด้านปรัชญา ด้านการศึกษา ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ และข้อมูลด้านสังคม (Tyler. 1949: 70-71) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเนื้อหาของวิชาในหลักสูตรคือ พิจารณาเนื้อหาที่บ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ มีแนวคิด หลักการ และข้อเท็จจริงที่สัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา เนื้อหาที่เป็นแนวทางในกระบวนการเรียนการสอน ต้องเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับหัวเรื่อง และเนื้อหาวิชาต้องบ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะ (วิชัช วงษ์ใหญ่. 2537: 5-6)
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกของสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนกระทำประสบการณ์ด้วยตนเอง จะเห็นว่าประสบการณ์การเรียนรู้เป็นวิธีการที่นำเนื้อหาไปสู่จุดหมายปลายทางของหลักสูตร สำหรับหลักการในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้คือ เลือกประสบการณ์ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เลือกต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน และอยู่ในขอบเขตของผู้เรียนที่สามารถทำประสบการณ์นั้นได้ (Tyler. 1949: 74) รวมถึงควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดหมายปลายทางหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน
4. การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการเรียนที่จัดขึ้นบังเกิดผลในระดับใด สามารถบรรลุจุดหมายมากน้อยเพียงใด และมีข้อเสนออะไรเพื่อตัดสินใจในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ในการประเมินควรทำให้ครอบคลุมทุกมิติ (Tyler. 1949: 75) เช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนและผลลัพธ์ของการทดสอบ ทั้งด้านความรู้ และทักษะ

นอกจากนี้ สุมิตรา พงศธร (2550: 4) ได้กล่าวถึงการกำหนดหลักสูตรว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Aims) ซึ่งเป็นข้อความที่กำหนดความคาดหวังจุดหมายปลายทางของการพัฒนาของชีวิตมนุษย์ บนพื้นฐานของคุณธรรมและปรัชญาชีวิต ซึ่งเมื่ออ่านแล้วมองไม่เห็นความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของแต่ละรายวิชา เพราะเป็นเป้าหมายที่อาจจะห่างไกลจากประสบการณ์แต่ละวันในโรงเรียน เช่น กล่าวถึงการบรรลุภาวะ กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคม คุณลักษณะปลายทาง

2. เป้าหมาย (Goals) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในการจัดการศึกษา ซึ่งมักจะประกอบไปด้วยข้อเท็จจริง (Fact) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes)

3. วัตถุประสงค์ (Objectives) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและวัดได้ในแต่ละระยะของการเรียนรู้

4. เนื้อหาวิชา (Content) ได้แก่สาระการเรียนรู้ซึ่งเมื่อกำหนด มักจะคำนึงถึงความหมายของความรู้ (Knowledge) ศาสตร์หรือสาขาวิชาต่างๆ การบูรณาการหรือแยกสาระ ตระกะและความเหมาะสมในเชิงจิตวิทยาของการกำหนดสาระ การกำหนดกรอบความรู้ที่เหมาะสม การลำดับขั้นตอนและความสำคัญก่อนหลัง มาตรฐานในการเลือกสาระ ประโยชน์ของการเรียนรู้ ความสนใจและความน่าสนใจ และขั้นตอนของการพัฒนาของผู้เรียน

5. กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ และนี่คือการศึกษาของผู้เรียน

จะเห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญจะประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สาระเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรแบบทั่วไป เป็นพื้นฐานของการนำไปจัดโครงสร้าง องค์ประกอบของหลักสูตรเสริมได้ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ สาระเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

3.5 หลักการและแนวคิดของหลักสูตรเสริม

หลังจากได้ศึกษาความหมายของหลักสูตรเสริมแล้ว ต่อไปนี้จะนำเข้าสู่หลักการและแนวคิดของหลักสูตรเสริม เพื่อเป็นฐานคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริมของงานวิจัยฉบับนี้ โดยจะขอเสนอแนวคิดของนักวิชาการบางท่านที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม ดังนี้

หลักสูตรเสริม แต่เดิมมีความหมายใน 2 ลักษณะ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544. 81-82) คือ ลักษณะแรกเป็นการเสนอแนะการเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติ และความต้องการของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ลักษณะที่สองเป็นการขยายและปรับหลักสูตร และวิธีการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในชั้นเรียนปกติ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 81; อ้างอิงจาก Passow. 1988: 13-15) แต่ในปัจจุบันหลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่ขยายทั้งความกว้างและความลึกมากกว่าหลักสูตรปกติ เป็นหลักสูตรที่เพิ่มทั้งความรู้ ทักษะและพัฒนาทักษะในการคิด หลักสูตรเสริมอาจมีเนื้อหานอกเหนือจากหลักสูตรปกติ หรือมี

เนื้อหาคาบเกี่ยวกับหลักสูตรปกติ หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่พัฒนาทักษะการคิด (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 81; อ้างอิงจาก Davis; & Rimm. 1994: 104-106) เช่น ทักษะขั้นสูงตาม จุดมุ่งหมายทางการศึกษาของ บลูม (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 81; อ้างอิงจาก Bloom. 1956: Online) พัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาการตัดสินใจ นอกจากนั้นหลักสูตรเสริมยัง มุ่งพัฒนาแรงจูงใจให้ผู้เรียนคิดอย่างเสรี เป็นคนที่มีวินัยในการเรียนรู้ สามารถชี้นำตนเอง (Self - Directed) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงดลใจในอาชีพ มีความเชื่ออำนาจภายในตน

นอกจากนั้น หลักสูตรเสริมยังพิจารณาทั้งเนื้อหาและกระบวนการ หลักสูตรเสริมอาจ เป็นการเพิ่มเนื้อหาของการเรียนรู้ที่ไม่มีในหลักสูตรปกติ อาจเป็นเนื้อหาที่ยากขึ้น มีความลึกและ ความกว้างมากขึ้น หรือขยายกลยุทธ์ในการสอนให้แตกต่างไปจากเดิม หลักสูตรเสริมจะมี ประสิทธิภาพมากขึ้น (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 81; อ้างอิงจาก Clark. 1997: 204) ถ้าหาก เป็นการขยายหลักสูตรเดิม และผู้สอนทราบความต้องการของผู้เรียน หรือทราบวัตถุประสงค์ว่าจะ ให้เกิดอะไรแก่ผู้เรียน ตัวอย่างเช่น หลักสูตรเสริมในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมาก เป็นหลักสูตรเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Piirto. 1994: 250-290) ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษาและการเขียน ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี และด้านการแสดงฉะนั้น หลักสูตรเสริมส่วนใหญ่ใช้สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Clark. 1997: 204) แต่ก็มีหลักสูตรเสริมสำหรับนักเรียนมหาวิทยาลัยและผู้ใหญ่ (วิจิตรพร หล่อ สุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Piirto. 1994: 294) โดยที่หลักสูตรสำหรับนักศึกษาจะเน้นภาวะ ผู้นำ และการพัฒนาการคิด ในปัจจุบันนี้มีโปรแกรมเสริมในระดับบัณฑิตศึกษาด้วย เช่น มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ที่เออร์บานา - แคมเปญ (University of Illinois at Urbana - Champaign) มี โปรแกรมเสริมในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตทางนโยบายเศรษฐกิจ (Master of Policy Economics) เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียน (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิง จาก University of Illinois. 2000: 2-3)

สรุป หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นเพื่อเพิ่มเนื้อหาของการเรียนรู้ที่ไม่มีใน หลักสูตรปกติ โดยมีทั้งความลึกและความกว้างมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้ดีกว่าหลักสูตรปกติ เช่นในระดับวิทยาลัยหรือผู้ใหญ่ สามารถจัดหลักสูตรเสริมเกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำเยาวชนได้

กรมวิชาการ (2546: 4-5) ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัด หลักสูตรเสริมโดยถือว่าหลักสูตรเสริมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการ สถานศึกษาจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้วางแผนใน การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนได้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้เหมาะสมกับบริบทความพร้อมของชุมชนตามสภาพปัญหาและความต้องการ ของนักเรียน โดยมีกระบวนการจัดทำหลักสูตรเสริม ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. ศึกษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา
3. วางแผนจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน และประเมินผลให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้จริง
4. กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากิจกรรมพัฒนานักเรียน ครูที่ปรึกษากิจกรรมพัฒนานักเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน ครอบคลุมตั้งแต่การนิเทศ การติดตามผล และการประเมินผล
5. กำหนดแนวทางการประเมินผลผ่านกิจกรรมแต่ละภาคเรียน ชั้นปี และช่วงชั้น ให้เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด

สรุป กรมวิชาการได้กำหนดให้หลักสูตรเสริมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาหลักสูตรเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือของผู้เรียน โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์และโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ฉะนั้นในการพัฒนาหลักสูตรเสริมของงานวิจัยฉบับนี้ จึงต้องสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชนและผู้เรียนในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพ

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ และวันนอร์ มะทา (ปรียานุช สถาวรมณี. 2548: 57; อ้างอิงจาก ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ และวันนอร์ มะทา. 2523: 8) ได้สรุปวัตถุประสงค์กว้างๆ ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไว้ ดังนี้ (1) เพื่อให้นักเรียนได้แสดงซึ่งความถนัด ความสนใจ และความสามารถพิเศษ (2) เพื่อให้รู้จักใช้เวลาว่างอย่างมีคุณประโยชน์และมีเพื่อนมากขึ้น (3) เพื่อฝึกทักษะการเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดี ตามกระบวนการประชาธิปไตย (4) เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกันและสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (5) เพื่อให้นักเรียนมีความสามัคคี มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อส่วนรวม เคารพบุคคลอื่น และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (6) เพื่อปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของชาติ (7) เพื่อฝึกฝนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย รู้จักการควบคุมตนเองและเคารพกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคม (8) เพื่อส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจ และด้านบุคลิกภาพ (9) เพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินและเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียด และ (10) เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ได้มีนักวิชาการด้านหลักสูตร เสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรเสริม จะต้อง มีหลักเกณฑ์สำคัญ 5 ประการ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Piirto. 1994: 377-400) ดังนี้

1. การจัดหลักสูตรเสริมควรอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน ในการขยายหลักสูตรหลักไปสู่การพัฒนาหลักสูตรเสริมใหม่ ควรเพิ่มเติมเนื้อหาที่สอดคล้องกับ

ลักษณะของผู้เรียน โดยพิจารณาจากความสามารถด้านการเรียนรู้ ความกว้างและความลึกของเนื้อหา

2. หลักสูตรเสริมควรมีความเข้มข้นในวิชาการอย่างพอเหมาะ และเป็นสาระที่น่าสนใจ

3. หลักสูตรเสริมควรเป็นสหวิทยา ที่ประกอบด้วยหลากหลายวิชา เช่น ศิลปะ มนุษยศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ภาษา และปรัชญา เป็นต้น

4. หลักสูตรเสริมควรให้ความสำคัญใน 6 ด้าน โดยใน 5 ด้านแรกได้รับแนวคิดจาก ไอส์เนอร์ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Eisner. 1985) ซึ่งได้กล่าวไว้ในปี 1985 และ การ์ดเนอร์ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 82; อ้างอิงจาก Gardner. 1990) ได้เพิ่มแนวคิดอีก 1 ด้านในปี 1991 ความสำคัญดังกล่าวทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สร้างหลักสูตรในฐานะที่เป็นความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านที่ 2 หลักสูตรต้องมีส่วนประกอบที่เป็นเทคโนโลยีหรือวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ด้านที่ 3 จัดหลักสูตรให้มีฐานะที่เป็นเหตุผลนิยมทางวิชาการ ด้านที่ 4 หลักสูตรควรมุ่งเน้นการปรับตัวทางสังคม ด้านที่ 5 หลักสูตรต้องมีลักษณะที่เป็นแบบการพัฒนากระบวนการทางความคิด และด้านที่ 6 หลักสูตรต้องแสดงวิธีการไปสู่การหยั่งรู้ในผลผลิต

5. หลักสูตรเสริมควรมีความสมดุล มีความเป็นบูรณาการ และมีความต่อเนื่องที่บ่งบอกถึงความหมาย

สรุป เกณฑ์สำคัญสำหรับหลักสูตรเสริมต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะการเรียนรู้เชิงวิชาการ เป็นสหวิทยาที่มีความหลากหลายของสาขาวิชา มีโครงสร้าง 6 ด้านคือ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีองค์ประกอบของเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลักการและเหตุผลเชิงวิชาการ การปรับตัวทางสังคม การพัฒนากระบวนการทางปัญญาและการใช้ทักษะเชิงความคิด โดยหลักสูตรเสริมควรมีความสมดุลในทุกด้านดังที่กล่าวมาและสามารถบูรณาการไปสู่คุณค่าความหมายในการใช้ในชีวิตจริงได้

กรมวิชาการ (2546: 34) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การจัดหลักสูตรเสริมที่เน้นความถนัด และเน้นความสนใจของนักเรียนไว้ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดทักษะประสบการณ์ ทั้งวิชาการและวิชาชีพตามทักษะ

2. มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

3. มีสุขภาพและบุคลิกภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดี

4. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

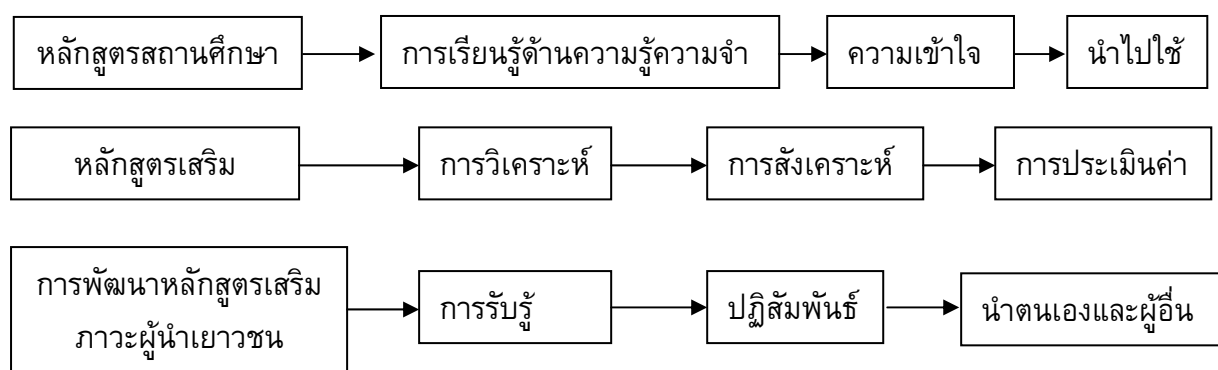
5. มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระบอบประชาธิปไตย

ฟิโนสไตน์ (Feinstein. 1995: Online) ได้จัดหลักสูตรเสริมในด้านการเรียนรู้เพื่อการบริการ เมื่อฤดูใบไม้ร่วง ปี ค.ศ. 1995 และพบว่า นักเรียนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมบริการชุมชนอย่างมีความหมาย นักเรียนตระหนักว่าการบริการและการเรียนรู้ต่างเสริมกันและกัน เมื่อนักเรียนร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น นักเรียนเริ่มเข้าใจความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วม

รับผิดชอบชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ความผูกพันต่อการใส่ใจเพื่อนพี่น้องและชุมชน ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสร่ำทำสิ่งที่แตกต่างได้อย่างมีความหมายในอนาคต

หลักสูตรเสริมต้องสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและเพิ่มเสริมการเรียนรู้อื่นๆ ทั้งสาระและกระบวนการที่ไม่ปรากฏในหลักสูตรปกติ เช่น การคิดระดับสูง และสหวิทยาการ เป็นต้น หลักสูตรเสริมจะส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลาง การใช้ยุทธศาสตร์การสอนของครู และการใช้เวลาเรียนรู้น้อยลง โดยนักเรียนสามารถจบการศึกษาในระบบตามที่ได้กำหนดไว้ เพราะการเรียนรู้เป็นเรื่องกระบวนการพัฒนาการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเทียบกับทฤษฎีการคิดของบลูม (Bloom, 1956: Online) หรือการจัดลำดับวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของบลูม (Bloom's Taxonomy) จากลำดับง่ายสู่ลำดับยาก จะพบว่า หลักสูตรสถานศึกษาจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านความรู้ความจำ ด้านความเข้าใจ และด้านการนำไปใช้ ขณะที่หลักสูตรเสริมจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์ และด้านการประเมินค่า (Clark, 1997: 204-205, 318-319) ปรากฏตาม

ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การเปรียบเทียบขั้นตอนการเรียนรู้ตามแบบของหลักสูตรสถานศึกษา
หลักสูตรเสริม และการพัฒนาหลักสูตรเสริมภาวะผู้นำเยาวชน

ที่มา: Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I cognitive domain*. Online.

จะเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบการจัดหลักสูตรสถานศึกษากับการจัดหลักสูตรเสริม สิ่งที่แตกต่างกันก็คือ การจัดหลักสูตรเสริมจะเน้นถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำสู่การประเมินค่า และก่อประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติจริง ซึ่งในการประยุกต์แนวคิดนี้มาสู่งานวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนจะใช้ 3 ระดับคือ ระดับการรับรู้ ระดับการปฏิสัมพันธ์และระดับการบูรณาการ

เดวิด และริมม์ (Davis; & Rimm. 1994: 105-106, 123) ได้ระบุว่าการเพิ่มสาระและกระบวนการในหลักสูตรเสริมจะต้องเป็นไปทั้งแนวลึก กว้าง และเข้มข้น อย่างเหมาะสมกับความ ต้องการและความสามารถของนักเรียนเพื่อความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทักษะการคิด นักเรียนจะเป็นผู้เลือกสาระและศึกษาสาระนั้นอย่างลุ่มลึก ยุทธศาสตร์ของหลักสูตรเสริมที่สำคัญจึง เป็นวิธีการบรรลุเป้าหมายของกระบวนการและสาระ ซึ่งเป้าหมายกระบวนการเป็นการพัฒนาทักษะ ต่างๆ เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ ทักษะการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ขณะที่สาระจะเป็นเนื้อหาในรายวิชา โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการหรือทักษะ

การพัฒนาหลักสูตรเสริมควรคำนึงถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับ นักเรียน โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของนักเรียนอันพึงประสงค์ของแต่ละโรงเรียนเป็นตัวตั้ง ซึ่งเป็น การแสดงลักษณะที่โดดเด่นของคน เช่น ระบบการคิด การใฝ่รู้ ค่านิยม และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหลอมรวมเป็นบุคลิกภาพ นักเรียนจะได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพเหล่านี้ผ่านกิจกรรมพัฒนา นักเรียน เพื่อบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2546) ผู้วิจัยประสงค์ให้หลักสูตรสามารถหล่อหลอมบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของ นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ที่เป็นทักษะต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจากง่าย ไปสู่ยาก โดยผู้วิจัยตระหนักดีว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรเสริมเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้อง สามารถแปลจุดมุ่งหมายออกมาเป็นพฤติกรรมได้ และนักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการ วางแผนและสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดมวลประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2525: 8, 130) ประกอบกับงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา โดยมีจุดประสงค์ พัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียน ปวช. (วิญญา วิศาลาภรณ์. 2540: 24) เมื่อพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมแล้ว จะต้องนำกิจกรรมไปทดลองใช้และปรับปรุง จนถึงระดับที่มีประสิทธิภาพ

ฉะนั้น จะเห็นว่าสาระและกระบวนการในหลักสูตรเสริมเป็นลักษณะแนวลึก กว้าง และเข้มข้น เชิงวิชาการ และสหวิทยาการ อย่างเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของ นักเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรเสริม

สรุปได้ว่าหลักสูตรเสริมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นเพื่อเพิ่ม เนื้อหาของการเรียนรู้ที่ไม่มีในหลักสูตรปกติ โดยมีการจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรทั้งความลึกและ ความกว้างมากขึ้น อีกทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือของผู้เรียนมากที่สุด โดยทำ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์มากขึ้น มิใช่เพียงการจัดให้แต่ด้านความรู้ หรือสติปัญญาเท่านั้น แต่รวมถึงการพัฒนาการทางด้านจิตใจ ร่างกาย สังคม จิตวิญญาณและการมีวิชาชีพ และสามารถ บูรณาการไปสู่คุณค่าความหมายในการใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการ จัดหลักสูตรเสริมคือ เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.6 การจัดกิจกรรมในหลักสูตรเสริม

ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมของการศึกษาอาชีวศึกษา มีแนวคิดเทียบเคียงกับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฉะนั้นการพัฒนาหลักสูตรเสริมจึงต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมเสริมควบคู่กันไป (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 1) ผู้วิจัยจึงนำเสนอความสำคัญ ความหมาย เป้าหมาย หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในระดับการศึกษาอาชีวศึกษา

3.6.1 ความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาโดยยึดหลักที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยจัดสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียน คำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล เรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความสามารถได้ตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรขึ้น เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัยของตนเองเป็นต้น (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 1)

3.6.2 ความหมายของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม มุ่งส่งเสริมเจตคติ คุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 1)

3.6.3 เป้าหมายของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น มีภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและมีความสุข มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นจึงสามารถสรุปเป้าหมายของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีต่อผู้เรียน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 2) ได้ดังนี้

1. ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะกระบวนการ และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น
2. ผู้เรียนค้นพบความสนใจ ความถนัด และพัฒนาความสามารถพิเศษเฉพาะตัว เห็นช่องทางในการสร้างงานอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง
3. ผู้เรียนเห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่างๆ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพ
4. ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมในการดำเนินชีวิต และเสริมสร้าง ศีลธรรม จริยธรรม
5. ผู้เรียนมีจิตสำนึกและทำประโยชน์เพื่อหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติ

3.6.4 หลักการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

หลักการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 2) มีดังนี้

1. กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
2. เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่พัฒนาให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ
3. ผู้เรียนสามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของตนเอง
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนทุกคนร่วมกันดำเนินการเองทั้งหมด โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมที่วางแผนไว้ โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา และครูที่ปรึกษากิจกรรม
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมโดยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.6.5 แนวคิดในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตรฯ โดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัยของตนเอง ส่งเสริมการทำงาน การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ทำนุบำรุงขนบธรรมเนียมอันดีงาม โดยการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุงการทำงาน ทั้งนี้ ผู้เรียนต้องเข้าร่วมและผ่านการประเมินกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามที่กำหนด (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 3-4)

3.6.6 จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ
2. เพื่อให้มีทักษะในการทำงานอย่างมีระบบ ในด้านการวางแผนงาน

การดำเนินการ และการประเมินผลงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติและกิจนิสัยที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ

4. เพื่อให้มีระเบียบวินัยในการทำงานและการดำเนินชีวิต รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. เพื่อให้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากร และพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและสังคมที่อยู่อาศัย

6. เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้เกิดจิตพิสัยในตนเอง

3.6.7 แนวการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้การรวมกลุ่ม และนำพลังจากการรวมกลุ่มไปใช้ในการสร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย กิจกรรมเสริมหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้เรียนมีความสนใจร่วมกัน ดังนั้นแนวการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน มีดังนี้

1. จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ

2. จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมต่างๆ เป็นต้น

3. จัดกิจกรรมเพื่อเกื้อกูลการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการและทักษะวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถของตนเอง

4. จัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่างๆ เพื่อฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

5. จัดกิจกรรมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและเกิดการพัฒนาตน

3.6.8 หลักสูตรและระเบียบการจัดการศึกษา

สถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และสภาพท้องถิ่น โดยจัดให้ลงทะเบียนรายวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตรภาคเรียนละ 1 รายวิชา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 6) ดังนี้

1. จัดกิจกรรมตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมลูกเสือวิสามัญ สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

2. จัดกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 กิจกรรมองค์การวิชาชีพ

2.2 กิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่นๆ ที่สถานศึกษา/สถานประกอบการจัดขึ้น

ตามที่เห็นสมควร

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรควรจัดตามจุดหมายของหลักสูตร เพื่อให้การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตร สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่า มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ดังนี้

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยจัดตามจุดหมายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ที่สำคัญ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 6-7) คือ

1. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพที่เรียน รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่น (จุดหมายข้อที่ 3)
2. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี(จุดหมายข้อที่ 4)
3. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และวินัยในตนเอง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เหมาะสมกับงานอาชีพนั้นๆ (จุดหมายข้อที่ 5)
4. เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศและโลกปัจจุบัน มีความรักชาติ สำนึกในความเป็นไทย เสียสละเพื่อส่วนรวม ดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (จุดหมายข้อที่ 6)

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยจัดตามจุดหมายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 ที่สำคัญ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548, สิงหาคม: 7) คือ

1. เพื่อให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะจากศาสตร์ต่างๆ ประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (จุดหมายข้อที่ 3)
2. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ รักงาน รักองค์กร สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น (จุดหมายข้อที่ 4)
3. เพื่อให้มีปัญญา ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างงานให้สอดคล้องกับวิชาชีพ และการพัฒนางานอาชีพอย่างต่อเนื่อง (จุดหมายข้อที่ 5)

4. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เหมาะสมกับการปฏิบัติในอาชีพนั้นๆ (จุดหมายข้อที่ 6)

5. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดี ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว องค์กร ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม (จุดหมายข้อที่ 7)

6. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (จุดหมายข้อที่ 9)

สำหรับกิจกรรมเสนอแนะในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดรหัสวิชาไว้ ตั้งแต่ 3000-2001 โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและหรือสถานประกอบการ สามารถจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความต้องการได้อย่างเหมาะสม โดยไม่คิดค่าหน่วยกิต และกำหนดเวลาสำหรับรายวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็น 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริม

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริม จะขอนำเสนองานวิจัยบางฉบับ ดังนี้

วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะ หลักการของหลักสูตรคือ การเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรเสริมได้พัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการจัดกลุ่มสนทนาจากผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เพื่อกำหนดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล ซึ่งได้ผลสรุปว่าทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลที่นักศึกษาพยาบาลขาดอยู่และควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะการยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น การตีความ การวิเคราะห์ การสรุปอ้างอิง การประเมินข้อโต้แย้ง การอธิบาย และการควบคุมตนเอง จากนั้นจึงนำทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลที่ยังขาดอยู่ และควรได้รับการพัฒนามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม เป็นการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรเสริมให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน ในหลักสูตรเสริมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม และโครงสร้างของหลักสูตรเสริม หลักสูตรนี้มี 6 หน่วยการเรียนรู้ ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์

การเรียนรู้ คำโครงเนื้อหา วิธีสอนและกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ใช้ในหลักสูตรเสริม ครอบคลุมการพยาบาลสูติศาสตร์ การพยาบาลเด็กและการพยาบาล ผู้ใหญ่ ใช้วิธีสอน 4 วิธี ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานซ้ำ กรณีตัวอย่าง การสร้างข้อโต้แย้ง และการถามคำถาม แล้วนำโครงร่างหลักสูตรเสริมไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม และความ สอดคล้อง พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสอดคล้องและเหมาะสมกับนักศึกษาพยาบาล และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ต้องการพัฒนา จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงร่าง หลักสูตรเสริม มาปรับปรุง เพื่อให้โครงร่างหลักสูตรเสริมเหมาะสมยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร นำโครงร่างหลักสูตรที่ปรับปรุง แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 48 คน รูปแบบการ ทดลองใช้แบบสุ่มเพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ให้การทดลองเฉพาะ กลุ่มทดลอง และมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดลองพบว่า ทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของกลุ่มทดลอง สูงกว่าทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลของกลุ่มควบคุม และสูงกว่าก่อน การทดลองใช้หลักสูตรเสริมก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่านักศึกษาในกลุ่มทดลอง มีเจตคติต่อทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังการทดลองใช้หลักสูตร เสริม และสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าหลักสูตร เสริมที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลของ นักศึกษาพยาบาลได้

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม เป็นการประเมินการทดลองใช้หลักสูตร เสริม โดยผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการสอนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนประเมินความเหมาะสม ของหลักสูตรเสริมเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีสอนและกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน และข้อเสนอแนะ ซึ่ง พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรเสริมมีการเพิ่มตัวอย่าง และเพิ่ม เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่า หลักสูตรเสริมสามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลที่สอดคล้องกับหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตได้อย่างดี

บุบผา เมฆศรีทองคำ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อ เสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์ แบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโครงร่างหลักสูตร เป็นการเขียนโครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของโครงร่างหลักสูตร เป็นการนำ โครงร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ประเมินความ เหมาะสมและความสอดคล้อง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุง แล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาวารสารศาสตร์ ที่ลงทะเบียนเรียน

วิชา วส. 321 การสื่อข่าว 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จากผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรในด้านการใช้ภาษา เพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์ต่อไป

รัชนิกร ไพศาล (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะศิลปะ ด้านการวาดภาพ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จังหวัดกาญจนบุรี การดำเนินการวิจัยมี 7 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ยกร่างหลักสูตร 3) ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเบื้องต้น 4) ปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น 5) สร้างเอกสารหลักสูตร 6) ทดลองใช้เพื่อประเมินหลักสูตร 7) ปรับปรุงแก้ไขผลการวิจัย พบว่า (1) หลักสูตรเสริมทักษะศิลปะ ด้านการวาดภาพ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จังหวัดกาญจนบุรีที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ค่าระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร ได้ระดับสูงกว่า .05 ทุกรายการ (2) คะแนนส่วนที่เพิ่มขึ้น (Gained Score) ของทักษะศิลปะ ด้านการวาดภาพ ทั้ง 3 ตัว ประกอบ ของนักเรียนที่ผ่านการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่านักเรียนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่ผ่านการทดลองใช้หลักสูตรเกี่ยวกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ปริญญ์ สถาวรเมธี (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน และเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของกิจกรรมในหลักสูตรเสริม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 36 คน ของโรงเรียนแม่พระฟาติมา ซึ่งเป็นโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนด้วย 3 หลักการ ได้แก่ หลักเอกัตบุคคล หลักประชาธิปไตย และหลักการปฏิบัติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของนักเรียนใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การมีอิสระ การแสดงความคิดเห็น และการสื่อสาร บนพื้นฐานทฤษฎีการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของนักเรียนแอสติน ประกอบด้วย 10 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 “กฎของลูกเสือ” กิจกรรมที่ 2 “เด่นเขา...เด่นเรา” กิจกรรมที่ 3 “เก็บของ...ต้องถูกหลักลูกเสือ” กิจกรรมที่ 4 “ตลาดนัดใกล้โรงเรียน” กิจกรรมที่ 5 “เข็มทิศ...พิชิตสมบัติ” กิจกรรมที่ 6 “ปัญหารอบรั้วโรงเรียน” กิจกรรมที่ 7 “ลูกเสือ...รู้เรื่องเงื่อน...เพื่อนช่วยประติษฐ์” กิจกรรมที่ 8 “เรียนรู้ทุกสาระ...น่าจะนำไปใช้...ได้หรือไม่?” กิจกรรมที่ 9 “ผลการทบทวนคนข้ามหน้าโรงเรียน” และกิจกรรมที่ 10 “สื่อนามิ”

2. เมื่อทดลองใช้ 10 กิจกรรมในลักษณะการเข้าค่ายพักแรมเป็นเวลา 5 วัน

ผลปรากฏว่า ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนทั้ง 5 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 29.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.38 มีคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีรายละเอียดคือ ด้านการจำแนก มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 7.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.83 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 ด้านการจัดหมวดหมู่ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 5.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.69 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.23 ด้านการสรุป มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 7.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.77 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 ด้านการประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.14 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.99 และด้านการคาดการณ์มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 5.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.35 ส่วนหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.50 และเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์สูงและปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดเชิงวิเคราะห์ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ด้านการจัดหมวดหมู่ และด้านการสรุป สูงกว่านักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ อย่างครบวงจร (Human Efficiency Development Complex: HED Complex) สำหรับเยาวชนในสถานศึกษา เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทยอย่างครบวงจร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาน้อย่างยั่งยืนต่อไป โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนทั่วประเทศ อายุระหว่าง 10-25 ปี ในระบบการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการประเมินผลลัพธ์ของโครงการ เยาวชนที่เข้าร่วมโครงการฯ มีการทำหน้าที่ของครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะชีวิต และภาวะผู้นำและจิตสำนึกสาธารณะก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาของวิชาในหลักสูตรของโครงการฯ สามารถสร้างเสริมปัจจัยในด้านการทำหน้าที่ของครอบครัว ด้านปัญญาคุณธรรม ด้านทักษะชีวิต และด้านภาวะผู้นำและจิตสำนึกสาธารณะให้กับเยาวชนได้

สำหรับผลการประเมินผลกระทบของโครงการ พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านปัญญาคุณธรรม ทักษะชีวิตครอบครัวและชุมชน และภาวะผู้นำและจิตสำนึกสาธารณะก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งจากการประเมินโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม โดยการให้ครูประจำชั้นให้คะแนนตามพฤติกรรมของนักเรียนที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการทดลองตามแบบการประเมินพฤติกรรม และจากการสัมภาษณ์ครูประจำชั้น และการสนทนากลุ่มนักเรียนและผู้ปกครอง มีความสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เนื้อหาของวิชาในหลักสูตรของโครงการฯ เมื่อสร้างเสริมปัจจัยในด้านการทำหน้าที่ของครอบครัว ด้านปัญญา

คุณธรรม ด้านภาวะผู้นำและจิตสำนึกสาธารณะ และด้านทักษะชีวิตให้กับเยาวชนได้แล้ว ยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มเยาวชนได้ด้วย โดยสรุปแล้วจะเห็นว่าแนวทางการพัฒนาเยาวชนอย่างยั่งยืน ด้วยรูปแบบของโครงการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างครบวงจร สามารถสร้างเสริมปัจจัยด้านการทำหน้าที่ของครอบครัว ปัจจัยด้านปัญญาคุณธรรม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและจิตสำนึกสาธารณะ และด้านทักษะชีวิตในกลุ่มเยาวชน และส่งผลต่อการเผชิญปัญหาทางวิกฤตการณ์ให้กับเยาวชนได้ โดยประเมินจากการมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์มากขึ้น

ปราโมทย์ นาสารีย์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้นิทานพื้นบ้านอีสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หาประสิทธิภาพของหลักสูตร และเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ ระหว่างนักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านกับนักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิจิตรวิทย์วิทยา อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียน 2 ปีการศึกษา 2546 ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรมีหลักการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่เป็นคนอีสาน มีจุดหมายเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีสาระเป็นนิทานพื้นบ้านอีสาน 12 เรื่อง โดยจัดการเรียนรู้เป็นรายภาค และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการทดสอบ

2. หลักสูตรมีประสิทธิภาพ 89.74/84.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ 3) นักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้นิทานพื้นบ้านอีสาน มีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนิรัตน์ พานอ่อน (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยหาประสิทธิภาพของหลักสูตรและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษ ระหว่างนักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านภาษาอังกฤษด้วยหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับท้องถิ่นกับนักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรมีหลักการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนซึ่งเป็นคนในท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน มีสาระเป็นแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม 10 เรื่อง โดยจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มสาระเพิ่มเติมภาษาต่างประเทศ จำนวน 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการทดสอบ

2. หลักสูตรมีประสิทธิภาพ 90.55 / 85.17 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

ที่กำหนดไว้

3. นักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้หลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้คู่มือจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนุพล สุนทรรัตน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนโรงเรียนวชิราวุธกุลชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 12 ห้องเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับพฤติกรรมการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน หลังการทดลอง มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติการมีคุณธรรมจริยธรรมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมีวินัย และความประหยัด กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความขยันหมั่นเพียร มีเจตคติต่อการมีคุณธรรมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีคุณธรรมจริยธรรมหลัง การทดลองระหว่างกลุ่มควบคุม กับกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านการมีวินัยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความประหยัด และความขยันหมั่นเพียรมีพฤติกรรมการมีคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

สรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริม พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ทำการพัฒนาทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้กับผู้เรียน โดยที่สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของผู้เรียนหรือของตลาดจ้างงานที่ต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะพิเศษ เช่นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจทางจริยธรรม การคิดเชิงวิเคราะห์ การอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น ฉะนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงมีตัวแปรตามที่สอดคล้องกับแนวคิดของการทำหลักสูตรเสริม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านหัวหน้าคน ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: Online)

ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำด้านหัวหน้าคน มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ การนำและการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การรู้จักและขยันเรียนรู้คน การมีเจตคติที่ดี การทำให้ดีที่สุด การมีเทคนิคสูงใจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของทั้ง 7 ด้านประกอบกับศึกษาบริบทของภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่า มีเพียง 4 ด้านที่สอดคล้องคือ การนำและการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีเจตคติที่ดี และได้ใช้แนวคิดของ อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2549: ออนไลน์) ที่ได้นำเสนอแนวคิดของหัวหน้าคนด้านการมีเทคนิคสูงใจ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสารและหลักการของการพัฒนาการเป็นหัวหน้าคนจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ดังมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการนำและการทำงานเป็นทีม ใช้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการนำและการสร้างทีมงานของ คราน (Kran. 2006: Online) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 36-41) และสภาเยาวชนคาทอลิก (2543: 1-2) ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ผู้นำและการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการอภิบาล

1.2 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: online) ที่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารภายในกลุ่ม และแนวคิดของ คลาก (Clarke. 1996: 26-28) ที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดคำสั่งและวิธีการปฏิบัติงานให้กับลูกน้อง และแนวคิดของ ทัลบอท (Talbot. 2007: Online) ที่เกี่ยวกับการฟัง การพูดคุยกับลูกน้อง การดูแลเอาใจใส่ และความรับผิดชอบในการติดต่อสื่อสาร

1.3 องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: online) ที่เกี่ยวกับการทำตัวให้เหมาะสมกับผู้นำที่เป็นหัวหน้าคน ในด้านการแต่งกาย การแสดงพฤติกรรม และอารมณ์ และใช้แนวคิดของ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและการแสดงออกของหัวหน้าคนในการเป็นแบบอย่างของการทำงาน และใช้แนวคิดของ หน่วยงาน อินทริเกรตเต็ด พับลิชชิ่ง (Integrated Publishing. 2007: Online) ที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ การมีมารยาทที่ดี ความจริงใจ และความมั่นใจในตนเอง

1.4 องค์ประกอบด้านการมีเจตคติที่ดี ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: online) ที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจให้ทีมงาน การมองโลกในแง่ดี และการแสวงหาโอกาสท่ามกลางสภาพสถานการณ์วิกฤต และใช้แนวคิดของ วิบูลย์ จุง (2549: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ การมองแต่สิ่งที่ดีๆ และการสร้างวินัยในตนเอง และใช้แนวคิดของ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์)

1.5 องค์ประกอบด้านการมีเทคนิคเชิงใจ ใช้แนวคิดของ อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2549: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับความสามารถในการจูงใจลูกน้อง การสร้างสัมพันธภาพ การวิเคราะห์ ลักษณะของลูกน้อง การพูดจูงใจและการสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมแรง และแนวคิดของ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2549: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของลูกน้อง การให้ความเป็น ธรรม การเป็นกันเอง และการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแนวคิดของ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับ การมอบหมายงานในแบบจูงใจ การกระตุ้นผลักดันให้ลูกน้อง ปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและออกความคิดเห็น

2. องค์ประกอบด้านหัวหน้างาน ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: Online) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำด้านหัวหน้างาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การบริหารจัดการและบริหารเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหา และการรู้จักคิดวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของทั้ง 3 ด้านประกอบกับศึกษาบริบทของภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่สอดคล้องคือ ด้านการรู้จักแก้ปัญหา และการรู้จักคิดวิเคราะห์ และได้ใช้แนวคิดของ แรมเซย์ (Ramsey. 2007: 10-12) ที่ได้นำเสนอแนวคิดของหัวหน้างานด้านการมุ่งมาตรฐานการผลิตและการ รู้จักแก้ปัญหา และใช้แนวคิดของ ฮอลล์โลเวย์ และคาร์โรลล์ (Holloway; & Carroll. 1999: 42-44) ด้าน ความรู้ความสามารถ และแนวคิดของ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) ด้านการมอบหมายงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสารและหลักการของการพัฒนาการเป็นหัวหน้างานจากแหล่งข้อมูล อื่นๆ ดังมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการมุ่งมาตรฐานการผลิต ใช้แนวคิดของ แรมเซย์ (Ramsey. 2007: 10-12) ที่เกี่ยวกับการมุ่งมาตรฐานในการทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญก่อน- หลัง และการให้คำปรึกษา และการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชติ ดี (2548: 120-129) ที่เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการควบคุมการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประสานงาน และแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 4-5) ที่เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการทำงานและการผลิต การฝึกอบรมพนักงาน

2.2 องค์ประกอบด้านการมอบหมายงาน ใช้แนวคิดของ ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับ การใช้คำสั่งที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และความเป็นไปได้ ความชัดเจนของ คำสั่ง การใช้ถ้อยคำในการสั่งการ การอธิบายเหตุผลประกอบการสั่งการ และใช้แนวคิดของ ภาควิชาจิตวิทยา (2550: ออนไลน์) เกี่ยวกับคุณลักษณะการออกคำสั่งด้านความเหมาะสม การเป็นไปได้ ความสมบูรณ์ การแนะนำ และความมีเหตุมีผล และแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชติ ดี (2548: 120-129) ที่เกี่ยวกับการใช้การสั่งการด้วยหลักการสื่อสารที่ดี

2.3 องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ใช้แนวคิดของ ฮอลล์โลเวย์ และคาร์โรลล์ (Holloway; & Carroll. 1999: 42-44) ที่เกี่ยวกับ หัวหน้างานต้องมีประสบการณ์งานวิชาชีพ เป็นผู้มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา เปิดตัวเองต่อผู้อื่น และมีคุณสมบัติเชิงวัฒนธรรม และแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546: 8-10) ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ ทันต่อเทคโนโลยีโลกปัจจุบัน

2.4 องค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหา ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: online) ที่เกี่ยวกับ การกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล การคิดอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548: 120-129) ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหา เลือกทางแก้ที่ปฏิบัติได้ ค้นหาเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจน รวบรวมข้อมูล ประเมินคุณค่าทางเลือก เลือกวิธีการแก้ปัญหา นำไปปฏิบัติ และติดตามผล

2.5 องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์ ใช้แนวคิดของ คราน (Kran. 2006: online) ที่เกี่ยวกับ การรู้จักวิเคราะห์ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินตนเอง และแนวคิดของ มาร์ซาโน (Marzano. 2001: 30-58) ที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์ที่มี 6 ระดับ และแนวคิดของ วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2550: ออนไลน์) ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิธีการขั้นตอนในการฝึกคิดวิเคราะห์ และแนวดำเนินงานพัฒนาการคิดวิเคราะห์

3. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเสริม ผู้วิจัยได้แบ่งกรอบแนวคิดเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือ องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม ส่วนที่สองคือ การพัฒนาหลักสูตรเสริม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม (Tyler. 1949: 96) ; (Ornstein; & Hunkins. 1988: 168-170) ; (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537: 5-6) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตรเสริม กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในหลักสูตรเสริม และการวัด/ประเมินผลหลักสูตรเสริม

3.2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม (Taba. 1962: 422-425) ; (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537: 5-23) ได้แก่

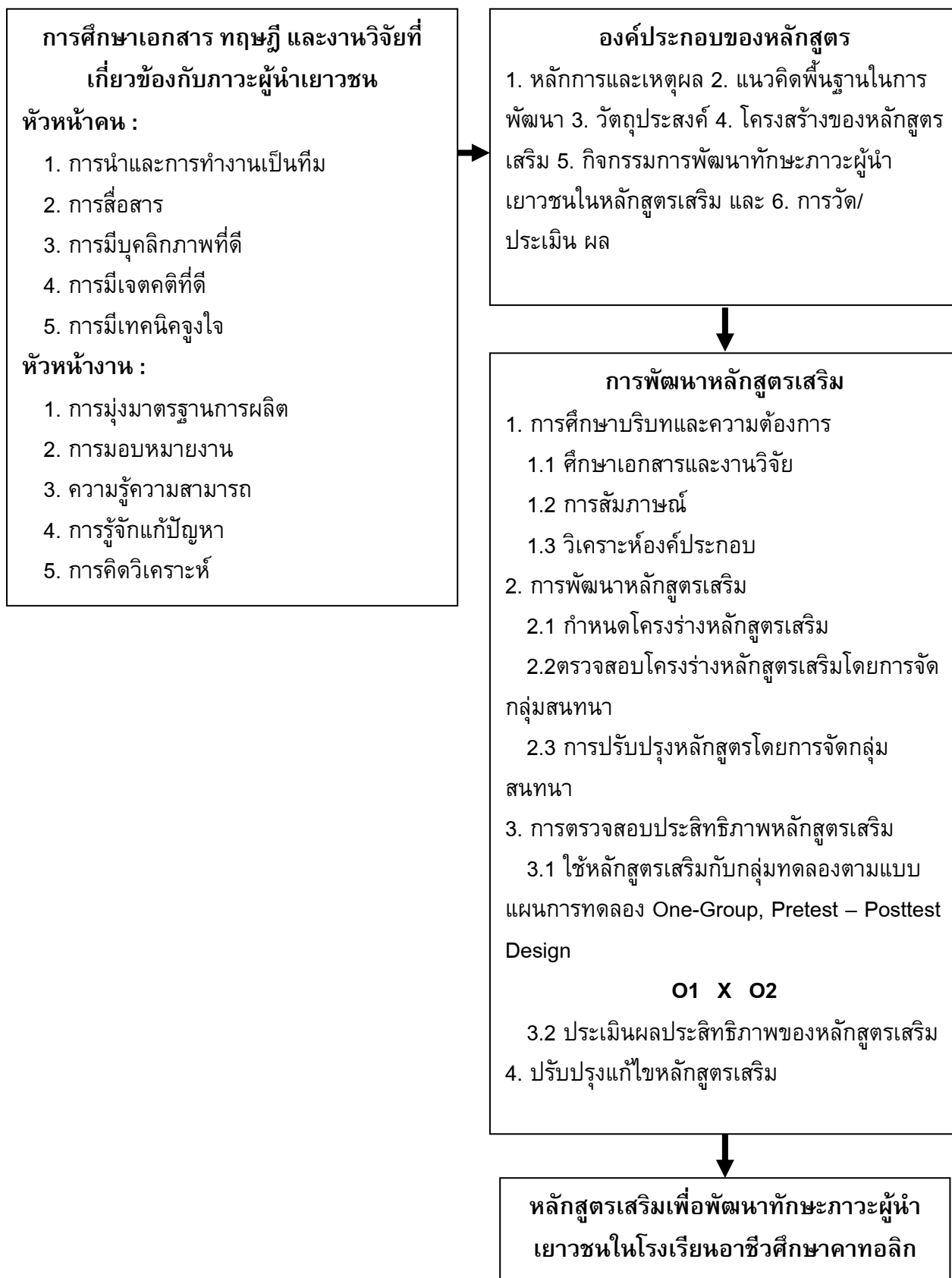
3.2.1 การศึกษาบริบทและความต้องการ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ และวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างหลักสูตรเสริม ทำการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริม โดยการจัดกลุ่มสนทนา และปรับปรุงหลักสูตรโดยการจัดกลุ่มสนทนา

3.2.3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม เป็นการใช้นวัตกรรมวิจัยเชิงทดลองใช้กับหลักสูตรเสริม ซึ่งเป็นแผนการทดลองแบบ One-Group, Pretest – Posttest Design ตามแนวคิดของ Campbell; & Stanly (1966: 7-9) ซึ่งกล่าวว่าช่วงเวลาการทดลองต่างกับกลุ่มทดลองเดียวกัน ความแตกต่างจึงอาจเกิดขึ้นเมื่อทดลองโดยเครื่องมือที่ได้เตรียมไว้ สำหรับการ ประเมินผลประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

3.2.4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม ใช้แนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 20-21)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 1 การศึกษาบริบท เป็นความต้องการการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก เป็นการเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมี 3 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ขั้นที่ 2 การประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้องและขั้นที่ 3 ทำการเก็บข้อมูลเพื่อสำรวจองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม (Enrichment Curriculum) เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม ในตอนนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรเสริมให้สอดคล้องกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่จำเป็นต้องพัฒนาตามที่สำรวจไว้ในตอนที่ 1 การดำเนินการในตอนที่ 2 นี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรโดยการจัดกลุ่มสนทนา

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม ในตอนนี้เป็นทดลองใช้หลักสูตรเสริมกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ปวส. แล้วประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม ในตอนนี้เป็นแก้ไขหลักสูตรเสริมจากการทดลองใช้ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีลักษณะสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้กับเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรเสริมตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพแสดงการดำเนินงานได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

รายละเอียดของการวิจัยแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 1 การศึกษาบริบทและความต้องการ

ในตอนนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชั้นนี้เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมและกำหนดข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน สำหรับด้านหัวหน้าคนได้ศึกษาแนวคิดจาก คราน (Kran. 2006: online) และด้านหัวหน้างานได้ศึกษาจากวิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548: 14) แพรพพรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550: 32) ประณม ถาวรเวช (2548: ออนไลน์) ฮอลโลเวย์และคาร์รอล (Holloway; & Carroll. 1999: 42-44) และคราน (Kran. 2006: online) ตลอดจนศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอื่นๆ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเพื่อกำหนดเป็นทักษะภาวะผู้นำนักศึกษา ปวส. ใน 2 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) องค์ประกอบหัวหน้าคน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ การนำและทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีเจตคติที่ดี และการมีเทคนิคจูงใจ 2) องค์ประกอบหัวหน้างาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ การมุ่งมาตรฐานการผลิต การมอบหมายงาน ความรู้ความสามารถ การรู้จักแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์

ชั้นที่ 2 การประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้อง

ในชั้นนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้อง ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างานที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในชั้นที่ 1 มาเป็นเนื้อหาสาระประกอบในการประชุมแสดงความคิดเห็นของ 2 กลุ่ม โดยนำผลที่ได้จากการประชุมกลุ่มที่ 1 มาเป็นประเด็นคำถาม เพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้องต่อเนื่องไปยังกลุ่มที่ 2 ที่มีต่อองค์ประกอบที่ผู้วิจัยศึกษามา ผลการประชุมครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ประกอบที่สอดคล้องและจำเป็นต่อการนำไปร่างแบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบที่จำเป็น จากเดิมที่ศึกษาไว้ 10 องค์ประกอบ เหลือเพียง 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดของขั้นตอน ดังนี้

1.กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 13 คน ซึ่งเป็นศิษย์เก่าที่จบการศึกษาระดับ ปวส. ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 10 คนจาก 5 โรงเรียน โดยสุ่มแบบเจาะจงเพื่อกำหนดผู้เข้าร่วมประชุมเสนอความคิดเห็น

สอดคล้อง ซึ่งเป็นผู้ที่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย เนื้อหาบทที่ 1 ของงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และเอกสารวาระการประชุมเสนอความคิดเห็นสอดคล้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ กำหนดนัดหมายเวลาและสถานที่กับผู้ร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นทั้ง 2 กลุ่มที่จะทำการประชุมกลุ่ม และบอกให้ผู้ร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นได้ทราบล่วงหน้าด้วยว่า จะประชุมเกี่ยวกับอะไร ผู้ร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นจะได้เตรียมข้อมูลไว้ได้ถูกต้อง จัดเตรียมคำถามและอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบการประชุม เช่น เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ เป็นต้น การรวบรวมข้อมูลกลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมคือ นำเสนอความเป็นมา วัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระการประชุมกลุ่มที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน จากนั้นผู้วิจัยได้เปิดประเด็นคำถามเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ขาดไปในการเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ด้านภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้าคนงาน เพื่อให้ทุกคนพูดอภิปรายเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นสอดคล้องของที่ประชุม ได้ องค์ประกอบที่ขาดไปอยู่ 6 องค์ประกอบ จากเดิมที่มี 10 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำ 6 องค์ประกอบที่จำเป็นนี้มาเข้าที่ประชุมเสนอความคิดเห็นสอดคล้องในกลุ่มที่ 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมคือ กล่าวถึงความจำเป็นมาของ 6 องค์ประกอบที่ได้จากการประชุมกลุ่มที่ 1 จากนั้นเปิดโอกาสให้สมาชิกในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นร่วมกัน โดยให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้เชิญให้ที่ประชุมสรุปความคิดเห็นสอดคล้อง โดยจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่จำเป็นในการสร้างหลักสูตรเสริม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมเสนอความคิดเห็นสอดคล้องของทั้ง 2 กลุ่ม โดยการจดบันทึก บันทึกเสียงการประชุม และสรุปตีความจากความคิดเห็นสอดคล้องของที่ประชุมเป็นเกณฑ์ในการได้องค์ประกอบที่ขาดไปและจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษาคาทอลิก ด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ในขั้นนี้ เป็นการสำรวจองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้สรุปจากขั้นที่ 2 คือ การประชุมเสนอความคิดเห็นสอดคล้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ การหมุนแกน และการคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.5 เพื่อสรุปจำนวนองค์ประกอบที่จำเป็นในการสร้างหลักสูตรเสริมครั้งนี้ โดยการใช้การเก็บข้อมูลจากหัวหน้านักศึกษา ปวส. โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คื นักศึกษา ปวส. ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า นักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก แห่งประเทศไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวน 562 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2551 ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกทั่วประเทศไทย

โรงเรียน	หัวหน้า นักศึกษา	หัวหน้าห้อง	กรรมการ นักศึกษา
เซนต์จอห์นโปลีเทคนิค	2	25	28
โยนออฟอาร์คเทคโนโลยี	3	16	24
สารสาสน์โปลีเทคนิค	1	8	25
สารสาสน์บริหารธุรกิจกนกนุสรณ์	1	12	10
ดาราสมุทรบริหารธุรกิจ	10	25	30
มารีย์บริหารธุรกิจ	14	32	10
ดรุณาราชบุรีโปลีเทคนิค	10	33	50
ดรุณาราชบุรีพัฒนศึกษา	-	19	19
สาธิตประดิษฐ์พัฒนศึกษา	17	41	20
ดรุณากาญจนบุรีบริหารธุรกิจ	2	4	10
ดอนบอสโก บ้านโป่ง	3	3	-
ดอนบอสโก สุราษฎร์	1	7	7
ดอนบอสโก กรุงเทพฯ	5	15	20
รวม	69	240	253

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นหัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จำนวน 562 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ออฟินท์ ชูชม (2548? : 10) ซึ่งได้กล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบว่า กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดต้องเป็น 5 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ ในการวิจัยค้างนี้ ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต มีจำนวน 73 ตัวแปร ฉะนั้นจึงควรมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 365 คน แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวน 562 คน

ดังตาราง 2 ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแก้ปัญหาจากการที่มีกลุ่มตัวอย่างซ้ำซ้อน เนื่องจากหัวหน้านักศึกษาบางคนเป็นหัวหน้าห้องหรือหัวหน้านักศึกษาบางคน มีตำแหน่งอยู่ในคณะกรรมการนักศึกษาก็เป็นได้ และการมีกลุ่มตัวอย่างมากในกรณีนี้ จะทำให้เป็นผลดีต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประเภทวิชาที่ศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ และมีตัวแปรสังเกตรวม 73 ตัวแปร

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และการวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามของตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2548: 1-20) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 เมื่อข้อคำถามไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

ระดับ 2 เมื่อข้อคำถามประเมินไม่ได้ว่าเกี่ยวข้องกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ต้องปรับปรุงอีกมาก

ระดับ 3 เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

ระดับ 4 เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน หากพบว่าข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ผู้วิจัยจะคงข้อคำถามนั้นไว้ แต่หากมีค่าต่ำกว่า .80 ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นใหม่ในบางข้อที่เห็นว่าจำเป็นต้องคงไว้ ทั้งนี้โดยขอคำปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผลการ

วิเคราะห์ค่า CVI พบว่า แบบสอบถามรวม 6 องค์ประกอบมีจำนวน 84 ข้อ องค์ประกอบด้านการมีเจตคติที่ดี 13 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อ องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 16 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 1 ข้อ องค์ประกอบด้านการนำและทำงานเป็นทีม 15 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อ องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์ 13 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อ องค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหา 14 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อ และองค์ประกอบด้านการมอบหมายงาน 13 ข้อ มีข้อที่ผ่านเกณฑ์ CVI ทุกข้อ รวมจำนวนข้อของแบบสอบถามที่จะนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก มีจำนวน 75 ข้อ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดการวิเคราะห์ CVI ปรากฏในภาคผนวก ข

4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากอาจารย์ผู้ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือ หัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จำนวน 50 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยใช้เกณฑ์ความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์รายข้อ รายด้าน และรวมทั้งฉบับมีค่าสูงกว่า .70 ทั้งหมด และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่ตัดข้อนั้นทิ้ง (Alpha If Deleted Item) ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเกือบทุกข้อ ยกเว้น 3 ข้อที่สูงกว่า สำหรับรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นปรากฏในภาคผนวก ข ส่วนผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าองค์ประกอบด้านเจตคติที่ดีมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 11 ข้อรวม .83 องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 15 ข้อรวม .85 องค์ประกอบด้านการนำและการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 13 ข้อรวม .86 องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 11 ข้อรวม .90 องค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหา มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 12 ข้อรวม .90 องค์ประกอบด้านการมอบหมายงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 13 ข้อรวม .90 รวมความเชื่อมั่นทั้งฉบับ จำนวน 75 ข้อ เท่ากับ .97 สำหรับ 3 ข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ตัดข้อนั้นทิ้งสูงกว่าค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ ผู้วิจัยจะนำไปพิจารณาอีกครั้งในการตรวจสอบอำนาจจำแนก

สำหรับการตรวจสอบอำนาจจำแนกนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item Total Correlation) ซึ่งเรียกว่า อำนาจจำแนกรายข้อ (จัตตริรี ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548: 96-99) โดยค่าอำนาจจำแนกที่ถือว่าข้อคำถามนั้น มีอำนาจจำแนกใช้ได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เมื่อผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม 3 ข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ตัดข้อนั้นทิ้ง สูงกว่าค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ ดังที่กล่าวข้างต้นมาพิจารณาค่าอำนาจจำแนก พบว่ามี 2 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .14 และ .16 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถาม 2 ข้อนั้นทิ้งไป ยกเว้นข้อที่เหลือ 1 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .20 ยังคงไว้ สำหรับรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่า

อำนาจจำแนก ปรากฏในภาคผนวก ข ฉะนั้น ข้อคำถามในการในการนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงมีจำนวน 73 ข้อ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย จำนวน 13 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. โดยส่งแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 512 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืน 467 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.21 ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การทดสอบวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ

5.1 วิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

5.2 คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ หรือมากกว่า 1

5.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.5 ตามเกณฑ์อัตราส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 120 คนขึ้นไป (Joseph F. Hair & et al. 1998: 125) และจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือเป็น 1 องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบว่า เดิมมีจำนวนองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ มีตัวแปรจำนวน 73 ตัวแปร หลังจากการสกัดองค์ประกอบการหมุนแกน และการกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้องค์ประกอบที่จำเป็น 4 องค์ประกอบมีจำนวนตัวแปร 36 ตัวแปร ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

5.4 ตั้งชื่อองค์ประกอบ

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการเขียนโครงร่างหลักสูตรเสริม ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากตอนที่ 1 เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกใน 10 องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเสริมและจัดประสบการณ์เรียนรู้ ในตอนการสร้างหลักสูตร ได้แบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้ คือ การสร้างโครงร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรโดยการจัดกลุ่มสนทนา

ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยนำทักษะภาวะผู้นำเยาวชน นักศึกษา ปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่ต้องพัฒนาจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นหลักสูตรเสริม โดยมีรายละเอียด 2 ประการ คือ

องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม และการกำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม (Tyler. 1949: 96) ; (Taba. 1962: 422-425) ; (Ornstein; & Hunkins. 1988: 168-170) ; (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537: 5-23, 93) มีดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม ประกอบด้วย

1.1 หลักการและเหตุผลของหลักสูตรเสริม

1.2 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

1.4 โครงสร้างของหลักสูตรเสริม มี 7 หน่วยการเรียนรู้

2. การกำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดหลักการและเหตุผล กำหนดตามความจำเป็นด้วยการพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนานำมากำหนดเป็นขอบเขตของหลักสูตรเสริม และเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 การกำหนดแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม กำหนดโดยศึกษาปรัชญาในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความจำเป็นของหลักสูตรเสริม และศึกษาหลักการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกได้ ซึ่งหลักสูตรเสริมได้ยึดหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเป็นแนวทางประกอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริมไว้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเสริมได้เกิดทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในแต่ละองค์ประกอบ และคาดหวังเมื่อดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคมและตลาดจ้างงาน ได้อย่างแท้จริง

2.4 การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริม กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โดยมีการกำหนดจำนวนหน่วยการเรียนรู้และจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ 6 ส่วน คือ คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำโครงเนื้อหา วิธีสอนและกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ เป็นคำอธิบายมโนทัศน์ของหน่วยเรียนนั้นๆ ที่กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์

2. วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยกำหนดในรูปที่บ่งบอกถึงชนิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้นๆ ใช้วิธีการเขียนที่ชัดเจนสามารถวัดและประเมินได้

3. เนื้อหาวิชา กำหนดเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร และจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม รวมทั้งยึดหลักเกณฑ์การพัฒนาหลักสูตรเสริมของไพเออร์โต (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 106-107; อ้างอิงจาก Piirto. 1994: 378-400) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

3.1 หลักสูตรต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการขยายเนื้อหาทั้งทางด้านความกว้างและความลึกมากกว่าหลักสูตรปกติ ตลอดจนการพิจารณาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 หลักสูตรมีความเข้มแข็งทางวิชาการที่มุ่งเน้นเนื้อหาที่ยากซับซ้อนกว่าหลักสูตรปกติ

3.3 หลักสูตรมีความสมดุล บูรณาการและต่อเนื่อง

3.4 หลักสูตรมีจุดมุ่งเน้น 6 ประการ ตามแนวคิดของการ์ตเนอร์ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 108; อ้างอิงจาก Gardner. 1990) ดังนี้ คือ

- หลักสูตรในฐานะที่เป็นเทคโนโลยี
- หลักสูตรมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับชุมชน
- หลักสูตรที่ส่งเสริมและพัฒนาการปรับตัวทางสังคม และการฟื้นฟูสังคม
- หลักสูตรที่เป็นเหตุผลนิยมทางวิชาการ
- หลักสูตรที่มุ่งเน้นวิธีการไปสู่หยั่งรู้เกี่ยวกับผลผลิต
- หลักสูตรที่ช่วยพัฒนากระบวนการคิด

4. วิธีสอนและกิจกรรม ในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้ คือ

4.1 การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning)

4.2 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self - Directed Learning)

4.3 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

5. สื่อการเรียนการสอน กำหนดสื่อประกอบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ใช้คือ ตัวอย่างสถานการณ์ของการให้บริการงานอุตสาหกรรมในสภาพจริง การประชุมและดำเนินการงานกิจกรรมทั้งในโรงเรียน และชุมชน สำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนประกอบด้วย เครื่องฉายข้ามศีรษะ (LCD Projector) โปรแกรมช่วยสอนต่างๆ

6. การวัดและประเมินผล กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในแต่ละองค์ประกอบ และผลลัพธ์ ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

6.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้จากหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ คือแบบวัดทักษะภาวะผู้นำเยาวชน นักศึกษา ปวส. โดยครอบคลุมการประเมินใน 2 มิติ คือ มิติการประเมินผลลัพธ์ และมิติการประเมินความก้าวหน้า

6.2 การประเมินการใช้หลักสูตรเสริม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบฟอร์มที่ให้ผู้เรียนบรรยายการที่ต้องการให้ปรับปรุงตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และนำมาอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่ผู้เรียนต้องการให้ปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยทำการประเมินทุกครั้งภายหลังการสอน สิ้นสุดลงในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การตรวจโครงสร้างหลักสูตร โดยการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของโครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพิจารณาแต่ละส่วนสำคัญของหลักสูตรเสริม (ปริญญ ช สถาวรมณี. 2548: 132-133) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา และใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ร่วมกลุ่มสนทนาประกอบด้วย นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน นักบริหารการศึกษานักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาเยาวชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และหัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

1.2 นักบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์เป็นนักวิชาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิการวัดและประเมิน ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

1.4 ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาเยาวชน โดยมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.6 หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เทปบันทึกการสนทนา และสมุดจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จัดบันทึกคำสนทนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกแบบเจาะจงกลุ่มผู้ร่วมสนทนาคู่ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวน 12 คน นัดหมายและแจ้งกำหนดการจัดกลุ่มสนทนา

3.2 ฝึกซ้อมการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา กับผู้ช่วยวิจัยอีก 2 คน

3.3 ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา โดยดำเนินการสนทนาตามประเด็นที่กำหนดจนได้ข้อมูลครบถ้วนตรงประเด็น โดยอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเป็นประธานในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ให้เป็นไปตามแนวทางของประเด็นที่กำหนดไว้ เพื่อการตรวจสอบประสิทธิภาพโครงร่างของกิจกรรมในหลักสูตรเสริม จนได้ข้อมูลชัดเจนละเอียด และสามารถสรุปได้ และตลอดระยะเวลาการสนทนา จัดให้มีการบันทึกเทปสนทนาควบคู่กับการจดบันทึกคำสนทนาในสมุดบันทึกด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนาและสรุปประเด็นการสนทนาเพื่อตอบผลการตรวจสอบโครงร่างกิจกรรมในหลักสูตรเสริม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมที่พัฒนาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537: 5-23) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่า หลักสูตรเสริมมีความเหมาะสมกับผู้เรียนหรือไม่เพียงใด โดยประเมินในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หลักสูตรเสริมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของนักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกได้มากน้อยเพียงใด

1.2 การประเมินปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตร และปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนให้การใช้หลักสูตรเสริมบรรลุวัตถุประสงค์

2. แบบแผนการทดลอง

ผู้วิจัยตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกกับกลุ่มทดลองที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน มีการทดสอบผู้รับการอบรมทั้งก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งแบบแผนดังกล่าวเป็นแบบแผนการทดลอง One-Group Pretest-Posttest (Campbell; & Stanly, 1966, 7-9) โดยมีลักษณะดังนี้

O1	X	O2

โดย X แทน กิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
 O1 แทน การทดสอบวัดทักษะภาวะผู้นำเยาวชนก่อนการทดลอง
 O2 แทน การทดสอบวัดทักษะภาวะผู้นำเยาวชนหลังการทดลอง

นอกจากการทดสอบผู้รับการอบรมก่อนและหลังการทดลองทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ แล้ว ผู้วิจัยยังได้เชิญอาจารย์ที่รู้จักหัวหน้านักศึกษาเช่น อาจารย์หัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา มาร่วมประเมินผลการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

3. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร เนื่องจากโรงเรียนที่มีบริบทของการจัดการเรียนการสอนที่เป็นลักษณะการให้บริการงานอุตสาหกรรมในสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา การทำกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ดังที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ สำหรับการเลือกกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นนักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการนักเรียน หัวหน้านักศึกษา และหัวหน้าห้อง จำนวน 24 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

4.1 หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

4.1.1 หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน โดยจัดทำเป็นเล่มตามหัวข้อการสอน

4.1.2 คู่มือสำหรับผู้เรียน มีลักษณะเป็นโครงสร้างความรู้ที่สร้างขึ้นตามเนื้อหาสาระในหลักสูตร โดยจัดทำเป็นหัวข้อสอดคล้องกับคู่มือผู้สอน

4.1.3 เอกสารประกอบการสอนสำหรับผู้สอน

4.1.4 สื่อประกอบการเรียนการสอน

4.2 เครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม

4.2.1 การสร้างเครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนก่อนทดลองใช้หลักสูตรเสริม ประกอบด้วย เครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะด้านความรู้ ได้แก่แบบประเมินตนเองด้านความรู้แบบเลือกตอบ เครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะด้านทักษะ ได้แก่แบบประเมินตนเองด้านทักษะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และเครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะด้านเจตคติ ได้แก่แบบประเมินตนเองด้านเจตคติเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

1. เครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะด้านความรู้ เป็นแบบประเมินตนเองแบบเลือกตอบเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยแบบประเมินตนเองด้านความรู้มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อความให้เลือกคำตอบ หรือเติมคำลงในช่องว่าง
- 2) ศึกษาเนื้อหาสาระและความรู้ที่จำเป็นสำหรับหัวหน้านักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
- 3) สร้างแบบประเมินตนเองด้านความรู้ เป็นแบบเลือกตอบ ให้ครอบคลุมตัวแปรให้ครบทุกองค์ประกอบ
- 4) ประเมินค่าความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบประเมินตนเองด้านความรู้ โดนนำแบบประเมินนี้ไปนำเสนอในการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปการปรับปรุงแก้ไข และหาความคิดเห็นสอดคล้อง
- 5) นำแบบประเมินตนเองด้านความรู้ ไปหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยทดสอบกับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบเซเรียล (Point biserial correlation) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 212-214) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ (TAP= Test Analysis Program) มีข้อที่ได้ค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.20 จำนวน 3 ข้อ และข้อที่มีความแตกต่างรายข้อ (Item Different) น้อยกว่า 0.2 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป เหลือจำนวนข้อของแบบประเมินจำนวน 26 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.77

2. เครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านทักษะ และด้านเจตคติ เป็นแบบประเมินตนเองแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อความให้เลือกคำตอบ หรือเติมคำลงในช่องว่าง
- 2) ศึกษาเนื้อหาสาระการพัฒนาทักษะและเจตคติ ที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนา สำหรับหัวหน้านักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
- 3) สร้างแบบประเมินตนเองด้านทักษะและเจตคติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ให้ครอบคลุมตัวแปรให้ครบทุกองค์ประกอบ
- 4) ประเมินค่าความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบประเมินตนเองด้านทักษะและเจตคติ โดนนำแบบประเมินนี้ไปนำเสนอในการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปการปรับปรุงแก้ไข และหาความคิดเห็นสอดคล้อง
- 5) นำแบบประเมินตนเองด้านทักษะและเจตคติ ไปหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยทดสอบกับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนรวมของทุกข้อถามกับข้อถาม (Corrected Item-Total Correlation) ด้านทักษะ มีข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.2 จำนวน 27 ข้อ ในจำนวน 30 ข้อ จึงตัด 3 ข้อดังกล่าวทิ้งไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84 และด้านเจตคติ มีข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.2 จำนวน 36 ข้อ จึงไม่ต้องตัดข้อใดทิ้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

5. แบบประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร เป็นการประเมินผลหลังจากการทดลองหลักสูตรเสร็จแล้ว โดยหัวหน้านักศึกษาเป็นผู้ให้การประเมินผล โดยใช้โครงสร้างหลักสูตรเสริมที่ผ่านการสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบประเมินผลและปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการเรียนรู้หลักสูตรเสริม ใช้ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการใช้หลักสูตรที่จะประเมินซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา (บุบผา เมฆศรีทองคำ. 2545: 141) ดังนี้

มีความคิดเห็น	เหมาะสมมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีความคิดเห็น	เหมาะสมมาก	ให้	4	คะแนน
มีความคิดเห็น	เหมาะสมปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีความคิดเห็น	เหมาะสมน้อย	ให้	2	คะแนน
มีความคิดเห็น	เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.50 - 5.00
เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนน	3.50 - 4.49
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.50 - 3.49
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนน	1.50 - 2.49
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 - 1.49

6. แบบประเมินการแสดงออกของหัวหน้านักศึกษา ในการปฏิบัติทักษะและเจตคติ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยการประเมินของกลุ่มอาจารย์ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกช่างและอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ในหน่วยที่ 7 ชื่อสรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง แบบประเมินนี้ใช้โครงสร้างเดียวกับเครื่องมือวัดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านทักษะ และด้านเจตคติ ก่อนและหลังการทดลองหลักสูตร การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับข้อ 5 ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นนี้ โดยด้านทักษะเป็นการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา และด้านเจตคติเป็นการประเมินระดับความคิดเห็น

7.ระยะเวลาในการทดลอง

ผู้วิจัยนำหลักสูตรเสริมฉบับปรับปรุงดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดลองและตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมฉบับปรับปรุงกับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่เป็น คณะกรรมการนักศึกษา หัวหน้านักศึกษา และหัวหน้าห้อง ในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ในลักษณะการเข้ารับการอบรมตลอดวัน และใช้เวลาในการทดลอง 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง ยกเว้นวันสุดท้ายใช้เวลา 7 ชั่วโมง รวมเป็น 31 ชั่วโมง

ขั้นที่ 2 ประเมินทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของนักศึกษาช่วงก่อนและหลังการ ทดลองใช้หลักสูตรเสริม

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้อาศัยสถิติการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ช่วงก่อนและหลังการทดลองหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะ ผู้นำเยาวชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้วยการทดสอบค่าที (t-test for Dependent Sample)

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม

หลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้และได้ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ได้นำผลที่ ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และ รายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถ นำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป และการปรับปรุงหลักสูตรเสริมพิจารณาจาก

1. เกณฑ์การประเมินผลหลักสูตรเสริมก่อนและหลังเรียน
2. ข้อคิดเห็นของคณะอาจารย์ที่ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ร่วมสังเกตและประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของหัวหน้านักศึกษา
3. ข้อคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการใช้หลักสูตรเสริม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก สำหรับหัวหน้านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การศึกษาบริบท และความต้องการ
2. การพัฒนาหลักสูตรเสริม
3. การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม
4. การปรับปรุงหลักสูตรเสริม

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบริบท และความต้องการ

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่จำเป็นสำหรับหัวหน้านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกอบด้วยทักษะการเป็นหัวหน้าคน และหัวหน้างาน

1.1 การเป็นหัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ องค์ประกอบที่หนึ่ง การนำและทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การที่ตั้งไว้ โดยการจัดบุคคลเข้าร่วมการทำงานอย่างเหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี โดยหัวหน้าคนต้องมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ให้กล้าที่จะทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละ การทุ่มเทกายใจ องค์ประกอบที่สอง การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความคิด และความต้องการ ให้ลูกน้องได้รับทราบและตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องาน และให้ทราบถึงประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ โดยหัวหน้าคนจะต้องชี้ประเด็นให้ตรงจุด และมีความสามารถในการเข้าใจประเด็นที่ผู้อื่นเสนอ มีการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในกลุ่ม และระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน องค์ประกอบที่สาม การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง การมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ รักษาความก้าวหน้า ตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างของผู้มีความสุขตามอัตภาพ สุขภาพ มีจิตใจเพื่อแผ่ สะอาดเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น รู้จักควบคุมอารมณ์ เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เป็นผู้ที่เปิดเผย กล้าแสดงออก กล้าพูดและเข้าสังคม องค์ประกอบที่สี่ การมีเจตคติที่ดี หมายถึง การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่

ตนเองและทีมงาน โดยเฉพาะสถานการณ์การกีดกันต่างๆ หัวหน้าคนจะต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส อีกทั้งต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายามและกระตือรือร้นที่จะทำให้ปัญหาต่างๆ ลดลง โดยคิดเสมอว่า ทุกวิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้ องค์ประกอบที่ห้า การมีเทคนิคเชิงใจ หมายถึง การมีความสามารถในการพูด การแสดงออกด้วยความรู้สึก การโน้มน้าวและการจูงใจให้ลูกน้องเกิดพลังภายในที่จะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ โดยการพัฒนาและฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำอย่างฉันทมิตร การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การเข้าใจความรู้สึกและให้เกียรติลูกน้องอยู่เสมอ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งด้านบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่

1.2 การเป็นหัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา

ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ องค์ประกอบที่หนึ่งการมุ่งมาตรฐานการผลิต หมายถึง การวางแผนเป้าหมายการผลิต การควบคุมติดตาม ดูแลรักษา การตรวจสอบคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน การประสานงานระหว่างคนและระหว่างแผนก โดยต้องจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน วางแผนคน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่สอง การมอบหมายงาน หมายถึง การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ องค์ประกอบที่สาม ความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้และความสามารถในการทํางานที่ตนเองปฏิบัติ และมีความสามารถในการใช้ความคิด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์ต่อลูกน้องในการเรียนรู้งานและการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และความสามารถของหัวหน้างานจะช่วยให้เกิดการยอมรับของลูกน้องที่มีต่อหัวหน้า และสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ลูกน้องได้ องค์ประกอบที่สี่ การรู้จักแก้ปัญหา หมายถึง การกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ในการแก้ปัญหาทางงานหรือปัญหาที่มาจากคนระหว่างปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปัญหา เลือทางแก้ที่ปฏิบัติได้ ค้นหาเงื่อนไขที่ไม่ชัดเจน รวบรวมข้อมูล ประเมินคุณค่าทางเลือก เลือกวิธีการแก้ปัญหา นำไปปฏิบัติ และติดตามผลจากการดำเนินการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่อง เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไป องค์ประกอบที่ห้า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การมีความสามารถในการตีความ การทำความเข้าใจ การใช้ความรู้ประสบการณ์ การสังเกต การสอบถามหาข้อมูล และทำการกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักแยกแยะข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลเพื่อจะได้เข้าใจและตัดสินใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การสามารถแยกแยะและเชื่อมโยงรายละเอียดย่อยและประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยสามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

สำหรับแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ใช้หลัก 3 ประการคือ ประการแรก การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การพัฒนาให้เยาวชนเกิดความรู้ ยอมรับและรับรู้ถึงเนื้อหาสาระสำคัญที่พึงเรียนรู้ ศึกษา เพื่อใช้ในชีวิตประจำวันร่วมกับสังคมและบุคคลอื่น เช่นการฟัง การคิด การถาม การตอบ รู้จักแสดงความคิดเห็น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฯลฯ ประการสอง การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การพัฒนาให้เยาวชนรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม มีการปฏิบัติการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นให้กิจกรรมสำเร็จไป โดยเริ่มเป็นตัวเชื่อมสานกับผู้อื่น คนกับคน ตามภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ โดยมีการรักษาสมดุลของความรู้ อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสังคม ประการสาม การเป็นผู้นำของตัวเอง (Mastery) หมายถึง การพัฒนาให้เยาวชนสามารถนำพาตนเอง ชี้นำตนเองได้ และมีภาวะผู้นำผู้อื่น ให้สามารถทำงานร่วมกันไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้

2. ผลการศึกษาบริบทและความต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่หนึ่ง การประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้อง มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 13 คน และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 10 คนจาก 5 โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ขาดไปในการเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ด้านภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนงาน มี 6 องค์ประกอบที่ขาดไป คือ ด้านหัวหน้าคน สิ่งที่ขาดการพัฒนามากที่สุดคือ การมีบุคลิกภาพที่ดี รองลงมาคือ การมีเจตคติที่ดี การนำและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สำหรับด้านหัวหน้างาน สิ่งที่ขาดการพัฒนามากที่สุด คือ การรู้จักแก้ปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน และการมุ่งมาตรฐานการผลิต ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลสรุปของกลุ่มศิษย์เก่ามาเป็นประเด็นในการสอบถามที่ประชุมกลุ่มครูอาชีวศึกษาคาทอลิก ได้ผลสรุป คือ ด้านการเป็นหัวหน้าคน ที่ประชุมมีความคิดเห็นสอดคล้องว่า องค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุดคือ

การมีเจตคติที่ดี รองลงมาคือ องค์ประกอบการมีบุคลิกภาพที่ดี และองค์ประกอบการนำและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สำหรับด้านการเป็นหัวหน้างาน กลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องว่า องค์ประกอบการคิดวิเคราะห์และองค์ประกอบการรู้จักแก้ปัญหา เป็นอันดับแรกที่สำคัญเท่าเทียมกันที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบการมอบหมายงาน ผลสรุปก็คือการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ด้านการเป็นหัวหน้าคน มีองค์ประกอบที่จำเป็นคือ การมีเจตคติที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี การนำและการทำงานเป็นทีม สำหรับด้านการเป็นหัวหน้างาน มีองค์ประกอบที่จำเป็น คือ การคิดวิเคราะห์ การรู้จักแก้ปัญหา และการมอบหมายงาน

2.2 ขั้นตอนที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จาก 6 องค์ประกอบหลักที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่ง นำมาสร้างเป็นตัวแปรสังเกต มีจำนวน 84 ตัวแปร ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง

และคณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จำนวน 562 คน มีผลการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า แบบสอบถามรวม 6 องค์ประกอบมีตัวแปรสังเกต จำนวน 84 ข้อ องค์ประกอบด้านการมีเจตคติที่ดี 13 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อคือ รู้จักคิดเชิงบวก และ มองโลกในแง่ดีเสมอ องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 16 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 1 ข้อคือ มีความชอบที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ องค์ประกอบด้านการนำและทำงานเป็นทีม 15 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและมีคุณธรรมจริยธรรม องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์ 13 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อคือ มีทักษะในงานวิชาชีพที่ทำและมุ่งมั่นที่จะสร้างประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่เสมอ องค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหา 14 ข้อ มีข้อที่มีค่า CVI ไม่ผ่านเกณฑ์ .80 จำนวน 2 ข้อคือ เปิดโอกาสให้ร่วมคิดจากบุคคลหลายกลุ่มในการแก้ปัญหาและรู้จักรวบรวมข้อมูลจากหลายส่วน และองค์ประกอบด้านการมอบหมายงาน 13 ข้อ มีข้อที่ผ่านเกณฑ์ CVI ทุกข้อ รวมจำนวนข้อของแบบสอบถามที่จะนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก มีจำนวน 75 ข้อ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดการวิเคราะห์ CVI ปรากฏในภาคผนวก ก

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากอาจารย์ผู้ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือ หัวหน้านักศึกษา หัวหน้าห้อง คณะกรรมการนักศึกษา ในระดับ ปวส. จำนวน 50 คน ที่เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง พบว่า องค์ประกอบด้านเจตคติที่ดีมีค่าความเชื่อมั่นรวม .83 จาก 11 ข้อ องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีมีค่าความเชื่อมั่นรวม .85 จาก 15 ข้อ องค์ประกอบด้านการนำและการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นรวม .86 จาก 13 ข้อ องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์มีค่าความเชื่อมั่นรวม .90 จาก 11 ข้อ องค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหา มีค่าความเชื่อมั่นรวม .90 จาก 12 ข้อ องค์ประกอบด้านการมอบหมายงานมีค่าความเชื่อมั่นรวม .90 จาก 13 ข้อ รวมความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 จำนวน 75 ข้อ สำหรับ 3 ข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ตัดข้อนั้นทั้งสูงกว่าค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ คือ ผู้วิจัยจะนำไปพิจารณาอีกครั้งในการตรวจสอบอำนาจจำแนก พบว่ามี 2 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .14 และ .16 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถาม 2 ข้อนั้นทิ้งไปคือ มีความเชื่อว่าทุกคนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ยกเว้นข้อที่เหลือ 1 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .20 ยังคงไว้คือสร้างความรู้สึกสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ปรากฏในภาคผนวก ค ฉะนั้น ข้อคำถามในการนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงมีจำนวน 73 ข้อ

2.2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลหัวหน้านักศึกษา ปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จำนวน 13 โรงเรียน ส่งแบบสอบถามที่ส่งไป

จำนวน 512 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืน 467 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.21 ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบหลักไว้ องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ มีตัวแปรจำนวน 73 ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบว่า มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้ 14 องค์ประกอบ แต่มีเพียง 4 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก (Total Initial Eigen values) เกิน 2.0 ดังแสดงใน ตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ (เฉพาะที่มีค่า ไอเกน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	23.078	31.614	31.614
2	2.816	3.857	35.471
3	2.314	3.170	38.642
4	2.055	2.815	41.457
5	1.517	2.078	43.535
6	1.405	1.924	45.459
7	1.359	1.861	47.320
8	1.295	1.774	49.094
9	1.212	1.660	50.754
10	1.147	1.571	52.325
11	1.106	1.514	53.839
12	1.087	1.488	55.328
13	1.034	1.417	56.745
14	1.033	1.415	58.160

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigen values) ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไปจะได้ องค์ประกอบทั้งหมด 14 องค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 58.160 เมื่อพิจารณาค่าไอเกนขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบโดยใช้ การทดสอบสกรี้ (Scree test) ผู้วิจัยจึงทำการหมุนแกนเพียง 4 องค์ประกอบ ที่ค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.055 ถึง 23.078 ค่าความแปรปรวนสะสม ทั้ง 4 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 41.457

จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรเข้าสู่องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยการสกัด องค์ประกอบหมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้เลือกน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มี 36 ข้อตัวแปร และนำมาหาค่าไอเกนรวมของ

แต่ละด้านอีกครั้งหนึ่ง จาก 36 ตัวแปร ได้รายละเอียดของตัวแปร และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบดังตาราง 4 ถึง ตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าไอเกน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 1 ด้านการคิดวิเคราะห์

ข้อที่	ข้อความ	ด้าน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
6.	มีความสามารถในการจำแนกข้อมูล	การคิดวิเคราะห์	.676
7.	มีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุผลของ แต่ละเหตุการณ์ได้	การคิดวิเคราะห์	.674
11.	สามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ปัญหาได้	การคิดวิเคราะห์	.631
4.	เป็นคนช่างสังเกต	การคิดวิเคราะห์	.629
2.	มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน	การคิดวิเคราะห์	.620
8.	สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การคิดวิเคราะห์	.617
1.	มีความสามารถในการตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	การคิดวิเคราะห์	.590
9.	สามารถเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด	การคิดวิเคราะห์	.586
5.	รู้จักสอบถามหาข้อมูลอยู่เสมอ	การคิดวิเคราะห์	.573
10.	รู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน	การคิดวิเคราะห์	.566
3.	นำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้	การคิดวิเคราะห์	.555
ค่าไอเกนเท่ากับ 14.212			

จากตาราง 4 พบว่าจากองค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์มี 11 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .555 ถึง .676 ทั้ง 11 ข้อครบทุกข้อ และไม่มีตัวแปรจากองค์ประกอบอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การคิดวิเคราะห์

ตาราง 5 ค่าไอเกน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 2 ด้านการมอบหมายงาน

ข้อที่	ข้อความ	ด้าน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
5.	มอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง	การมอบหมายงาน	.676
7.	คำสั่งที่ส่งไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้	การมอบหมายงาน	.640
6.	คำสั่งที่พูดไปเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ	การมอบหมายงาน	.613
12.	อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ	การมอบหมายงาน	.603
4.	มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่าการออกคำสั่ง	การมอบหมายงาน	.592
10.	ในเนื้อหาของคำสั่งมีส่วนประกอบว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อไร	การมอบหมายงาน	.592
9.	ใช้คำสั่งที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ	การมอบหมายงาน	.591
11.	รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ	การมอบหมายงาน	.546
8.	ในระหว่างมอบหมายงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม	การมอบหมายงาน	.530
7.	กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด	การรู้จักแก้ปัญหา	.496
ค่าไอเกนเท่ากับ 12.332			

จากตาราง 5 พบว่าจากองค์ประกอบด้านการมอบหมายงานมี 11 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .555 ถึง .676 อยู่ 7 ข้อ และมีตัวแปรจากองค์ประกอบด้านการรู้จักแก้ปัญหาเข้ามารวมอีก 1 ข้อ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมอบหมายงาน

ตาราง 6 ค่าไอเกน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 3 ด้านการนำและการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ข้อความ	ด้าน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
12.	มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	การนำและทำงานเป็นทีม	.733
13.	มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ	การนำและทำงานเป็นทีม	.694
14.	แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	การมีบุคลิกภาพที่ดี	.673
11.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	การนำและทำงานเป็นทีม	.654
10.	สร้างความรู้สึกลึกซึ้งติดสนิทสนมกับ ผู้ร่วมงาน	การนำและทำงานเป็นทีม	.608
5.	มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	การมีบุคลิกภาพที่ดี	.577
9.	มีความนอบน้อมถ่อมตน	การนำและทำงานเป็นทีม	.542
ค่าไอเกนเท่ากับ 11.029			

จากตาราง 6 พบว่าจากองค์ประกอบด้านการนำและการทำงานเป็นทีมมี 7 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .555 ถึง .733 อยู่ 6 ข้อ และมีตัวแปรจากองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีเข้ามารวมอีก 2 ข้อ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การนำและการทำงานเป็นทีม

ตาราง 7 ค่าไอเกน ข้อความของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อที่จัดอยู่ใน องค์ประกอบ 4 ด้านการมีเจตคติที่ดี

ข้อที่	ข้อความ	ด้าน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2.	สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงาน	การมีเจตคติที่ดี	.673
1.	สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเอง	การมีเจตคติที่ดี	.650
5.	พร้อมที่จะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส	การมีเจตคติที่ดี	.645
3.	รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้	การมีเจตคติที่ดี	.640
6.	รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	การมีเจตคติที่ดี	.625
4.	การหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์	การมีเจตคติที่ดี	.595
7.	มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	การมีเจตคติที่ดี	.510
1.	มีลักษณะความเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน เชื่อมั่นและปฏิบัติตาม	การมีบุคลิกภาพที่ดี	.487
ค่าไอเกนเท่ากับ 10.861			

จากตาราง 7 พบว่าจากองค์ประกอบด้านการมีเจตคติที่ดีมี 8 ข้อ มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .555 ถึง .673 อยู่ 6 ข้อ และมีตัวแปรจากองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพ
ที่ดีเข้ามารวมอีก 1 ข้อ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมีเจตคติที่ดี

สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบที่จำเป็น 4 องค์ประกอบ โดยได้นำน้ำหนักองค์ประกอบเรียง
ตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 14.21
การมอบหมายงาน มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 12.33 การนำและทำงาน
เป็นทีม มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 11.03 และการมีเจตคติที่ดีมีค่าน้ำหนัก
อธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 10.86 ค่าน้ำหนักสะสมรวมอธิบายความแปรปรวนทั้ง 4
องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 48.43 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 36 ตัวแปร

3. ผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร
เสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
สำหรับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ประกอบด้วยองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ
ด้วยกันคือ หลักการและวัตถุประสงค์ เนื้อหา รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

3.1 หลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม คือ เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
เยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก สำหรับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ทั้งด้านความรู้
ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลา
เดียวกัน

3.2 เนื้อหาในหลักสูตรเสริม ถูกกำหนดโดยความต้องการการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
เยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ของหัวหน้าศึกษาระดับ ปวส. ใน 2 ด้านคือ ด้านหัวหน้าคน
และหัวหน้างาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและ
ทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี โดยมีการบูรณาการเนื้อหาไปสู่กิจกรรม และเชื่อมโยงความรู้
ของเนื้อหาให้เกิดการพัฒนาทักษะตลอดเวลา

3.3 รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ในหลักสูตรเสริม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่
มุ่งการปฏิบัติจริงของผู้เรียน โดยเน้นการฝึกทักษะให้เกิดกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด การพูด
การแสดงออก การกระทำ จากการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ระดมสมอง การทำงานเดี่ยวและ
ทำงานเป็นทีม จากกิจกรรมต่างๆ จนก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะ
ผู้นำเยาวชน

3.4 การวัดและประเมินผล การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ หรือทักษะที่ต้องการให้
เกิดกับผู้เรียน ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและให้ความสำคัญกับการประเมินผลปฏิบัติทักษะ
เป็นสำคัญ

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก การศึกษาบริบทและความ
ต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน และแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริม ดังกล่าวเป็น

ข้อมูลพื้นฐานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในตอนต้นที่ 1 ทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้ในการเขียน
โครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม

ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การร่างหลักสูตรเสริม และการ
ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริม

1. การร่างหลักสูตรเสริม

จากการนำข้อมูลพื้นฐานในตอนต้นที่ 1 มากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรเสริม ทำให้
หลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นนี้มี 7 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนา
หลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตรเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน
การวัดและประเมินผล ดังมีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเสริม

เหตุผลสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรเสริมฉบับนี้ เนื่องจาก การจัดการ
ศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย ได้คำนึงถึงการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา ให้มี
คุณภาพในการประกอบวิชาชีพและสังคม โดยพยายามสร้างค่านิยมใหม่ให้เห็นว่า ผู้ที่สำเร็จ
การศึกษายาอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อตลาดแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ได้พยายามส่งเสริมการพัฒนานักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความคิดสร้างสรรค์
กล้าคิดกล้าแสดงออก ที่นอกเหนือจากทักษะความชำนาญในสายอาชีพแล้ว ยังส่งเสริมให้นักศึกษา
อาชีวศึกษามีภาวะผู้นำเยาวชนอีกทางหนึ่ง แต่ในด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาภายในสถานศึกษา
พบว่ายังไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในระดับ ปวส.
ได้มีทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่จำเป็นต้องประกอบอาชีพในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor หรือ
Foreman) ซึ่งจำเป็นต้องมีลักษณะของความเป็นผู้นำคนงานในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
ในเวลาเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน
การนำและทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี

1.2 แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตรเสริม

เป็นการศึกษาบริบทและความต้องการการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนใน
โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มี 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะ
ภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ชั้นที่ 2 การประชุมกลุ่มนักศึกษา ปวส. กลุ่มศิษย์
เก่าที่จบการศึกษาและกำลังทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และกลุ่มผู้บริหารกับอาจารย์หัวหน้างาน
วิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี เพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้องจนได้องค์ประกอบจำนวน
หนึ่ง และชั้นที่ 3 ทำการเก็บข้อมูลเพื่อสำรวจองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยได้นำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับ

ความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรเสริม (Enrichment Curriculum) เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

1.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้าน หัวหน้าคนและหัวหน้างาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ใน 4 องค์ประกอบ คือการคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี

1.4 โครงสร้างของหลักสูตรเสริม

โครงสร้างของหลักสูตรเสริมแบ่งออกเป็น 7 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน หน่วยที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม และหน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง

1.5 กิจกรรมการเรียนรู้

ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การตั้งคำถามและตอบคำถาม กรณีศึกษาจาก วิดีทัศน์ การเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมติ การโต้วาที และเกม โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นนำสู่บทเรียนและการนำเสนอสาระการเรียนรู้ ขั้นกิจกรรม และขั้นสรุป ซึ่งทุกขั้นตอนจะเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด การพูด การแสดงออก การกระทำ จนเกิดทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้

1.6 สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้จะสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาในรูปแบบ เพาเวอร์พอยท์ เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์ กรณีศึกษาในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ในรูปแบบวีดิทัศน์ สถานที่ในโรงเรียนที่ฝึกปฏิบัติงานจริงในการให้บริการงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการงานบริการ อุตสาหกรรม และอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมหรือเกมส์ในแต่ละใบงาน

1.7 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรนี้ มี 2 แบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นการวัดผลและประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละหน่วยเรียนด้วยเครื่องมือวัดในแต่ละหน่วยเรียน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสังเกตทักษะและเจตคติ เป็นต้น แบบที่สองเป็นการวัดผลและประเมินผลหลักสูตร โดยการวัดสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนทั้งก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตร ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินด้านทักษะ

2. การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริม

ผลการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นสอดคล้องจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้ดังนี้

2.1 หลักการและเหตุผลควรปรับให้มีเนื้อหากระชับ และเรียบเรียงใหม่ให้มีการอ้างอิง ขยายคำในบางคำให้ผู้อ่านเข้าใจ

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาหลักสูตรเสริม มีลักษณะการนำเสนอคล้ายจะเป็น หลักการ ให้ปรับให้เหมาะสม และในส่วนของ การระบุถึงน้ำหนักองค์ประกอบ ควรเพิ่มเติมว่าข้อมูล ส่วนนี้มีความเป็นมาอย่างไร

2.3 วัตถุประสงค์ในหลักสูตรควรปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่งานวิจัยต้องการ และวัตถุประสงค์ในแต่ละหน่วยควรเขียนให้ถูกต้องกับการเรียนรู้ จนถึงการวัดประเมิน สำหรับคำว่า เข้าใจที่เขียนในวัตถุประสงค์แต่ละหน่วยจะวัดยาก แต่ถ้าวัดพฤติกรรมจะวัดได้ง่ายกว่า เช่น อธิบาย แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2.4 โครงสร้างหลักสูตรเสริม ให้ปรับเวลาในหน่วยที่ 1 และหน่วยที่ 2 น้อยลง และไป เพิ่มในหน่วยที่ 4 หรือหน่วยที่ 6 มากขึ้น เนื่องจากหน่วย 1 และหน่วย 2 เป็นเสมือนบทนำ หน่วย 4 และหน่วย 6 เกี่ยวกับการเสริมทักษะควรมีเวลามากขึ้น และควรเพิ่มหน่วยที่ 7 เพื่อสรุปองค์รวม

2.5 การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรวัดวัดทัศนแล้วคุยกันในทุก หน่วย แต่ควรมีกิจกรรมหลากหลายกว่านี้ เช่นควรเสริมกิจกรรมการทำแผนภูมิทางความคิด การ วิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา ฯลฯ

2.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นทุกหน่วย เนื่องจากเป็น หลักสูตรพัฒนาทักษะ จึงต้องเน้นกิจกรรมให้มากๆ อาจจะเพิ่มกิจกรรมบทบาทสมมติ หรือ สถานการณ์จำลอง หรือการเล่นเกมส์ เช่น วอล์ก แรลลี่ (Walk Rally) เทคนิคการคิดหมวก 6 ใบ เป็นต้น

2.7 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ สื่อที่เป็นเพาเวอร์พอยท์ (Power Point) ไม่จำเป็นต้อง เน้นมากทุกหน่วย ความเน้นสื่อที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านทักษะมากกว่า

2.8 การวัดและประเมินผล ควรการวิธีการวัดประเมินที่หลากหลายมากกว่านี้ แบบวัดเจตคติควรประเมินจากหลายฝ่าย และปรับใหม่โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักสำนึกใน ความสำคัญ แบบประเมินก่อนและหลังการทดลองให้เพิ่มรายละเอียดของข้อประเมินด้านทักษะให้ ครบองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ ในการประเมินควรแยกแยะระหว่างความรู้ กับความเข้าใจ จะได้ประเมินถูก

2.9 อื่นๆ มีดังนี้

2.9.1 การเรียงลำดับหน่วยการเรียนรู้ อาจจะไม่ต้องเรียงตามน้ำหนักของ จำนวนชั่วโมง แต่ให้เหมาะกับเนื้อหาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน

2.9.2 คำว่าวิธีการสอน เปลี่ยนเป็นการจัดการเรียนรู้

2.9.3 ให้เสริมภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับผู้ใช้ เนื่องจากเหมาะสมกับการศึกษาคาทอลิก โดยให้เสริมในส่วนของกิจกรรมในใบงานบางส่วน

2.9.4 ในหน่วยของการคิดวิเคราะห์มีจำนวนคาบมากกว่าอัตราส่วนหน่วยอื่นๆ ควรปรับลดให้เหมาะสม

2.9.5 ทศนคติทางบวกเป็นภาษาพูดเกินไปควรเปลี่ยนเป็นเจตคติที่ดี

2.9.6 การจำลองสถานการณ์ เปลี่ยนเป็นกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์

2.9.7 ในส่วนของสาระสำคัญแต่ละหน่วย ให้เขียนปรับให้กระชับโดยเขียนที่เป็นแก่นสาระสำคัญของเรื่อง

2.9.8 ในส่วนของคำอธิบายแต่ละหน่วยควรเขียนรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยให้เห็นชัด

2.9.9 ในแต่ละหน่วยให้มีขั้นตอนการสรุปทุกหน่วย

2.9.10 และอื่นๆ

สรุป ผลการตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จากความคิดเห็นสอดคล้องของการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือให้ปรับปรุงแก้ไขตามที่เสนอแนะดังกล่าวข้างต้น และสามารถนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

ในการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรเสริมที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำจากความคิดเห็นสอดคล้องของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2552 จำนวน 24 คน ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ พบว่า

1. ผลการทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยการประเมินตนเองของหัวหน้านักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินความรู้การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม

การประเมินความรู้	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	24	13.21	5.31	-6.80***
หลังทดลองใช้หลักสูตร	24	21.83	2.16	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 8 แสดงว่า ผลการประเมินความรู้การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม

การประเมินทักษะ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	24	3.05	.57	-7.28***
หลังทดลองใช้หลักสูตร	24	4.15	.38	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 9 แสดงว่า ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม

การประเมินเจตคติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	24	3.83	.29	-6.39***
หลังทดลองใช้หลักสูตร	24	4.37	.23	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 แสดงว่า ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.ผลการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ ในแต่ละหน่วยระหว่างทดลองใช้หลักสูตร
ผลปรากฏดังนี้

2.1 หน่วยที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน การจัดการเรียนรู้ในหน่วยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นักศึกษาปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ อธิบายความหมายและความแตกต่างของภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชนได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า

2.1.1 หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและความแตกต่างของภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี โดยสังเกตจากการถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหัวหน้านักศึกษาได้วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชน โดยการทำกิจกรรมกลุ่มสนทนากลุ่มย่อย 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวข้อคือ ความหมายและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำผู้ใหญ่ รวมถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน หัวข้อที่สองคือ แนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนแบบทั่วไป หัวข้อที่สามคือ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยนักศึกษาสามารถอภิปรายพูดคุยในกลุ่มย่อย และสามารถสรุปสิ่งที่กลุ่มวิเคราะห์ ตามหัวข้อที่ได้รับ ในกลุ่มใหญ่ได้อย่างถูกต้องโดยประเมินจากการสังเกตการณ์ประชุมกลุ่มที่มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง และเมื่อรวมของทุกคนได้จำนวนทั้งหมด 108 ครั้ง

2.1.2 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน สังเกตจากการสรุปการนำเสนอของแต่ละกลุ่ม ซึ่งในระหว่างการนำเสนอในที่ประชุมรวม พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่า ประโยชน์ และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ การเป็นหัวหน้างานในอนาคต

2.1.3 การทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน สำหรับหน่วยที่ 1 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปทุกคน

2.2 หน่วยที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้านักศึกษ้อธิบายความหมายและความแตกต่าง ของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานในงานอาชีพปัจจุบัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ผลจากการดูวิดีโอทัศน์ทำให้หัวหน้านักศึกษาได้เห็นแบบอย่างของหัวหน้างานที่ดีและหัวหน้างานที่ไม่ดีทำให้นักศึกษาสามารถวิเคราะห์การเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานที่ดีได้ พบว่า

2.2.1 หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและความแตกต่าง ของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยสังเกตและประเมินจากการอภิปรายพูดคุยในกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม ที่มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น

อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งและเมื่อรวมของทุกคนได้จำนวนทั้งหมด 76 ครั้ง และหัวหน้านักศึกษาสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานได้อย่างถูกต้องโดยประเมินจากการสังเกตผลงานจากการบันทึกสรุปการประชุมกลุ่ม

2.2.2 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดี โดยการนำเสนอคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ในระหว่างการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม

2.2.3 การทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน สำหรับหน่วยที่ 2 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปทุกคน

2.3 หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นักศึกษาปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ อธิบายความหมายของการคิดวิเคราะห์ อธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงสู่ภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้างาน พัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่า

2.3.1 หัวหน้านักศึกษา สามารถอธิบายความหมายของการคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี โดยสังเกตจากการแสดงความคิดเห็น ระหว่างประชุมกลุ่มย่อยและประชุมกลุ่มรวม นอกจากนี้หัวหน้านักศึกษายังสามารถอธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการนำเสนอภาพแผนภูมิความคิด พร้อมกับอธิบายแผนภูมิของแต่ละกลุ่ม หัวหน้านักศึกษายังสามารถอธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงสู่ กระบวนการผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานโดยการแสดง การพูดคุย การตอบและอภิปรายระหว่างการทำกิจกรรมใบงาน 3/2 และคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 67 ครั้ง

2.3.2 หัวหน้านักศึกษา มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบโดยทำกิจกรรมใบงาน 3/1 และ 3/2 มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ดูได้จากการลงพื้นที่ของหัวหน้านักศึกษาในแต่ละแผนก เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการเป็นหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ โดยการสัมภาษณ์จริงและการสังเกตการณ์ในสถานที่ของการทำงานของแผนก จากนั้นหัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกถึงการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบโดยการนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการเป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จนได้แผนภูมิความคิด ของการรู้สาเหตุของปัญหาการเป็นหัวหน้างาน ดังที่มีบันทึกไว้ในแบบประเมินการทดสอบวัดทักษะของหน่วยที่ 3 ใบงาน 3/2

2.3.3 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ โดยมีสังเกตและบันทึกจากการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มย่อย และกลุ่มรวมด้วยบรรยากาศแห่งการระดมสมองและความคิดอย่างแท้จริง หัวหน้านักศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เป็นอย่างดี

2.3.4 การทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สำหรับหน่วยที่ 3 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ 60 % ขึ้นไปทุกคน

2.4 หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ อธิบายความหมายของการมีเจตคติที่ดี อธิบายแนวคิดของการมีเจตคติที่ดี พัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีโดยอาศัยกิจกรรมได้ว่าที่ มีเจตคติทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี พบว่า

2.4.1 หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายของเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้าคนโดยดูจากการตอบคำถามระหว่างการเรียนรู้สาระจากผู้สอน และ หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายแนวคิดการมีเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการทำกิจกรรม ในใบงาน 4/1 และ 4/2 โดยพิจารณาคะแนนและผลการประเมินจากแบบประเมินทดสอบหน่วยที่ 4

2.4.2 หัวหน้านักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี โดยสังเกตและมีการประเมินการนำเสนอองค์ประกอบย่อยของการมีเจตคติที่ดี โดยสมาชิกฝ่ายเสนอได้นำเสนอรายละเอียดของแนวคิดการมีเจตคติที่ดีอย่างครบถ้วน และมีการสลับ การเป็นฝ่ายเสนอและฝ่ายค้านของการได้ว่าที่ ส่งผลให้หัวหน้านักศึกษาได้มีการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และทำให้หัวหน้านักศึกษาเกิดการมองต่างมุม เพื่อส่งเสริมให้ฝึกทักษะ การมองโลกในแง่ดี จากรายละเอียด ผลการทำกิจกรรมที่กล่าวข้างต้นนี้

2.4.3 การทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี สำหรับหน่วยที่ 4 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปทุกคน

2.5 หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถอธิบายความหมายของการมอบหมายงาน อธิบายคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี พัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน พบว่า

2.5.1 หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายของการมอบหมายงานได้เป็นอย่างดีโดยสังเกตการณ์ พูดคุย ถามตอบ ระหว่าง การเรียนรู้เนื้อหาสาระของนักศึกษา และการประชุมกลุ่ม สามารถอธิบายคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีโดยการสังเกตและบันทึกผล การทำกิจกรรม

2.5.2 หัวหน้านักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ดี โดยการแสดงบทบาทสมมติในใบงาน 5/3 โดยสามารถแสดงออกถึงการเป็น หัวหน้างานที่ดีต่อหน้าสถานการณ์จำลองที่ต้องการแสดงบทบาทสมมติในการเป็นหัวหน้างาน และในตอนท้ายของกิจกรรมแต่ละตอนได้เปิดโอกาสให้กลุ่มหัวหน้านักศึกษาที่แสดงเป็นลูกน้อง ได้แสดงออกถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อบกพร่องของผู้ที่แสดงเป็นหัวหน้างาน สิ่งนี้ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ดี

และจากการประเมินจากแบบวัดทักษะไบบาง 5/3 พบว่าหัวหน้านักศึกษาทุกคนได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกคน ผลการทำกิจกรรมที่กล่าวข้างต้นนี้

2.5.3 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน โดยการสังเกตจากการอภิปรายสรุปกิจกรรมทั้งหมด ในตอนท้ายของหน่วยที่ 5 ซึ่งมีการบันทึกการพูดคุย ถามตอบ ถึงข้อดีข้อเสียของการมอบหมายงาน ความสำคัญและความจำเป็นในการเป็นหัวหน้างานที่มีทักษะในการเป็นหัวหน้างานที่ดี และอื่นๆ มีการบันทึกแบบประเมินความถือนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 132 ครั้ง และจากการประเมินจากแบบวัดเจตคติไบบาง 5/3 พบว่าหัวหน้านักศึกษาทุกคนได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกคน

2.6 หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ อธิบายความหมายของการนำและทำงานเป็นทีม อธิบายหลักของการนำและทำงานเป็นทีม สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงานได้ พัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม พบว่า

2.6.1 หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายของการนำและทำงานเป็นทีมได้โดยสังเกตจากการทำงานกลุ่มและการตอบคำถามระหว่างการเรียนรู้เนื้อหาสาระของหน่วย และหัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายหลักของการนำและทำงานเป็นทีม โดยดูจากผลงานกรณีศึกษาจากวีดิทัศน์ ไบบางที่ 6/2 และการประชุมกลุ่มย่อยในไบบางที่ 6/3 มีการบันทึกแบบประเมินความถือนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 54 ครั้ง

2.6.2 หัวหน้านักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม จากกิจกรรม วอล์ค แรลลี่ (Walk Rally) ซึ่งสังเกตจากการนำหลักการนำและทำงานเป็นทีมมาใช้ในการสร้างเกมส์ให้กับกลุ่มอื่นๆ ได้เล่นเกมส์ รวมถึง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน พบว่า กลุ่มหัวหน้านักศึกษามีการแบ่งหน้าที่และสามารถจัดกิจกรรมเกมส์ วอล์ค แรลลี่ ได้อย่างดีดังที่ปรากฏในใบประเมินของแต่ละกลุ่ม ซึ่งผลจากการทำกิจกรรมทั้ง 3 ไบบางในหน่วยที่ 6 นี้ทำให้หัวหน้านักศึกษามีการพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม

2.6.3 หัวหน้านักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม โดยสังเกตจากการมีส่วนร่วมของหัวหน้านักศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างจริงจังและมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมทั้งหมด เพื่อให้ได้ผลงานของกลุ่มอย่างเป็นที่น่าพอใจ โดยพิจารณาจากคะแนนกลุ่ม และการสะท้อนข้อคิดของแต่ละกลุ่มที่ทำกิจกรรม

2.7 หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ ประยุกต์ความรู้และทักษะที่ตนมีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนทั้ง 4 องค์ประกอบ พัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนมาใช้ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนแบบองค์รวม พบว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถ ประยุกต์ความรู้ และทักษะในการแสดงภาวะผู้นำเยาวชนการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานโดยสังเกตและบันทึกผลการทำกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติทั้ง 4 องค์ประกอบซึ่งผลจากการ

ประเมินของ หัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ที่เข้าร่วมประเมินการพัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง ของหัวหน้านักศึกษาในหลักสูตรเสริมนี้ในระดับดี และพบว่า หัวหน้าศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะผู้นำเยาวชน แบบองค์รวม โดยสังเกตจากการทำกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ และผลการประเมินของคณะอาจารย์ประเมินอยู่ในระดับดี ดังแสดงตามตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ประเมินโดยหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับปฏิบัติ
ทักษะการคิดวิเคราะห์	3.99	.55	มาก
ทักษะการมอบหมายงาน	3.94	.51	มาก
ทักษะการมีเจตคติที่ดี	3.88	.62	มาก
ทักษะการนำและการทำงานเป็นทีม	3.96	.56	มาก
รวม	3.94	.51	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าการประเมินระดับการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา จากการประเมินของหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ทักษะทั้ง 4 องค์ประกอบ มีระดับปฏิบัติในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงผลการประเมินการแสดงเจตคติต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ประเมินโดยหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน	4.34	.49	มาก
ทักษะการคิดวิเคราะห์	4.26	.62	มาก
ทักษะการมอบหมายงาน	4.18	.57	มาก
ทักษะการมีเจตคติที่ดี	4.25	.66	มาก
ทักษะการนำและการทำงานเป็นทีม	4.30	.55	มาก
รวม	4.26	.51	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่าการประเมินระดับการสังเกตต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา จากการประเมินของหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ทักษะทั้ง 4 องค์ประกอบ มีระดับความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการประเมินความเหมาะสมในการทดลองใช้หลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการสอน โดยให้หัวหน้านักศึกษาประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมใน 5 ด้าน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมในการใช้หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน จำนวนหัวหน้านักศึกษา 24 คน

รายการประเมิน n = 24	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความเหมาะสม
เนื้อหาวิชา	4.36	.30	มาก
วิธีการจัดการเรียนรู้	4.35	.38	มาก
กิจกรรมการเรียนรู้	4.40	.31	มาก
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.39	.43	มาก
การวัดและการประเมินผล	4.33	.46	มาก
รวม	4.36	.32	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าหัวหน้านักศึกษามีความคิดเห็นว่าหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน มีความเหมาะสมมากในทุกด้าน

4. ผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมโดยการตอบแบบสอบถามพบว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา โดยนักศึกษามีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะได้ช่วยให้ผู้นำเยาวชนมีความกล้าแสดงออก เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหา เข้าใจวิธีการการมอบหมายงาน ตลอดจนการทำงานร่วมกันผู้อื่น และที่สำคัญหัวหน้านักศึกษาเห็นว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนนี้ช่วยให้มีเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมากขึ้น

ด้านเนื้อหาสาระ ที่กำหนดในหลักสูตร นักศึกษามีความเห็นเห็นว่า เนื้อหาสาระที่กำหนดในหลักสูตรเสริม สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้า

งาน เพราะเนื้อหาต่างๆตรงตามความต้องการในการพัฒนาผู้นำเยาวชนในการนำเสนอหาสาระไปปรับประยุกต์ใช้ โดยองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะได้อย่างชัดเจน คือ การคิดวิเคราะห์ การมีเจตคติที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงาน ตามลำดับ

ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตรเสริม นักศึกษาที่มีความเห็นว่าจะสามารถช่วยให้ผู้นำนักศึกษา เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน เพราะกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนจากการทำกิจกรรม การประชุมกลุ่ม การเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิ ใ้ได้ว่าที่ การแสดงบทบาทสมมติ วอล์ค แรลลี่ (Walk Rally) จากกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

ด้านสื่อการเรียนรู้ นักศึกษาที่มีความเห็นว่าจะสื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนนี้ มีความเหมาะสมและช่วยให้มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน การเป็นหัวหน้าคนและ หัวหน้างาน เพราะสื่อมีความชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม มีความหลากหลาย และที่สำคัญสื่อการเรียนรู้ถูกจัดวางอย่างเหมาะสมจากขั้นพื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้

ด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลในหลักสูตรเสริม นักศึกษาที่มีความเห็นว่าจะรูปแบบและวิธีการประเมินผล มีความเหมาะสม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ทั้งก่อนหลักสูตร ระหว่างหลักสูตร และหลังการทดลองหลักสูตร ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ในแต่ละหน่วยมีการรูปแบบและวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย สามารถเข้าใจง่าย มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของหัวหน้านักศึกษา เสนอแนะว่า ระหว่างทำกิจกรรมบางหน่วยการเรียนรู้โดยเฉพาะการนำเสนอผลการประชุมกลุ่ม มีเวลาไม่พอต่อการเตรียมเนื้อหาสาระที่ต้องนำเสนอในที่ประชุมรวม หรือบางกิจกรรมต้องเตรียมอุปกรณ์ประกอบการจัดเกมส์ ทำให้ต้องเร่งรีบแข่งกับเวลา เป็นผลให้การนำเสนอสาระหรือการทำกิจกรรมเกมส์ที่ต้องจัด ได้ผลดีไม่เท่าที่ควรจะเป็น จึงเสนอให้ขยายเวลา หรือวางแผนการเตรียมอุปกรณ์การจัดเกมส์ให้เรียบร้อยก่อน

5. ผลการแสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินทักษะและเจตคติต่อหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยการตอบแบบสอบถาม พบว่า

5.1 หัวหน้านักศึกษาที่ได้รับการเรียนรู้หลักสูตรเสริม ได้แสดงตนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โดยสังเกตได้จากหัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเยาวชนทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการประยุกต์องค์ความรู้ ทั้งจากการเรียนรู้เนื้อหาสาระและการสัมภาษณ์หัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ ของโรงเรียนดอนบอสโก มีการรวบรวมข้อมูลมานำเสนออย่างเป็นรูปธรรม และตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นักศึกษาได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเอง และของกลุ่มออกมาได้อย่างดี

5.2 ด้านเนื้อหาสาระ พบว่า กลุ่มหัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกถึงความรู้ที่มีต่อเนื้อหาสาระที่ตนได้เรียนมา โดยสังเกตจากการแสดงออก การเสนอความคิดเห็น การวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขเหตุการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย ด้วยการระดมความเห็นของสมาชิกในกลุ่ม แยกแยะแนวความคิดเพื่อสู่แนวทางนำไปปฏิบัติ ซึ่งคณะกรรมการประเมินการทดสอบวัดทักษะและเจตคติต่อหลักสูตรเสริม มีความเห็นว่าการคิดวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบที่นักศึกษาแสดงออกถึงความรู้ที่มีต่อเนื้อหาสาระได้ชัดเจนที่สุด

5.3 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ คณะกรรมการประเมินการทดสอบวัดทักษะและเจตคติต่อหลักสูตรเสริม มีความเห็นว่าการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ ในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลของหัวหน้านักศึกษาตามกิจกรรมในหน่วยที่ 3 กลุ่มหัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน สังเกตจากหัวหน้าศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และเอาใจใส่ในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนก่อนการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กลุ่มกำหนด กล่าวด้วยความมั่นใจ หากไม่เข้าใจในคำตอบก็มีการสอบถามเพื่อความเข้าใจ ทั้งนี้ มีการจัดลำดับของหัวข้อคำถามได้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ และในการทำกิจกรรมแสดงบทบาทสมมติการเป็นหัวหน้างาน การแก้ปัญหาของหน่วยที่ 7 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน สังเกตจากหัวหน้าศึกษากล้าแสดงออก ด้วยท่าทีที่มั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น การร่วมกันเป็นทีมแบ่งหน้าที่ ในการแสดงบทบาทสมมติเพื่อแสดงให้ผู้สังเกตการณ์เข้าใจสิ่งที่แสดงได้ชัดเจน ซึ่งสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และมองความเป็นอยู่ของพนักงานและองค์กรควบคู่กัน

5.4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรเสริมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปด้วยน่าจะทำให้ดูแล้วสมบูรณ์ขึ้น และควรมีการบันทึก (เสียง/ภาพ) ในระหว่างการสัมภาษณ์ แต่ละครั้ง

สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินการทดสอบหลักสูตรเสริม ทั้ง 10 ฉบับ ผู้วิจัยได้อ่านและตีความ พบว่า การประเมินของคณะกรรมการประเมินการทดสอบหลักสูตรเสริมมีความเห็นว่า หัวหน้านักศึกษาที่ผ่านการเรียนรู้ มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน การเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม นั่นคือมีการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่ดี มีความมั่นใจที่จะแสดงในสิ่งที่ตนเองคิด โดยนำความรู้ที่ได้จากเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้มาถ่ายทอดให้ผู้ประเมินได้เห็นถึงการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้เป็นอย่างดี

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรเสริม

จากการทดลองใช้หลักสูตรเสริมและประเมินผลการใช้หลักสูตรเสริม ผู้วิจัยได้นำผลมาปรับปรุงหลักสูตรเสริม ดังต่อไปนี้

1. ปรับหน่วยการเรียนรู้ จากหน่วยที่ 5 เดิมไปอยู่หน่วยที่ 4 เนื่องจากความต่อเนื่องในการเรียนรู้เนื้อหาที่เป็นบริบทเดียวกัน คือการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน

2.ปรับเปลี่ยนกิจกรรมใหม่ 1 กิจกรรม ในหน่วยที่ 6 เรื่องการนำและการทำงานเป็นทีม คือตัดกิจกรรมกรณีศึกษาจากวิทัศน์ออกไป และนำกิจกรรม วอล์คแรลลี่ เข้ามาแทนที่ เนื่องจากกิจกรรมวอล์คแรลลี่ตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะในด้านนี้ได้ดีกว่า

3. ขยายเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม ในหน่วยที่ 6 และหน่วยที่ 7 เนื่องจากกิจกรรมของทั้ง 2 หน่วย ต้องใช้เวลามากในการเตรียมเกมส์ และข้อมูลที่ต้องนำเสนอของทั้งสองหน่วยตามลำดับ โดยกิจกรรม วอล์คแรลลี่ ปรับจาก 3 ชั่วโมง เป็น 4 ชั่วโมง และกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมุติ หมด 4 ใบ ปรับจาก 3 ชั่วโมง เป็น 4 ชั่วโมง

4. เพิ่มแบบวัดและประเมินในบางหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

4.1 หน่วยที่ 3 ถึง หน่วยที่ 6 เพิ่มแบบสังเกตการณ์สถิติจำนวนครั้งการถามตอบ และเสนอความคิดเห็น แบบเดียวกับหน่วยที่ 1 และหน่วยที่ 2

4.2 หน่วยที่ 6 เพื่อแบบประเมินคะแนนกิจกรรมกลุ่ม วอล์คแรลลี่ เพื่อช่วยเป็นข้อมูลการประเมินด้านทักษะ และเจตคติ ประจำหน่วยในภายหลัง

4.3 เพิ่มแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริม โดยหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ที่ร่วมเป็นกรรมการการประเมิน ในหน่วยที่ 3 และหน่วยที่ 7 หลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วได้เสนอไว้ในภาคผนวก ฅ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเสริมโดยสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรเสริม

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเสริมในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก สำหรับหัวหน้านักศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการที่แท้จริง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนที่ขาดหายไป ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานของหัวหน้านักศึกษาระดับ ปวส. โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นสอดคล้อง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก จาก 6 องค์ประกอบ เป็น 4 องค์ประกอบหลักที่เรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญ และศึกษาเอกสารพัฒนาหลักสูตรเสริม ซึ่งประกอบกัน คือ หลักการและวัตถุประสงค์ เนื้อหา รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริม

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาเขียนเป็นโครงร่างหลักสูตรเสริม ทำการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรเสริมโดยจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงหลักสูตรเสริมเพื่อพร้อมนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างหลักสูตรเสริมประกอบด้วย หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเสริม แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โครงสร้างของหลักสูตรเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

การตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรเสริม ดำเนินการโดยการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้องจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่เสนอแนะทั้งหมดที่ได้รับจากการสนทนากลุ่ม และนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำหลักสูตรเสริมไปทดลองใช้กับกลุ่มหัวหน้านักศึกษาระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2552 จำนวน 24 คน ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ โดยการใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-Group Pre-test Post-test Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรด้วยแบบวัดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความแตกต่างของคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังใช้หลักสูตรเสริม โดยใช้สถิติ t-test Dependent Sample

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรเสริม

การปรับปรุงหลักสูตรเสริม ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินและแบบสัมภาษณ์ 2 ฉบับ ฉบับแรกให้หัวหน้านักศึกษา จำนวน 24 คน ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริม ฉบับที่สองให้หัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ที่เข้าร่วมการประเมินในหน่วยที่ 3 และ หน่วยที่ 7 ประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา และตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งเสนอแนะข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรเสริม จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้สมบูรณ์ขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่จำเป็นสำหรับหัวหน้านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกอบด้วยทักษะการเป็นหัวหน้าคน และหัวหน้างาน การเป็นหัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษาตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ การนำและทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีเจตคติที่ดี และการมีเทคนิคจูงใจ การเป็นหัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ การมุ่งมาตรฐานการผลิต การมอบหมายงาน ความรู้ความสามารถ การรู้จักแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์

แนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ใช้หลัก 3 ประการ คือ การสร้างความตระหนักรู้ หมายถึงให้เกิดความรู้และยอมรับคุณค่า ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ หมายถึงการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อฝึกให้เกิดทักษะ

ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำของตัวเอง หมายถึงการพัฒนาไปสู่ภาวะที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ โดยสามารถประยุกต์ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ฉะนั้น แนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน โดยหลัก 3 ประการดังกล่าวนี้ สามารถวัดได้ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ผลการศึกษาริบทและความต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิก แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่หนึ่ง การประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็น สอดคล้อง มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มศิษย์เก่าที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 13 คน และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 10 คนจาก 5 โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ขาดไปในการเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ด้านภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนงาน มี 6 องค์ประกอบที่ขาดไป คือ ด้านการเป็นหัวหน้าคน คือ การมีเจตคติที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี และการนำและการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นหัวหน้างาน คือ การคิดวิเคราะห์ การรู้จักแก้ปัญหา และการมอบหมายงาน ตามลำดับความสำคัญ

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบหลักที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่ง นำมาสร้างเป็นตัวแปรสังเกต มีจำนวน 84 ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่า ได้องค์ประกอบที่จำเป็น 4 องค์ประกอบ โดยได้นำน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์ที่มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 14.21 การมอบหมายงาน มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 12.33 การนำและการทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 11.03 และการมีเจตคติที่ดีมีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 10.86 รวมค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนทั้ง 4 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 48.43 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 36 ตัวแปร

ผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก สำหรับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ประกอบด้วยองค์ประกอบของหลักสูตร คือ หลักการและวัตถุประสงค์ เนื้อหา รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริม

ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน มี 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเสริม แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โครงสร้างของหลักสูตรเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่ดี

ผลการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นสอดคล้องจากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน คือให้ปรับปรุงแก้ไขตามที่เสนอแนะในบทที่ 4 มีรายละเอียดที่สำคัญพอ

สรุปได้ ดังนี้คือ โครงสร้างหลักสูตรเสริม ให้ปรับเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหน่วยหนึ่งเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ส่วนของการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมหลากหลายมากกว่า เช่นควรเสริมกิจกรรมการทำแผนภูมิทางความคิด การวิเคราะห์แผนภูมิแก่งปลา ฯลฯ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นทุกหน่วย ส่วนของการวัดและประเมินผล ควรใช้วิธีการวัดประเมินที่หลากหลายมากกว่านี้ เป็นต้น

หลังจากการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตรเสริมแล้ว ที่ประชุมสมทมนักกลุ่มได้สรุปว่าให้ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปแก้ไข หลังจากนั้นสามารถนำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนต่อไปได้

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

ผลการนำหลักสูตรเสริม ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2552 จำนวน 24 คน ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ พบว่า

3.1 ผลการทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยเปรียบเทียบคะแนนด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ ที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริม มีดังนี้

3.1.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.1.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนด้านทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.1.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน โดยผลการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.2 ผลการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยระหว่างทดลองใช้หลักสูตร ผลปรากฏดังนี้

3.2.1 หน่วยที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน พบว่าหัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและความแตกต่างของภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี โดยสังเกตจากการถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง และเมื่อรวมของทุกคนได้จำนวนทั้งหมด 108 ครั้ง และหัวหน้านักศึกษาได้

วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชน โดยการทำกิจกรรมกลุ่ม สันทนาการย่อย 3 กลุ่ม พบว่า นักศึกษาสามารถอภิปรายพูดคุยในกลุ่มย่อยและสามารถสรุปสิ่งที่กลุ่มวิเคราะห์ ตามหัวข้อที่ได้รับ ในกลุ่มใหญ่ได้อย่างถูกต้อง โดยประเมินจากผลงานของกลุ่ม ด้านเจตคติ พบว่า หัวหน้านักศึกษามี การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่า ประโยชน์ และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เยาวชน เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ การเป็นหัวหน้างานในอนาคต ระหว่างการประชุมกลุ่ม ย่อยและประชุมกลุ่มรวม และการทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ เยาวชน สำหรับหน่วยที่ 1 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไป ทุกคน

3.2.2 หน่วยที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน พบว่าผลการดูกรณีศึกษาจากวิดีโอ ที่แสดงแบบอย่างของหัวหน้างานที่ดีและหัวหน้างานที่ไม่ดี ทำให้หัวหน้านักศึกษามีการวิเคราะห์การเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานที่ดีได้ พบว่า นักศึกษา สามารถอภิปรายพูดคุยในกลุ่มย่อยและสามารถสรุปสิ่งที่กลุ่มวิเคราะห์ ตามหัวข้อที่ได้รับ ในกลุ่ม ใหญ่ได้อย่างถูกต้องโดยประเมินจากการสังเกตการณ์ประชุมกลุ่มที่มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง และเมื่อ รวมของทุกคนได้จำนวนทั้งหมด 76 ครั้ง และ พบว่า หัวหน้านักศึกษาได้ เห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยสังเกตจากการประชุมกลุ่มย่อยและประชุมกลุ่มรวม และการทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้า นักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้สำหรับ หน่วยที่ 2 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปทุกคน

3.2.3 หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่า หัวหน้านักศึกษามี สามารถอธิบายความหมายและกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ได้เป็นอย่างดี โดยสังเกต จากการแสดงความคิดเห็น ระหว่างประชุมกลุ่มย่อยและประชุมกลุ่มรวม และการนำเสนอภาพ แผนภูมิความคิด พร้อมกับอธิบายแผนภูมิของแต่ละกลุ่ม โดยการแสดง การพูดคุย การตอบและ อภิปรายระหว่างการทำกิจกรรมไปงาน 3/2 และคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวน ทั้งหมด 67 ครั้ง และพบว่า หัวหน้านักศึกษามีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบโดย ทำกิจกรรมไปงาน 3/1 และ 3/2 มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง พิจารณาได้จากการลงพื้นที่ของ หัวหน้านักศึกษาในแต่ละแผนก เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการเป็นหัวหน้างานในแผนกต่างๆ ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ โดยการสัมภาษณ์จริงและการสังเกตการณ์ในสถานที่ของการ ปฏิบัติงานของแผนก พร้อมกับการนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการเป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จน ได้แผนภูมิความคิด และหัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ โดยมีสังเกตและบันทึกจากการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มย่อย และกลุ่มรวมด้วย บรรยากาศแห่งการระดมสมองและความคิดอย่างแท้จริง หัวหน้านักศึกษามีความกระตือรือร้นใน การทำกิจกรรม เป็นอย่างดี และการทดสอบวัดความรู้ของหัวหน้านักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของ

หัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้สำหรับหน่วยที่ 2 ได้ผลการทดสอบคือ หัวหน้านักศึกษาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปทุกคน

3.2.4 หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี พบว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและแนวคิดการมีเจตคติที่ดีในการทำงานได้ สังเกตจากการตอบคำถามระหว่างการเรียนรู้สาระจากผู้สอน และการทำกิจกรรมโต้วาที ในใบงาน 4/2 มีการประเมินการนำเสนอองค์ประกอบย่อยของการมีเจตคติที่ดี โดยสมาชิกฝ่ายเสนอได้นำเสนอรายละเอียดของแนวคิดการมีเจตคติที่ดีอย่างครบถ้วน และมีการสลับ การเป็นฝ่ายเสนอและฝ่ายค้านของการโต้วาที ทำให้หัวหน้านักศึกษาได้มีการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และทำให้หัวหน้านักศึกษาเกิดการมองต่างมุม เพื่อส่งเสริมให้ฝึกทักษะ การมองโลกในแง่ดี

3.2.5 หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน พบว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีได้เป็นอย่างดี โดยสังเกตจากการพูดคุย ถามตอบ ระหว่าง การเรียนรู้เนื้อหาสาระของนักศึกษา และการประชุมกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติในใบงาน 5/3 ทำให้หัวหน้านักศึกษา สามารถแสดงออกถึงการเป็นหัวหน้างานที่ดีต่อหน้าสถานการณ์จำลองที่ต้องการแสดงบทบาทสมมติในการเป็นหัวหน้างาน และสำหรับหัวหน้านักศึกษาที่แสดงเป็นลูกน้องได้แสดงออกถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อบกพร่องของผู้ที่แสดงเป็นหัวหน้างาน สิ่งที่ทำให้เห็นว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถฝึกทักษะ การมอบหมายงานที่ดีได้จากใบงานที่ 5/1 และ นอกจากนี้หัวหน้านักศึกษาได้แสดงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานโดยการสังเกตจากการอภิปรายสรุปกิจกรรมทั้งหมด ในตอนท้ายของหน่วยที่ 5 ซึ่งมีการบันทึกการพูดคุย ถามตอบ ถึงข้อดีข้อเสียของการมอบหมายงาน ความสำคัญและความจำเป็นในการเป็นหัวหน้างานที่มีทักษะในการเป็นหัวหน้างานที่ดี และอื่นๆ มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 132 ครั้ง

3.2.6 หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม พบว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถอธิบายความหมายและหลักของการนำและการทำงานเป็นทีมของการนำและการทำงานเป็นทีมได้ โดยสังเกตจากการทำงานกลุ่มและการตอบคำถามระหว่างการเรียนรู้เนื้อหาสาระของหน่วย หัวหน้านักศึกษาได้พัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีม โดยใช้กิจกรรมกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ ใบงานที่ 6/2 และใบงานที่ 6/3 กิจกรรม วอล์ค แรลลี่ พบว่าหัวหน้านักศึกษาได้นำหลักการนำและการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการสร้างเกมส์ให้กับกลุ่มอื่นๆ ได้เล่นเกมส์ รวมถึงความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน โดยกลุ่มหัวหน้านักศึกษามีการแบ่งหน้าที่ และสามารถจัดกิจกรรมเกมส์ วอล์ค แรลลี่ ได้อย่างดี หัวหน้านักศึกษามีเจตคติต่อการพัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีม โดยสังเกตจากการมีส่วนร่วมของหัวหน้านักศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างจริงจังและมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมทั้งหมด เพื่อให้ได้ผลงานของกลุ่มอย่างเป็นที่น่าพอใจ มีการบันทึกแบบประเมินความถี่ของนักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 54 ครั้ง

3.2.7 หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง พบว่า หัวหน้านักศึกษาสามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะในการแสดงภาวะผู้นำเยาวชนการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานโดยสังเกตและบันทึกผลการทำกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติทั้ง 4 องค์ประกอบซึ่งผลจากการประเมินของ หัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษาของหัวหน้านักศึกษา รวม 10 คน ที่เข้าร่วมประเมินการพัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง ของหัวหน้านักศึกษาในหลักสูตรเสริมนี้ อยู่ในระดับมาก และพบว่า หัวหน้านักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะผู้นำเยาวชน แบบองค์รวม โดยสังเกตจากการทำกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ และผลการประเมินของคณะหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา ประเมินอยู่ในระดับมาก

3.3 ผลการประเมินความเหมาะสมในการทดลองใช้หลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการสอน โดยให้หัวหน้านักศึกษาประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมใน 5 ด้าน คือ เนื้อหาวิชา ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ และด้านการวัดและการประเมินผล พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในทุกด้าน

3.4 ผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษาต่อหลักสูตรเสริม พบว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา เนื่องจากหลักสูตรเสริมนี้ช่วยให้กล้าแสดงออก เรียนรู้การแก้ไขปัญหา เข้าใจวิธีการการมอบหมายงาน ตลอดจนการทำงานร่วมกันผู้อื่น และที่สำคัญหัวหน้านักศึกษาเห็นว่า หลักสูตรนี้ช่วยให้มีเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมากขึ้น ด้านเนื้อหาสาระที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานได้เนื่องจากเนื้อหาต่างๆตรงตามความต้องการในการพัฒนาผู้นำเยาวชนในการนำเนื้อหาสาระไปปรับประยุกต์ใช้ โดยองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะชัดเจน คือ การคิดวิเคราะห์ การมีเจตคติที่ดี การนำและการทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงาน ตามลำดับ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตรเสริม นักศึกษาที่มีความเห็นว่าจะสามารถช่วยให้ผู้นำนักศึกษา เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ด้านสื่อการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและช่วยให้มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน เนื่องจากสื่อที่ใช้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม มีความหลากหลาย และที่สำคัญสื่อการเรียนรู้ถูกจัดวางอย่างเหมาะสมจากขั้นพื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้ ด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลในหลักสูตรเสริม นักศึกษาที่มีความเห็น ว่า รูปแบบและวิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ และวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งก่อนหลักสูตร ระหว่างหลักสูตร และหลังการทดลองหลักสูตร สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินตามสภาพจริง สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้ขยายเวลาหรือจัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับการประชุมกลุ่ม และควรมีการเตรียมอุปกรณ์เล่นเกมสันทนาการที่นักศึกษาต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการทำกิจกรรม

3.5 ผลการแสดงความคิดเห็นของคณะหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 คน ที่เป็นกรรมการในการประเมินการทดสอบวัดทักษะและเจตคติต่อหลักสูตรเสริม พบว่า

หัวหน้านักศึกษาที่ได้รับการเรียนรู้หลักสูตรเสริม ได้แสดงตนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม โดยสังเกตได้จากหัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเยาวชนทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการประยุกต์องค์ความรู้ ทั้งจากการเรียนรู้เนื้อหาสาระ และการสัมภาษณ์ หัวหน้างานในแผนกช่างต่างๆของโรงเรียนดอนบอสโก มีการรวบรวมข้อมูล มานำเสนออย่างเป็นรูปธรรม และตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นักศึกษาได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเอง และของกลุ่มออกมาได้อย่างดี ด้านเนื้อหาสาระได้ชัดเจนที่สุด ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตเห็นว่าหัวหน้านักศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และเอาใจใส่ในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนก่อนการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กลุ่มกำหนด กล่าวด้วยความมั่นใจ และในการทำกิจกรรมแสดงบทบาทสมมติการเป็นหัวหน้างาน การแก้ปัญหาของหน่วยที่ 7 หัวหน้านักศึกษาได้แสดงออกด้านความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะผู้นำเยาวชนได้ดี สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรเสริมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปด้วยจะทำให้ดูแล้วสมบูรณ์ขึ้น และควรมีการบันทึก (เสียง/ภาพ) ในระหว่างการสัมภาษณ์ แต่ละครั้ง

4. ผลการปรับปรุงหลักสูตรเสริม

จากผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมและการประเมินผลการใช้หลักสูตรเสริม ผู้วิจัยได้นำผลมาปรับปรุงหลักสูตรเสริม คือ ปรับหน่วยการเรียนรู้เพื่อความต่อเนื่องในการเรียนรู้เนื้อหาที่เป็นบริบทเดียวกัน ปรับเปลี่ยนกิจกรรมใหม่ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะในด้านนี้ได้ดีกว่า ขยายเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมให้มากกว่าเดิม เพื่อความเหมาะสมกับการพัฒนาด้านทักษะ เพิ่มแบบวัดและประเมินในบางหน่วยการเรียนรู้ ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมีความจำเป็นสำหรับหัวหน้านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ดังที่ ลีอิชัย จันทรโป (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การสร้างภาวะผู้นำให้กับเยาวชน สอดคล้องกับแลมเบรชท์ (Lambrecht; & et al. 1997: 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นวิชาชีพสำหรับทุกคน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษา ปาร์เกอร์ (Parker. 2005: Online) ได้เน้นให้การจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้เรียนในกลุ่มนี้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพให้สูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550: ออนไลน์) ที่มีนโยบายให้สังคมได้เห็นและยอมรับนักศึกษาอาชีวศตวรรษใหม่ ไม่เพียงแต่เก่งในวิชาชีพ แต่มีภาวะผู้นำเยาวชน กล้าคิด กล้าแสดงออก สามารถเป็นหัวหน้างานที่ดี เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. และแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศตวรรษการศึกษาทอริก ใช้หลักการพัฒนาใน 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับ โยซาฟิน และเฟิร์ทมัน (Josephine; & Fertman. 1998: 18-113) ได้ศตวรรษศึกษาภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน สามารถแบ่งเป็น 3 สถานะ คือ

- 1) การเอาใจใส่ต่อความตระหนักรู้ นั่นคือต้องมีความรู้และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
- 2) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สถานภาพนี้ เยาวชนกำลังอยู่ขั้นตอนระหว่างกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ นั่นคือต้องฝึกฝนตนเอง เริ่มคิดและกระทำสิ่งต่างๆ ที่สังคมรอบข้างเรียกร้อง และ
- 3) การเป็นผู้นำของตัวเองและผู้อื่นคือ มีความสามารถทำงานและติดต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ

จากการศตวรรษศึกษาบริบทและความต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศตวรรษการศึกษาทอริก มี 6 องค์ประกอบที่ขาดไป ในด้านการเป็นหัวหน้าคน คือ การมีเจตคติที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี การนำและทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นหัวหน้างาน คือ การคิดวิเคราะห์ การรู้จักแก้ปัญหา และการมอบหมายงาน ตามลำดับความสำคัญ แต่เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่า ได้องค์ประกอบที่จำเป็นเพียง 4 องค์ประกอบ โดยได้นำหน้าองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์ (ร้อยละ 14.21) การมอบหมายงาน (ร้อยละ 12.33) การนำและทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 11.03) และการมีเจตคติที่ดี (ร้อยละ 10.86) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า องค์ประกอบที่เป็นส่วนของหัวหน้างาน มีค่าน้ำหนักสูงกว่าส่วนของหัวหน้าคน เนื่องจากตัวแปรสังเกตในส่วนของหัวหน้างาน เป็นตัวแปรที่สะท้อนเชิงปฏิบัติ ได้ชัดเจนมากกว่าตัวแปรในส่วนของหัวหน้าคน หัวหน้านักศึกษาจึงคุ้นเคยกับตัวแปรด้านหัวหน้างานมากกว่า สอดคล้องกับ แมคกิน และ บรอกแบงค์ (McGill; & Brockbank. 2004: 13) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นสิ่งที่เข้าใจง่ายและสามารถเรียนรู้ได้ดีทำได้จริง อีกทั้งเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยการปฏิบัติสามารถสะท้อนปัญหาที่แท้จริงได้ และองค์ประกอบการคิดวิเคราะห์มีน้ำหนักมากที่สุด เนื่องจาก ในปัจจุบันนี้ มีการนำเสนอให้รู้จักใช้สมองคิดแก้ปัญหา มากกว่าการลองผิดลองถูก ทำให้หัวหน้านักศึกษา มีความเห็นว่าการรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีความสำคัญในการเป็นผู้นำเยาวชน ซึ่งสอดคล้องกับ ริคเกตส์ (Ricketts. 2004: 2349-A) ได้ศตวรรษศึกษาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกผู้นำเยาวชน พบว่าผู้สมัครที่ได้รับเลือกเป็นผู้นำเยาวชนส่วนใหญ่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การอ้างอิง และการประเมินที่ดี

2. การพัฒนาหลักสูตรเสริม

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่ได้จากการศตวรรษศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาหลักสูตรเสริม โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้างานของหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ในโรงเรียนศตวรรษการศึกษาทอริก โดยการจัดกลุ่มสนทนา และวิเคราะห์

องค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนา มากำหนดเป็นหลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 5-6) ที่ต้องลงพื้นที่สำรวจ จัดประชุมสนทนา หรือสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อทราบข้อเท็จจริงหลายๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ตลาดแรงงานในอาชีพนั้นๆ และทักษะที่จำเป็นในอาชีพที่ต้องการ สอดคล้องกับ กรณวิชาการ (2546: 4-5) กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรเสริมโดยถือว่าหลักสูตรเสริมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาที่จะต้องจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้วางแผนในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนได้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบทความพร้อมของชุมชนตามสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน แต่เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเสริม จึงเป็นหลักสูตรที่ขยายทั้งความกว้างและความลึกมากกว่าหลักสูตรปกติ ดังที่ พาสโซ (Passow. 1988: 13-15) กล่าวว่า หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่เพิ่มทั้งความรู้ ทักษะและพัฒนาทักษะในการคิด หลักสูตรเสริมอาจมีเนื้อหานอกเหนือจากหลักสูตรปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพเออร์โต (Piirto. 1994: 376-400) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และการจัดหลักสูตรเสริมไว้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดทักษะประสบการณ์

จากหลักการ วัตถุประสงค์การจัดหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง สามารถชี้นำตนเองได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังที่ เดวิส และริมม์ (Davis; & Rimm. 1994: 104-106) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2548: 3-4) ที่ระบุให้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 มีการจัดเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานด้วยตนเอง สร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ลงมือปฏิบัติงานจริง สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติและกิจนิสัยที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฟน์สไตน์ (Feinstein. 1995: Online) ได้จัดหลักสูตรเสริมในด้านการเรียนรู้เพื่อให้บริการ เมื่อฤดูใบไม้ร่วง ปี ค.ศ. 1995 และพบว่า นักเรียนมีโอกาเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมบริการชุมชนอย่างมีความหมาย นักเรียนตระหนักว่าการบริการและการเรียนรู้ต่างเสริมกันและกัน เมื่อนักเรียนร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีหลักการของหลักสูตรคือ การเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้หลักสูตรเสริมมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

การวัดและประเมินผลในหลักสูตรเสริมนี้ มีสองส่วนคือ การวัดประเมินผู้เรียนระหว่างทดลองหลักสูตรเสริม และการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม การวัดประเมินผู้เรียนระหว่างทดลองหลักสูตรเสริม เป็นการวัดประเมินผลโดยตนเอง การทดสอบความรู้และทักษะการประเมินผลจากการปฏิบัติงานกลุ่ม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินโดยบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของผู้เรียน ใช้แนวคิดของไทเลอร์ (Tyler 1949: 75) ที่เน้นการวัดและประเมินผลในแบบกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการเรียนที่จัดขึ้นนั้นเกิดผลในระดับใด สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด และมีข้อเสนออะไรเพื่อตัดสินใจในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ในการประเมินควรทำให้ครอบคลุมทุกมิติ เช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนและผลลัพธ์ของการทดสอบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2548: 2) ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมโดยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม ใช้แนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 15-17) ที่ใช้การประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินระบบหลักสูตร ประเมินระบบการบริหารหลักสูตร ประเมินระบบการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และประเมินการยอมรับหลักสูตรจากบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2543: 39-52) ที่กำหนดการประเมินผลว่าการพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยจะพิจารณาจากผลของการใช้หลักสูตร นั่นคือ พิจารณาว่าผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชา และกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

ผลการตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นสอดคล้องจากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน คือให้ปรับปรุงแก้ไขตามที่เสนอแนะในบทที่ 4 มีรายละเอียดที่สำคัญพอสรุปได้ ดังนี้คือ โครงสร้างหลักสูตรเสริม ให้ปรับเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหนึ่งหน่วยเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ส่วนของการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมหลากหลายมากกว่า เช่นควรเสริมกิจกรรมการทำแผนภูมิทางความคิด การวิเคราะห์แผนภูมิแกงปลา ฯลฯ ส่วนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นทุกหน่วย ส่วนของการวัดและประเมินผล ควรมีวิธีการวัดประเมินที่หลากหลายมากกว่า

3. การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง คือ หัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ปีการศึกษา 2552 จำนวน 24 คน ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมที่นำมาอภิปราย มีดังนี้

3.1 ผลการทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยเปรียบเทียบคะแนนด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริม พบว่า การประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้ง 3 ด้าน แสดงว่าหลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้มีเหตุผลสนับสนุนดังนี้

3.1.1 หลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นเป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม คือ การจัดสนทนากลุ่มของผู้ที่เป็นศิษย์เก่า และกลุ่มอาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา มีการเก็บข้อมูลจากหัวหน้านักศึกษาทุกคนที่สังกัดในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก เพื่อการวิเคราะห์ห้วงรอบที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ทำให้ได้องค์ประกอบที่สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานการณ์ในปัจจุบันในตลาดจ้างงาน ที่เหมาะสมกับหัวหน้านักศึกษา ระดับ ปวส. เมื่อสำเร็จการศึกษา และพร้อมที่จะประกอบอาชีพในตลาดจ้างงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1999: Abstract) ได้ทำการศึกษาและวิจัย บริษัทเครื่องดื่มขนาดใหญ่ซึ่งใช้วิธีมาตรฐานในการจ้างหัวหน้างาน พบว่า เมื่อบริษัทเริ่มใช้วิธีการคัดเลือกซึ่งพิจารณาความสามารถด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) และเขาว์อารมณ์ในด้านความริเริ่ม มีการเลิกจ้างเพียงร้อยละ 6 ภายใน 2 ปี ซึ่งต่างจากเดิมมีการเลิกจ้างหัวหน้างานร้อยละ 50 ภายใน 2 ปี จะเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรเสริมที่ตอบสนองความต้องการผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ นำเรียนรู้ เพราะสามารถตอบสนองประโยชน์ที่จะนำไปใช้จริง ผลการเรียนรู้จึงมีการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด นั่นคือหลักสูตรเสริมนั้นมีประสิทธิภาพจริง อีกเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุนประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม คือ มีการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยการจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 13-14) คือ เมื่อร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยการประชุมสัมมนา ให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ตรวจสอบเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้จนทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าหลักสูตรเสริมนั้นมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

3.1.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เน้นการทำกิจกรรมเสริมทักษะ สามารถเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะ พร้อมทั้งเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้ เนื่องจาก ผลของการสรุปความคิดเห็นสอดคล้องของการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เสนอให้มีการเน้นกิจกรรมให้มากกว่าเดิม การขยายโครงสร้างของหลักสูตร ในส่วนของการเพิ่มหน่วยการเรียนรู้สุดท้ายที่มีการสรุปและบูรณาการการนำไปใช้จริง และขยายเวลาการทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น ทำให้หลักสูตรเสริมมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ

คลาร์ก (Clark. 1997: 204-205, 318-319) ที่กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้าน ความรู้ความจำ ด้านความเข้าใจ และด้านการนำไปใช้ ขณะที่หลักสูตรเสริมจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์ ด้านการประเมินค่า และก่อประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติจริง และ สอดคล้องกับ เดวิด และ ริมม์ (Davis; & Rimm. 1994: 105-106, 123) ได้ระบุว่าการเพิ่มสาระและ กระบวนการในหลักสูตรเสริมจะต้องเป็นไปทั้งแนวลึก กว้าง และเข้มข้น โดยเฉพาะกระบวนการ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2546: 32) ได้เสนอว่าการพัฒนาทักษะต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจากง่ายไปสู่ยาก การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรเสริมเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสามารถ แปลจุดมุ่งหมายออกมาเป็นพฤติกรรมได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนจากการปฏิบัติจริง โดยการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ที่เกิดจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการเรียนรู้แบบชี้แนะตนเอง (Self-Directed Learning) โดยมีกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การตั้งคำถามและตอบคำถาม กรณีศึกษาจาก วิดีทัศน์ การเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมุติ การโต้แย้ง และเกม ด้วยกิจกรรม ดังกล่าวนี จะทำให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด การพูด การแสดงออก การกระทำ จนเกิดการพัฒนาก้าวหน้า ภาวะผู้นำเยาวชนได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ คณะเนนด้านความรู้ ด้านทักษะ จากการประเมิน หลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริม เพราะหัวหน้านักศึกษาประเมินตนเองได้ว่าการพัฒนาขึ้นอย่างแท้จริง

3.1.3 การสร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การจัด ประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการมีส่วนร่วมทางความคิดและการ กระทำ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาก้าวหน้าภาวะผู้นำเยาวชน ตามวัตถุประสงค์ประการหนึ่ง ของหลักสูตรเสริม ซึ่งในช่วงแรกของการเรียนรู้ในหลักสูตรฉบับนี้ หัวหน้านักศึกษาไม่กล้าถาม-ตอบ หรือแสดงความคิดเห็นระหว่างการเรียนรู้ แต่ผู้วิจัยที่เป็นผู้สอน ได้สร้างบรรยากาศของการแสดง ความคิดเห็นการถาม การตอบ จนทำให้หัวหน้านักศึกษากล้าแสดงออก ดังจะเห็นว่าการสังเกต และบันทึกการถาม-ตอบ เสนอความคิดเห็น ของหัวหน้านักศึกษาทั้งหมด 24 คน รวมจำนวน 504 ครั้ง เฉลี่ย จำนวน 21 ครั้งต่อคน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หัวหน้านักศึกษาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จำนวน 3 ครั้งต่อคน ซึ่งถือได้ว่าตลอดการทดลองใช้หลักสูตร หัวหน้านักศึกษาได้มีโอกาส แสดงความรู้ ความคิดเห็น เป็นอย่างมาก ซึ่งจำนวนครั้งดังที่กล่าวนี้แสดงถึงเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2543: 76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเน้นให้ผู้เรียน มีการถามคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน การนำคำตอบและเหตุผลที่มาจากคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูล ในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และ เรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น การถามหรือการตอบที่หลากหลาย คำตอบที่ไม่มีถูกผิดอย่างชัดเจนหรือแน่นอน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีสอดคล้องกับราชันย์ บุญธิมา (2542: บทคัดย่อ) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม

ต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2548: 6-7) เน้นการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพที่เรียน รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ทำให้คะแนนด้านเจตคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน จากการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริม เพราะหัวหน้านักศึกษาประเมินตนเองได้ว่าการพัฒนาขึ้นอย่างแท้จริง

3.1.4 การวัดและประเมินผลในหลักสูตรเสริมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีและเครื่องมือที่หลากหลาย จากผลของการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรและแบบทดสอบ แบบวัดประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมถึงแบบประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร ได้ให้ข้อแก้ไขและเสนอแนะให้มีการวัดประเมินที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดและประเมินการเรียนรู้ในแต่ละหน่วย โดยเน้นการวัดทักษะที่เกิดจากการแสดงภาวะผู้นำเยาวชน เช่นการสังเกตและบันทึกสถิติการถาม ตอบ และแสดงความคิดเห็นระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน เป็นต้น จัดให้มีการประเมินความเหมาะสมในการทดลองใช้หลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักศึกษา เมื่อสิ้นสุดการสอน โดยให้หัวหน้านักศึกษาประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริม จัดให้มีคณะอาจารย์ที่เป็นกรรมการในการประเมินการพัฒนาทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษา ระหว่างหน่วยการเรียนรู้จนจบหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ไทเลอร์ (Tyler. 1949: 75) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการเรียนที่จัดขึ้นบังเกิดผลในระดับใด สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด และมีข้อเสนออะไรเพื่อตัดสินใจในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ในการประเมินควรทำให้ครอบคลุมทุกมิติเช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนและผลลัพธ์ของการทดสอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550: 176-177) พบว่า คุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลในการทดลองหลักสูตรเสริม ต้องมีความชัดเจนและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยเครื่องมือที่มีความหลากหลาย ประกอบกับผลการสอบถามความคิดเห็นในประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยนักศึกษามีความคิดเห็นว่าหลักสูตรเสริมนี้มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม ด้วยแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมานี้ สนับสนุนผลของการประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริม

3.2 ผลการประเมินหลักสูตรเสริมหลังทดลองใช้หลักสูตรเสริม

ผลการประเมินหลักสูตรเสริมหลังทดลองใช้หลักสูตรเสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีความเหมาะสมมากในทุกด้าน พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยหัวหน้านักศึกษาและคณะหัวหน้าแผนกและอาจารย์ที่ปรึกษาประเมิน ทั้งในแบบการประเมินผลและแบบสอบถามความคิดเห็น เช่น จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริม มีความสอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้านักศึกษา หลักสูตร

เสริมนี้ช่วยให้มีความกล้าแสดงออก เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา เข้าใจวิธีการการมอบหมายงาน ตลอดจนการทำงานร่วมกันผู้อื่น และช่วยให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมากขึ้น

ด้านเนื้อหาสาระ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลในหลักสูตรเสริม นักศึกษามีความเห็นว่างรูปแบบและวิธีการประเมินผล มีความเหมาะสม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ มีวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย และประเมินตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล จันทรภักดี (2548: 25) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้กระบวนการหลักสูตร พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมมากในทุกด้าน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544: 148) พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในกระบวนการพยาบาล มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุดในทุกด้าน และแสดงถึงความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้ารับการทดลองหลักสูตรเสริมนี้

สำหรับงานวิจัยฉบับ พบว่า สิ่งที่ควรแก้ไข คือ ให้อย่างเวลาหรือจัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับการประชุมกลุ่ม และควรมีการเตรียมอุปกรณ์เล่นเกมสในกิจกรรมที่หัวหน้านักศึกษาต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการทำกิจกรรม ควรเสริมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปด้วย น่าจะทำให้ดูแล้วสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550: 178) พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีความเหมาะสมทุกด้าน ยกเว้นด้านเวลา ควรมีการเพิ่มเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่านี้ และสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2545: 151) พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่ศึกษาลายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาด้านเนื้อหาพบว่า นักศึกษาต้องศึกษาเนื้อหาเป็นจำนวนมากและต้องใช้เวลาานาน จึงไม่เพียงพอต่อการสร้างความคุ้นเคยในการศึกษาเนื้อหาใหม่

4. การปรับปรุงหลักสูตรเสริม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นประเมินผลภายหลังจากการนำหลักสูตรเสริมไปทดลองใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมในส่วนที่ยังขาดหาย ไม่ครบสมบูรณ์ หรือที่ควรเพิ่มเติมบางอย่าง โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คณะหัวหน้าแผนก และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เข้าร่วมประเมินผลหลักสูตรเสริม และความคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่ต้องแก้ไข คือ การปรับเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ การปรับแก้ไขงานให้เหมาะสมกับลำดับการพัฒนาทักษะในแต่ละหน่วย การปรับแบบวัดประเมินในแต่ละหน่วย การเรียนรู้ให้เหมาะสม

การปรับปรุงภาษาที่ใช้ในบางคำและบางตอนให้เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปปรับปรุงหลักสูตรเสริมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ฉบับนี้มีจุดเด่นที่การทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกทักษะเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง โดยมีการวัดประเมินด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งต้องวัดประเมินแบบหลากหลาย โดยให้บุคคลภายนอก เข้ามาร่วมสังเกตและประเมิน ฉะนั้น ผู้วิจัยเห็นควรว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หรือนักอบรมเยาวชน ที่ประสงค์จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้ ควรพิจารณาข้อเสนอแนะในการนำไปหลักสูตรเสริมไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณากิจกรรมบางหน่วยการเรียนรู้ที่เรียกร้องบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม อาทิ หน่วยที่ 3 ต้องใช้กิจกรรมการเรียนรู้ศึกษาจากสภาพจริง นั่นคือ ต้องมีสถานประกอบการ หรือโรงเรียนที่มีระบบโรงงานในสถานศึกษา ซึ่งต้องมี 4 กลุ่มการลงพื้นที่จริง และต้องมีการติดต่อขออนุญาตการเก็บข้อมูลจากเจ้าของสถานที่ ก่อน ซึ่งต้องการการวางแผนก่อนการเรียนรู้ในหน่วยนี้ และในหน่วยที่ 7 เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งผู้ดำเนินการหลักสูตรต้องขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกเสียก่อน

2. ผลการประเมินหลักสูตรเสริมหลังการทดลอง พบว่า เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมบางหน่วยไม่เพียงพอ ฉะนั้น ผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ควร ศึกษากิจกรรมแต่ละหน่วยให้ดีก่อน ในด้านการบริหารเวลา การวางแผนเตรียมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ การสังเกตและบันทึกผลการวัดประเมินระหว่างกิจกรรม ฯลฯ เนื่องจากกิจกรรมในหลักสูตรเสริมนี้ เน้นด้านทักษะเป็นหลักสำคัญ

3. การพัฒนาหลักสูตรเสริม นอกจากการฝึกทักษะ 4 องค์ประกอบหลักแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการการแสดงออก การถาม การตอบ และเสนอความคิดเห็นของผู้เรียน เนื่องจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชนที่ขาดหายไป ในอาชีวศึกษาคือการกล้าแสดงออก ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้เน้น การถาม การตอบ การแสดงความคิดเห็น ตลอดหลักสูตรในทุกหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งผลของการสอบถามหัวหน้านักศึกษาพบว่าเกิดความพึงพอใจมาก ทำให้กล้าพูด กล้าแสดงออกมากกว่าเดิม ฉะนั้นผู้วิจัยเสนอให้ผู้ที่จะใช้หลักสูตรนี้ ควรตระหนักในการกระตุ้นให้เกิดการถาม การตอบ

ตลอดเวลา และมีการสังเกต บันทึก และประเมินผล โดยแจ้งสถิติให้ผู้เรียนทราบทุกระยะ พร้อมกับให้แรงจูงใจหรือให้รางวัลกับทุกคนให้กล้าแสดงออกมากขึ้นในแต่ละวัน

4. ด้านนโยบายควรนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกควรให้การสนับสนุน การบรรจุหลักสูตรเสริมลงไป ในโครงการการเรียนรู้พิเศษของโรงเรียน โดยจัดเวลา สถานที่ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ดำเนินการหลักสูตรเสริมนี้

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกควรสร้างเจตคติที่ดี ที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ให้กับบุคลากรและนักศึกษาทุกคนในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.3 สภาการศึกษาคาทอลิกควรนำผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมฉบับนี้ มาใช้เป็น การกำหนดนโยบายด้านหลักสูตรในระดับสภาการศึกษาคาทอลิก

4.4 หน่วยงานอาชีวศึกษา หรือหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการอบรมหลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำเยาวชน สามารถหลักสูตรเสริมหรือนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน สามารถพัฒนาได้กับทุกสาขาวิชา และหลากหลาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชน ผู้วิจัยเห็นควรเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนเทคนิค หรือโรงเรียน เอกชนที่ไม่สังกัดการศึกษาคาทอลิก

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนคาทอลิก ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. หรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรมีการศึกษารายละเอียดประกอบอื่นๆของภาวะผู้นำเยาวชน ที่นอกเหนือจากองค์ประกอบ ที่งานวิจัยนี้ศึกษาไปแล้ว

4. ควรทำวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร ธิปัตติ. (2539). การสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างซับซ้อน สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกวรรณ กอบกุลธนะชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพวิชาการ กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.
- . แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพวิชาการ กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). คู่มือหัวหน้างาน: คู่มือครูวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.
- . (2545). แนวทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.
- . (2546ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2546ข). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.
- กลุ่มเยาวชนโรงเรียนเทพศิรินทร์ พุแค. (2550). ภาวะผู้นำเยาวชนที่เทพศิรินทร์พุแค. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2550, จาก <http://gotoknow.org/blog/chirakm/68858>
- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่. (2546). การพัฒนาและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2549, จาก <http://www.chiangmaiarea1.net/nitesonline/Manual3.doc>
- จรววยพร ธรณินทร์ (2550). อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.

- จันทิมา แสงเลิศอุทัย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุรนต์ ฉายแสง (2550). อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.
- จิตราภรณ์ อักษรเลข. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิโตปกรณ์ยานยนต์. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตราภา กุณฑลบุตร. (2551). มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2551. จาก http://www.chittrapa.net/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=36
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2549). ภาวะผู้นำเยาวชนที่เทพศิรินทร์พุดแค. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2550. จาก <http://gotoknow.org/blog/chirakm/68858>
- จุมพล พุณัทรชีวิน. (2532). รายงานเรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- เจน หน่อท้าว. (2545). การพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีวิศวกรรมอากาศยานของสถาบันการบินพลเรือน พ.ศ. 2544. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. เอกสารประกอบคำบรรยาย ภาควิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนิดา เพชรทองคำ. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวิทย์ กลิ่นเลขา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของนักเรียนโรงเรียนคงทองวิทยา เฉพาะกรณีกิจกรรมสวดมนต์ประจำสัปดาห์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัชฎพงศ์ อนันต์วรปัญญา. (2548). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานตามทัศนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมในจังหวัดเพชรบุรี. ปรินิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ดนุพล สุนทรรัตน์. (2550). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดาระภา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2547, เมษายน - กันยายน). ผู้นำกับการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 3(2): 96-100.
- ตัน ภาสกรนที. (2549). 10 หนทางสู่ความสำเร็จจากนักธุรกิจดัง. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.siaminfobiz.com/mambo/index.php/content/view/2005/27/>
- ทีศนา แหมมณี. (2543). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2550, จาก http://www.qa.kmitnb.ac.th/qa_news/2546/QANEWS40_25460116.pdf
- ธำรง บัวศรี. (2535). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เอราวิณ การพิมพ์.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. (2540). *เอกสารประกอบการบรรยายสรุปในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ธีรพงศ์ คงเชื้อ. (2550). *Thinking*. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2551, จาก http://theeraphong.blogspot.com/2007_06_01_archive.html
- นพการณ ธานคำ. (2548). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพลักษณ์ หักแน่น. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำนิสิตนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล สัตยานุวัฒน์. (2541). *วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. ปริญญาโท ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรลือศักดิ์ อัตวัฒนา. (2547). *การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างไฟฟ้า โรงเรียนดอนบอสโก ปีการศึกษา 2542-2546*. สารนิพนธ์ ค.ม. (ไฟฟ้า). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญเพ็ญ ฤทธิ์มหันต์. (2547). *การรับรู้แบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปริญญาโท ศศ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2548, กันยายน - กุมภาพันธ์). *แนวทางสร้างและพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทยอย่างยั่งยืน โครงการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างครบวงจร (Human Efficiency Development Complex: / HED Complex)*. *วารสารสำนักงาน ปปส.* 20(2): 27-34.

- บุบผา เมฆศรีทองคำ. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจพร ถิระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปฐม นิมหัตถา. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2550, จาก ฐานข้อมูลปรินญานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประณม ถาวรเวช. (2548, กันยายน). ได้ใจและได้งาน. โฟกัสเดย์. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.johnrobertpowers.in.th/webcontent/web/tipaug3.html>
- ประพันธ์ ศิริสุเสาร์จ. (2551). การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์.
- ประเวศ วะสี. (2547). ผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- ประสานศรี วงศ์สวัสดิ์. (2542). การอบรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกระดับมัธยมศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสาร ไตรรัตน์วรกุล. (2549). 7 คุณสมบัติของผู้ผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรเดินหน้าอย่างมีชีวิต. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.thaidanskimilk.com/mcontents/marticle.php?headtitle=mcontents&id=115673&Ntype=2>
- ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (2549). เทคนิคจูงใจลูกน้องให้ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก http://www.trainingthai.com/article/articleDetail.asp?article_id=23
- ปราโมทย์ นาสารีย์. (2548). การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ อย่างมีวิจารณญาณ โดยใช้นิทานพื้นบ้านอีสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ปรินญานิพนธ์ ค.ม. (การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน) อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปริมใจ อาชวานนท์. (2541). ศึกษาลักษณะนิสัยในการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนคาทอลิก เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญ์ สถาวรมณี. (2548). การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปิยวัฒน์ แก้วกันทรรัตน์. (2549). ภาพรวมหน้าที่สำคัญของหัวหน้างาน. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.readypremium.com/ecommerce/piyawat/ArticleDisplay.asp?urlID=101>
- (2550). หน้าที่ของหัวหน้างาน VS เสมียนราคาแพง?. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.readypremium.com/ecommerce/piyawat/ArticleDisplay.asp?urlID=65>
- ผจงจิต อินทสุวรรณ และคนอื่นๆ. (2548, มกราคม-มิถุนายน). การวิจัย และพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริโภค ด้วยปัญญาของเยาวชน. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 1(1): 11-12.
- พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2545). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่ นักศึกษาสายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัย และพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พญุศักดิ์ จันทร์สุนทร. (2550). การบรรยายพิเศษ การปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2550, จาก http://www.geocities.com/porn_jan/pwcprove.htm
- พร ศรียมก. (2545). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอก โรงเรียน) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย หนูแก้ว. (2541). การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตย ของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันธุ์ ธรรมพิชัย. (2551). เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่พิการทางการได้ยิน ให้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติ ของโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ สาขาการ พิมพ์ในระดับ ปวช. สารนิพนธ์ ค.ม. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พัลลภ วงศ์คำ. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ กลุ่มโรงงาน โตชิบา ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2521. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.baanjomut.com/library/law/179.html>
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. (2550). การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณี บริษัท แคลคอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาคู่ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ไพบูลย์ ว่องวารี. (2545). *สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก สังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ ค.ม. (บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพศาล จันทรภักดี. (2548, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร. *วารสารศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 7(1): 17-30.
- ภคินี อริยะ. (2550). *Competency กับ การบริหารงานบุคคลยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.lannapublishing.com/news/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8>
- ภาควิชาจิตวิทยา. (2550). *จิตวิทยาในการสั่งงาน*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap8.html>
- มาริษา นาคทับที. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการชลประทาน จังหวัดนนทบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิกร ไพศาล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะศิลปะ ด้านการวาดภาพ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จังหวัดกาญจนบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตตัญญู เทียนปฐม. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://www.stou.ac.th/Thai/Schools/sca/document/Rattunyu3.asp>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชันย์ บุญริมา. (2542). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง (2550). *อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.
- รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง. (2547). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา*. ปรินูญานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- โรงเรียนดรุณาราชบุรีโปลีเทคนิค. (2550). นโยบายโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก http://www.darunapoly.ac.th/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1
- โรงเรียนดอนบอสโก. (2549). ระเบียบของคณะฯ เลเขียนว่าด้วยการบริหาร. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์โรงเรียนดอนบอสโก.
- . (2550ก). อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์โรงเรียนดอนบอสโก.
- . (2550ข). ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก http://www.donboscobkk.ac.th/about_school.php
- โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ. (2550). ข้อมูลโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก <http://www.dbac.ac.th/>
- โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ. (2550). ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก http://www.mbac.ac.th/direct_education.php
- โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550). ข้อมูลโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก http://stpschool.com/stpschool/main/stp_vision.php
- โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา. (2550). เกี่ยวกับสารสาสน์วิเทศศึกษา. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก <http://www.sws.ac.th/index.php?main=about>
- โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ. (2550). จุดมุ่งหมายของโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก <http://www.acc.ac.th/Tmission.htm>
- โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่พัทยา. (2550). โรงเรียนของเรา. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550, จาก <http://www.rvsd.ac.th/index.php>
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2541). เทคนิคการสร้าง และสอนข้อสอบความถนัดทางการเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดา ศุขปริดี. (2548, พฤศจิกายน - 2549, มีนาคม). การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างาน. วารสารศึกษาศาสตร์. 17(2): 17-30.
- ลือชัย จันทรโป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรุณี จิรสัจจธรรม. (2546). ศึกษาความคิดเห็นของครูช่างและนักเรียน ปวช. 3 ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรายา บุชปธำรง. (2548, กุมภาพันธ์). เป็นหัวหน้างานให้ลูกน้องรัก. วารสาร Kids & family. 9 (107): 10-15.

- วรินทร์ จิตตานุกรักษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานกับการถ่ายโยงความรู้ของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท คอมแพคท์พริ้นท์ จำกัด.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2550). การพัฒนากระบวนการคิด. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551, จาก <http://www.pantown.com/content.php?id=5903&name=content7>
- วัฒนา เมืองสุข (2550). อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.
- วัลลภ เจียรวนนท์ (2550). อนุสรณ์ 60 ปี ดอนบอสโก เพื่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.
- วาสนา พวยอ้วน. (2547). การศึกษาและพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านธารนพเก้า จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในกระบวนการพยาบาล. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). หัวหน้างานพันธุ์แท้. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิชัย รวิพันธ์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2525). การพัฒนาหลักสูตรการสอน-มิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2541, มีนาคม). ความคิดสร้างสรรค์: ศักยภาพที่เสริมสร้างพัฒนาได้. วารสารวิชาการ. 1(8): 23-25.
- (2546). คุณลักษณะอันพึงประสงค์. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาพัฒนาหลักสูตร.
- (2550). ความหมายของหลักสูตร. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2550, จาก <http://learners.in.th/blog/araya1>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). หัวหน้างานมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: บริษัทเนชั่นบุ๊คส์.

- วิบูลย์ จง. (2549). หล่อหลอมแนวความคิด ด้วยความคิดเชิงบวก. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551, จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=wbj&month=06-2006&date=09&group=17&gblog=8>
- วิทยากร เชียงกุล. (2547). คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- วิวัฒน์ แพร่ศิริ. (2543). วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์. (2548, สิงหาคม – 2549, กรกฎาคม). แนวทางการศึกษาคาทอลิกในการแก้ปัญหาวิกฤตศีลธรรม. วารสารการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). 36: 25-68.
- ศศิรักษ์ ไกรถิ่น. (2547). คุณลักษณะของหัวหน้างานที่พนักงาน บริษัท แม็กกลองซีฟูดส์ จำกัด ต้องการ. ปรินญานิพนธ์ ค.อ.บ. (การบริหารงานอุตสาหกรรม). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2549). กฎแห่งความเป็นเลิศทางการบริหารคน. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.sombatlegal.com/index.php?lay=show&ac=article&id=421796>
- ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ. (2550, เมษายน). สิงคโปร์มุ่งสู่ผู้นำผลิตทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กลางอุดมศึกษาระดับสากลแห่งเอเชีย. วารสาร การศึกษาไทย. 4 (31): 39-48.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2544). สรุปคำบรรยายวิชาวิเคราะห์องค์ประกอบ. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงบ ลักษณะ. (2543, มีนาคม). ความหมายของหลักสูตร. วารสารกองการศึกษาเพื่อคนพิการ. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2550, จาก <http://www.childthai.org/cic/c801.htm>
- สนอง อินทพันธ์. (2542). ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างาน อาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สภาเยวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2542). รายละเอียดงานวันเยวชนโลก. กรุงเทพฯ: สำนักเลขานุการ สภาเยวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- (2543). วิสัยทัศน์ ทิศทาง และพันธกิจ การอภิบาลเยวชน ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). (เอกสารประกอบการสัมมนา สมัชชาครั้งที่ 24/2543). อุบลราชธานี: สังฆมณฑลอุบลราชธานี.
- สมคิด กอมนิ. (2547). รายงานการวิจัยการศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนสาธิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *ความฉลาดรู้ของผู้เฒ่า*. กรุงเทพฯ: เอ็มไอที คอนซัลติ้ง.
- สมนึก ศรีปริวาทีน. (2549). *แบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาฝ่ายผลิตและบริการสายการบินหน่วยธุรกิจรถบริการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ปรินญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *เครื่องมือและเทคนิคในการรวบรวมข้อมูล*. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2551, จาก <http://wbc.msu.ac.th/wbc/edu/0504304/lesson6.htm>
- สมยศ เจตน์เจริญรักษ์. (2548, สิงหาคม). การวิจัยการสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 17(53): 60-69.
- สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก. (2549, สิงหาคม- 2550, กรกฎาคม). สถิติจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ปีการศึกษา 2549. *วารสาร การศึกษาคาทอลิก*. 37: 1-335.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2550, มกราคม). โครงการคนพันธุ์อา. ข่าวสด. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2550, จาก http://www.thaiedresearch.org/thaied_news/index1.php?id=33669
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://www.nesdb.go.th/plan10/plan10.htm>
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชนฯ. (2549). *คุณสมบัติเด็กและเยาวชนที่พึงประสงค์ 6 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2549, จาก <http://oppy.opp.go.th/about/04.html>
- สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2550). *บทสรุปสำหรับผู้บริหารในเรื่องผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2550, จาก http://bme.vec.go.th/page/admin_op2.htm
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2548, สิงหาคม). *แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ลีปนันท เกตุทัต. (2545, กรกฎาคม). การศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ. *วารสารการบริหารคน*. 23(2): 78-83.
- สุกัญญา ติรวิฑูร. (2546). *Smart people, Smart work*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์.
- สุกัญญา วรรณบุตร. (2543). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: วิรัตน์
อิดูเคชั่น จำกัด.
- สุรินทร์ พาน่ออน. (2549). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับ
ท้องถิ่นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน) อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2550, จาก [ฐานข้อมูลบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี](#).
- สุมิตรา พงศธร. (2550, กุมภาพันธ์ - เมษายน). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิก
แห่งประเทศไทย*. 79: 15 - 23.
- สุรัชย์ คุ่มสิน. (2546, กันยายน - ธันวาคม). *วิกฤตภาวะผู้นำ: อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยใน
ยุคโลกาภิวัตน์. วารสารศึกษาศาสตร์ มศว*. 2(6): 13-20.
- สุรพล พะยอมรัมย์. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology)*. กรุงเทพฯ: คณะ
ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2548). *วิชาชีพ 731 วิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงปริมาณและคุณภาพ.
(เอกสารประกอบคำบรรยาย)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2550, มกราคม). *หลักการบริหารแบบสมดุลของหัวหน้างาน*. ประชาชาติ
ธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2550, จาก
http://www.89powerzone.com/topic_detail.php?id=9634
- อมรวิรัช นาคทรพร. (2548). *เด็กไทยในมิติวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กระทรวงวัฒนธรรม.
กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรพิน ชูชม. (2548?). *การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เรื่อง การวิเคราะห์
องค์ประกอบ*. เอกสารประกอบการอบรม. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพิน ชูชม และคนอื่นๆ. (2549, กันยายน). *การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับ
จิตสำนึกทางปัญญา และคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์*.
12(1): 15-17.
- อัญชลี ชาบุญรงค์. (2547). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษา
องค์กรที่บริหารงานโดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *สอนอย่างไรให้ได้งาน*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- (2549). *เทคนิคการจูงใจลูกน้องให้ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก
<http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=243&mode=disp>

- อำนาจ วัดจินดา. (2548). การเรียนรู้โดยหลักสามัญสำนึก. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551, จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/localdata/webimags/story150realize.html>
- อิทธิพร เรื่องไฟศาลเศรษฐี. (2548). จิตวิทยาการสั่งงาน. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://blog.hunsa.com/ittiporn/blog/18539>
- อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยาภาศ องค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย ชินโคตร. (2549). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษ หน้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- American Central University. (2007). *Key Qualities of Ideal Supervisor*. Retrieved August 14, 2007, from <http://www.acusa.net/articles/keyqualities.doc>
- Baner, W.M. (2003, April). The Impact of Leadership Training on High School Students with Disabilities. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved August 17, 2005, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3093627>
- Barr, M.J.; & Desler, M.K. (2000, September). Leadership for the future. *M.J. Barr, M.K. & Associates*. 1(3): 23-36.
- Barrick, M.R.; & Mount, M.K.. (1991, March). The Big Five Personality Dimension and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 44(1): 1-21.
- Bennis, W.; & Nanus, B. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper Collins.
- Benson, P.; & Saito, R. (2001). *The Scientific Foundations of Youth Development*. Minneapolis: Search Institute.
- Blake, Robert K.; & Mouton, Jane S. (1964). *Management Grid*. Houston. Texas: Gulf Publishers.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I cognitive domain*. Retrieved August 20, 2007, from http://projects.coe.uga.edu/epltt/index.php?title=Bloom%27s_Taxonomy
- Bloom, et al. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Boyd, Barry L. (2001, August). Bringing Leadership Experiences to Inner-City. *Youth* 39(4). Retrieved February 25, 2007, from <http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>

- Brooks, P.W. (1997, October). Contextual Trait Measurement of Leadership Effectiveness: A Field Study of Retail Industry. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved August 11, 2007, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/1651384>
- Career and Technical Education. (2003). *Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills Preamble*. Retrieved March 22, 2007, from <http://www.k12.wa.us/CareerTechEd/pubdocs/CoreLeadershipSkills-March03.pdf>
- Carpenter, Faye. (1996). *A History Of The Texas Speech Communication Association*. Retrieved February 15, 2007, from <http://www.etsca.com/TSCAHistory-1975-2000.pdf>
- Carroll, M. (1996). *Counseling Supervision Theory, Skills and Practice*. London: CASs ell.
- Cherniss, C. (1999, April). Social and Emotional Learning for Leader. *Educational Leadership*. 55(4): 3-26.
- Cherrey, C.; & Isgar. (1998, March). Leadership Education in the context of the new millennium. Concepts and Connections: The Future of Leadership Education. *National Clearinghouse for Leadership Program*. 6(1): 5-11.
- Clark, Barbara. (1997). *Growing Up Gifted: Developing the Potential of Children at Home and at School*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Clarke, A.E. (1996, August). Satisfaction and Comparison income. *Journal of Public Economics*. 61(2): 26-28.
- Conrad, D.; & Hedin, D. (1987). *Youth service: A guidebook for developing and operating effective programs*. Washington D.C.: Independent Sector.
- Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Davis, Gray A.; & Rimm, Sylvia B. (1994). *Education of the Gifted and Talented*. 3rd ed. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- De leon.; & Jeffrey D. (2000, December). Leadership development in Latin American youth workers and MA Youth Ministries graduates and students at TEDS (Florida). *Dissertation Abstracts International*. Retrieved November 10, 2005, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/9963183>
- Doherty, S. (2003, March). A Model for Community – Based Youth Leadership Development. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved February 21, 2006, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/9921597>
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: research, findings, practice, and skills*. 2nd ed. New York, NY: Houghton Mifflin Company.

- Duncan, R.D. (2000, August). Youth leadership life skills development of participants in the West Virginia 4-H camping program. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved November 10, 2005, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/1402094>
- Edward, Harriet. (1995, February). Maps, Mindscapes and More. *Library Journal*. 120: 109. Retrieved March 20, 2005, from http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/results/result_single.jhtml?nn=22
- Eisner, Elliot W. (1982). *Cognition and curriculum: a basis for deciding what to teach*. New York: Longman.
- Eric, T. (2002, June). *Education Resources Information*. Retrieved September 12, 2007, from <http://lester.rice.edu/browse/1stkeywordbrowse.aspx?Mid=61&tabIndex=0&tabid=1&ord=131>
- Erikson, E.H. (1997). *The life cycle completed*. New York: W.W. Norton & Company.
- Feinstein, Alan Shawn. (1995). *Giving of Oneself to Better the Lives of Others-Regardless of Race, Creed, or Religion-Is the Greatest of All Achievements*. Retrieved January 28, 2004, from http://www.uri.edu/univcol/URL_101/Module_11/feinetein.htm
- Ferber, T.; Pittman, K.; & Marshall, T. (2002A). *Employer Section: Youth Development /Youth Leadership*. Retrieved February 19, 2006, from http://www.ncwd-youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/employers.shtml
- (2002B). *State youth policy: Helping all youth to grow up fully prepared and fully engaged*. Retrieved February 19, 2006, from <http://www.forumforyouthinvestment.org/files/stateyouthpolicy.pdf>
- Fertman, C.I.; & Long, J.A. (1990, April). All students are leaders. *School Counselor*. 37(5): 391-396.
- Gardner, J.W. (1990). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Hawkins, P.; & Shohet, R. (2000). *Supervision in the helping professions*. Milton Keynes: Open University Press.
- Hess, A.K. (1986, December). Growth in supervision: Stages of supervisee and supervisor development. *The Clinical Supervisor*, 4(1-2): 51-67.
- Hobbs, B.H. (1999, November). Increasing the 4-H participation of youth from high-risk environments. *Journal of Extension*. 37(4): 12-16.
- Holloway, E.; & Carroll, M. (1999). *Training Counseling Supervisors*. London: SAGE Publications.

- House, Robert J. (1987). *Leadership: Path Goal Theory*. New York: Prentice Hall.
- Integrated Publishing. (2007). *Traits of a good supervisor*. Retrieved August 14, 2007, from http://www.tpub.com/content/fc/14097/css/14097_41.htm
- Joseph F. Hair & et al. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Josephine, A; & Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kadushin, A. (1985). *Supervision in social work*. London: Columbia University Press.
- Kessel, Van L. (2000). *Leadership Development*. ERIC Digest No. 216. Retrieved March 5, 2007, from <http://searcheric.org/digests/ed498162.html>
- Kirshner, Benjamin R. (2005, February). Democracy now: Activism and learning in urban youth organizations. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved November 10, 2005, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/3153110>
- Kittychan-Ga. (2006). *Development of youth leadership*. Retrieved February 25, 2007, from <http://answers.google.com/answers/threadview?id=777072>
- Klau, M. (2006, Spring). *Youth leadership. New Directions for Youth Development*. Retrieved February 25, 2007, from http://media.wiley.com/product_data/excerpt/51/07879861/0787986151.pdf
- Komives, S.R.; & et al. (1998, September). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*. 46: 593-611.
- Kotter, J.P. (1999). *On what leaders, really do*. Boston: Harvard Business School.
- Kouzes, J.M.; & Posner, B.Z. (1995). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kran, KGz. (2006). *Principles of a good supervisor*. Retrieved August 7, 2007, from http://www.missconsult.com/detail_tip.php?id_tip=36
- Kress, C.A. (2006). *Youth leadership and youth development: Connections and questions*. Retrieved December 15, 2007, from aje.sagepub.com/cgi/reprint/28/3/327.pdf
- Kuchinke, K.P. (1999, January). Workforce Education Faculty as Leaders: Do Graduate-Level University Instructors Exhibit Transformational Leadership Behaviors. *Journal of Vocational Education Research*. 24(4): 209-225.
- Ladewig, H.; & Thomas, J.K. (1987). *Assessing the impact of 4-H on former members*. College Station: Texas A&M University.
- Lambrecht, J.L.; & et al. (1997). *Importance of On-The-Job Experiences in Developing Leadership Capabilities*. Berkeley: University of California at Berkeley.

- Linden, V.J.; & Fertman, C.I. (1998). *Youth leadership: A Guide to understanding leadership in adolescents*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Lorensen. (2007). *Youth Leadership Development. What Adults Working with Youth Need to Know*. Retrieved May 23, 2007, from <http://downloads.cas.psu.edu/4H/YouthLeadershipDevelopmentBrochure.pdf>
- Lussier, R.N. (1996). *Human relations in organizations: A skill-building approach*. 2nd ed. Chicago, IL: Irwin.
- Macneil, Carole A. (2000, March). Youth adult collaborative leadership: Strategies for fostering ability and authority. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved November 10, 2005, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/9979370>
- Marzano, Robert J. (2001). *Designing A New Taxonomy of Education Objectives*. California: Corwin Press, Inc.
- McClelland, F.E. (1999). *Business Psychology and Organization Behavior*. East Sussex: Psychology Press.
- McGill, Lan.; & Brockbank, Anne. (2004). *The Action Learning Handbook*. Landon: Routledge Falmer.
- National Association of Colleges and Employers. (2000). *Job outlook 2000-what employers want*. Retrieved November 15, 2001, from <http://www.nacweb.org>
- National Collaborative on Workforce and Disability. (2005). *Youth Leadership Policymaker*. Retrieved February 19, 2006, from http://www.ncwd-youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/policy.shtml
- National Governors Association Center for Best Practices. (2000, July). State youth development strategies to improve outcomes for at-risk youth. *Issue Brief*. Washington, DC: Author. Retrieved February 19, 2006, from <http://www.nga.org/cda/files/000727YOUTHDEV.pdf>
- Nowicki, J. J; & Meehan, K.F. (1996). *The Collaborative Social Studies Classroom : A Resource for Teachers, Grade 7-12*. Boston: Allyn & Bacon.
- Nuss, E.M. (1994, December). Leadership in higher education: Confronting the realities of the 1990s. *NASPA Journal*. 31(3): 209-216.
- O'Daniel, T.R. (2005, September). A relationship analysis between mentoring and leadership development within the United Pentecostal Church International. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved February 19, 2006, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/3167912>

- O'Leary, E. (2000). *10 minutes guide to leadership*. 2nd ed. Indianapolis, IN: A Pearson Education Company.
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing the Curriculum*. 3rd ed. United State: Harper Collins.
- Ornstein , Allan C.; & Hunkins, Francis P. (1988). *Curriculum Foundation, Principle and Issues*. New Jersey: Prentice Hall.
- Outcalt. C.L. (2001, August). A leadership approach for the New Millennium: A Case Study of UCLA's Bruin Leaders Project. *NASPA Journal*. 38(2): 178-188.
- Parker, R. (2005). *Leadership for Career and Technical Education and Workforce Education*. Retrieved May, 22, 2007, from <http://www.nccte.org/videos/pdf/20050525.pdf>
- Passow, A. H. (1988, February). Educating gifted persons who are caring and concerned. *Roeper Review*. 11(4): 13-15.
- Piirto, J. (1994). *Talented Children and Adult: Their Development and Education*. New York: Macmillan College Publishing Company.
- Policymaker. (2005). *Youth Leadership Policymaker*. Retrieved February 19, 2006, from http://www.ncwd-youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/policy.shtml
- Poljak, S. (2003, July). A recipe for semi-definite relaxation for quadratic programming. *Global Optimize*. 7(1): 71-82.
- Print, Murrey. (1995). *From Civics Deficit To Critical Mass : The New Civics Education*. Retrieved February 19, 2006, from <http://www.bpb.de/files/S4P8N9.pdf>
- Ramsey, R.D. (2007, August). The seven critical choices that shape your career. *Supervision*. 68(8): 10-12. Retrieved August, 2007, from http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/shared/shared_main.jhtml?_requestid=33029
- Richard, Goll. (2002, December). Youth leadership: Transforming Youth Voice into Community Action. *Education and Families*. Retrieved September 4, 2007 from <http://www.nlc.org/ASSETS/842AF77771A34F019AC16B1B5E09889B/iyefaudioypleadership121802.pdf>
- Ricketts, J.C.; & Rudd, R.D. (2002, June). A comprehensive leadership education model to train, teach and develop leadership in youth. *Journal of Career and Technical Education*. 19(1): 1-30.

- Ricketts, John Clifton. (2004, January). Critical Thinking Skills of Selected Youth Leaders: The Efficacy of Leadership Development, Critical Thinking Dispositions, and Student Academic Performance. *Dissertation Abstracts International*. 64(7): 2349-A. Retrieved February 14, 2004, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3095110>
- Rose, Kenny Wyndell. (1998, June). A resource guide for developing self-esteem and character in our children and youth. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved February 19, 2006, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/9921597>
- Ruthbun, Catherine Anne. (2003, January). How can student leadership positively affect secondary school culture? *Dissertations Abstract International*. Retrieved September 5, 2005, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/2318654>.
- Sandeen, A. (1991). *The chief student affairs officer: Leader, manager, mediator, educator*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Saylor, J. Jalen.; & Alexander, William M. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. 4th ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schermer, M. (1992, August). Solving conflicts - not just for children. *Educational Leadership*. 50(14): 17-18.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. (1991). *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000*. Washington, D.C: U.S. Department of Labor.
- Senge, Peter M. (1990, October). The Leader's New Work: Building Learning Organizations. *Sloan Management Review*. 6(4): 7-23.
- Sipe, C.L.; & Gambone, M.A. (1998). *Support for youth: A profile of three communities*. Philadelphia: Public/Private Ventures.
- Spencer, E. (1997). *Psychology: The Frontiers of Behavior*. New York: Random House.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Stoltenberg, C.; & Delworth, U. (1987). *Supervising Counselors and Therapists: A Developmental Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoltenberg, C.D.; McNeill, B.W.; & Delworth, U. (1998). *IDM Supervision: An Integrated Grated Developmental Model for Supervising Counselors and Therapists*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.

- Talbot, T.C. (2007). *How to be a good supervisor*. Retrieved August 14, 2007, from <http://www.michamber.com/miforwrd/archive/0110mf/HumanResources.pdf>
- Townsend, C.; & Carter, R. (1983, May). The relationship of participation in FFA activities and leadership citizenship, and cooperation. *Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*. 24(1): 20-25.
- Turrentine, C.G. (2001, August). A Comparison of Self-Assessments and Peer Assessment of Leadership Skills. *NASPA Journal*. 38(3): 361-371.
- Tyler, W. Ralph. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- University of Illinois. (2000). *State Taxes Support Rising College Costs*. Retrieved November 11, 2007, from http://occr1.ed.uiuc.edu/Newsletter/2001/spring2001_4.asp
- Valerie, A.M. (2004). Leadership Skills Development: Current Practices within Christian High Schools to Prepare Students for Leadership Roles. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved August 17, 2005, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3147497>
- Virginia Board of Education. (2001). *Linking Leadership to Instruction: A Leadership Development Curriculum for Virginia Public Schools*. Richmond, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Wagner, John. (2006). *KC Smart port Announces Leadership*. Retrieved May 23, 2007, from http://www.kcsmartport.com/sec_press/releases/2006Leadership.htm
- Watkins, C.E. Jr. (1990, November). Development of the psychotherapy supervisor. *Psychotherapy*, 27(5): 553-560.
- White House Task Force for Disadvantaged Youth. (2003). *Final report*. Washington, D.C. Retrieved February 19, 2006, from <http://www.ncfy.com/whreport.htm>
- Wingenbach, G.J.; & Kahler, A.A. (1997, May). Self-perceived youth leadership life skills of lower FFA members. *Agricultural Educator*. 38(3): 18-27.
- Wonacott, Michael E. (2001). *Leadership Development in Career and Technical Education*. ERIC Digest No. 225. Retrieved March 22, 2007, from <http://searcheric.org/digests/ed452366.html>
- Woyach, R.B.; & Cox, K.J. (1997). *Principles for youth leadership development programs*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yates, J.F. (1990). *Judgment and Decision Making*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yates, M.; & Youniss, J. (1996). *Community service and political-moral identity in adolescents*. San Francisco: Jossey-Bass.

Youth Development. (2005). *Employer Section: Youth Development - Youth Leadership*.

Retrieved February 19, 2006, from [http://www.ncwd-](http://www.ncwd-youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/employers.html)

[youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/employers.html](http://www.ncwd-youth.info/resources_&_Publications/hot_Topics/youth_Development/employers.html)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าสถิติแสดงดัชนี CVI ความเชื่อมั่น

อำนาจจำแนกของข้อคำถามและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

รายงานค่าสถิติแสดงค่าดัชนี CVI ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ (Try out) ในการหาลักษณะประกอบภาวะผู้นำเยาวชน

องค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านการมีเจตคติที่ดี

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.900	.610	.805
2	0.900	.653	.799
3	0.900	.591	.805
4	0.850	.609	.803
5	0.850	.564	.808
6	0.900	.617	.802
7	0.850	.584	.806
8	0.900	.414	.821
9	0.900	.140	.846
10	0.850	.424	.820
11	0.900	.303	.828

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 11 ข้อ เท่ากับ .828

องค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.800	.456	.838
2	0.900	.545	.833
3	0.900	.599	.831
4	0.850	.380	.842
5	0.800	.168	.853
6	0.900	.631	.829
7	0.900	.619	.830
8	0.800	.470	.838
9	0.850	.401	.843
10	0.900	.627	.827
11	0.900	.518	.835
12	0.800	.530	.834
13	0.900	.453	.838
14	0.900	.512	.835
15	0.900	.227	.848

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 15 ข้อ เท่ากับ .846

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านการนำและการทำงานเป็นทีม

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.950	.462	.853
2	0.950	.385	.857
3	0.850	.556	.847
4	0.950	.547	.848
5	0.850	.488	.852
6	0.950	.557	.847
7	0.950	.568	.847
8	0.850	.582	.846
9	1.000	.621	.843
10	1.000	.206	.868
11	0.850	.504	.851
12	0.800	.663	.842
13	0.850	.671	.840

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 13 ข้อ เท่ากับ .859

องค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการคิดวิเคราะห์

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.900	.720	.894
2	0.950	.580	.900
3	0.800	.617	.898
4	0.750	.631	.897
5	0.750	.624	.898
6	0.850	.678	.895
7	0.850	.631	.897
8	0.800	.602	.899
9	0.850	.609	.899
10	0.800	.770	.889
11	1.000	.667	.896

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 11 ข้อ เท่ากับ .905

องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านการรู้จักแก้ปัญหา

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.850	.706	.892
2	0.800	.738	.890
3	0.900	.532	.902
4	0.850	.545	.900
5	0.850	.543	.900
6	0.800	.657	.895
7	0.800	.733	.891
8	0.850	.659	.894
9	0.900	.650	.895
10	0.900	.606	.897
11	0.850	.574	.899
12	0.900	.608	.897

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 12 ข้อ เท่ากับ .904

องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านการมอบหมายงาน

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.850	.541	.893
2	0.900	.590	.890
3	0.900	.658	.887
4	0.900	.625	.889
5	1.000	.510	.894
6	0.850	.626	.889
7	0.900	.562	.892
8	0.850	.590	.890
9	0.950	.655	.888
10	0.900	.546	.893
11	0.900	.650	.888
12	1.000	.559	.892
13	0.950	.678	.886

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 13 ข้อ เท่ากับ .898

ค่าดัชนี CVI ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยรวมทั้งฉบับ

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
1	0.900	.547	0.968
2	0.900	.504	0.968
3	0.900	.499	0.968
4	0.850	.563	0.968
5	0.850	.574	0.968
6	0.900	.614	0.968
7	0.850	.589	0.968
8	0.900	.466	0.968
9	0.900	.191	0.969
10	0.850	.359	0.968
11	0.900	.239	0.969
12	0.800	.597	0.968
13	0.900	.498	0.968
14	0.900	.654	0.968
15	0.850	.458	0.968
16	0.800	.094	0.969
17	0.900	.480	0.968
18	0.900	.550	0.968
19	0.800	.454	0.968
20	0.850	.449	0.968
21	0.900	.658	0.968
22	0.900	.429	0.968
23	0.800	.593	0.968

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
24	0.900	.371	0.968
25	0.900	.477	0.968
26	0.900	.255	0.969
27	0.950	.577	0.968
28	0.950	.518	0.968
29	0.850	.674	0.968
30	0.950	.562	0.968
31	0.850	.490	0.968
32	0.950	.571	0.968
33	0.950	.520	0.968
34	0.850	.467	0.968
35	1.000	.548	0.968
36	1.000	.165	0.969
37	0.850	.413	0.968
38	0.800	.600	0.968
39	0.850	.657	0.968
40	0.900	.709	0.968
41	0.950	.571	0.968
42	0.800	.525	0.968
43	0.750	.525	0.968
44	0.750	.637	0.968
45	0.850	.605	0.968
46	0.850	.494	0.968

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
47	0.800	.746	0.968
48	0.850	.590	0.968
49	0.800	.592	0.968
50	1.000	.501	0.968
51	0.850	.698	0.968
52	0.800	.647	0.968
53	0.900	.432	0.968
54	0.850	.459	0.968
55	0.850	.571	0.968
56	0.800	.632	0.968
57	0.800	.761	0.968
58	0.850	.637	0.968
59	0.900	.668	0.968
60	0.900	.621	0.968
61	0.850	.570	0.968
62	0.900	.577	0.968
63	0.850	.418	0.968
64	0.900	.695	0.968
65	0.900	.580	0.968
66	0.900	.545	0.968
67	1.000	.425	0.968
68	0.850	.594	0.968
69	0.900	.582	0.968

ข้อ	CVI (Content Validity Index)	อำนาจจำแนก (Corrected Item Total Correlation)	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ทิ้ง (Alpha if Item Deleted)
70	0.850	.525	0.968
71	0.950	.548	0.968
72	0.900	.405	0.968
73	0.900	.602	0.968
74	1.000	.428	0.968
75	0.950	.665	0.968

ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 75 ข้อ เท่ากับ .968

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity Index: CVI) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1. ผศ.ร.ท. ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
2. ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ดร.มารศรี สุธานี ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
4. ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว สำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยแลมเทคลำปาง จ.ลำปาง

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลของน้ำหนักร่องค์ประกอบทั้งหมด
โดยการสกัดองค์ประกอบหมุนแทนแบบอโรกอนอล โดยวิธีแวนิแมกซ์

น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมด โดยการสกัดองค์ประกอบ
หมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนริแมกซ์

ตัวแปรองค์ประกอบ	องค์ประกอบ (Component)			
	1	2	3	4
การคิดวิเคราะห์ 6	.655	.124	.171	.093
การคิดวิเคราะห์ 7	.649	.152	.142	.176
การคิดวิเคราะห์ 11	.632	.079	.180	.162
การคิดวิเคราะห์ 2	.594	.085	.163	.267
การคิดวิเคราะห์ 8	.590	.206	.279	.153
การคิดวิเคราะห์ 4	.586	.245	.006	.197
การรู้จักแก้ปัญหา 4	.573	.231	.224	.174
การคิดวิเคราะห์ 1	.573	-.015	.197	.364
การคิดวิเคราะห์ 9	.562	.227	.212	.100
การคิดวิเคราะห์ 10	.552	.342	.119	.012
การคิดวิเคราะห์ 5	.550	.273	.083	.095
การรู้จักแก้ปัญหา 1	.530	.067	.362	.240
การคิดวิเคราะห์ 3	.507	.195	.313	.215
การรู้จักแก้ปัญหา 12	.477	.282	.362	.172
การรู้จักแก้ปัญหา 10	.470	.331	.307	.194
การรู้จักแก้ปัญหา 2	.458	.180	.355	.168
การรู้จักแก้ปัญหา 9	.424	.280	.311	.192
การรู้จักแก้ปัญหา 6	.418	.134	.402	.257
การรู้จักแก้ปัญหา 5	.405	.304	.305	.115
การรู้จักแก้ปัญหา 11	.395	.389	.299	.137
การนำและการทำงานเป็นทีม 4	.343	.314	.220	.237
การนำและการทำงานเป็นทีม 12	.121	.664	.267	.032
การมีบุคลิกภาพที่ดี 14	.064	.647	.226	.115
การนำและการทำงานเป็นทีม 13	.162	.646	.277	.057
การนำและการทำงานเป็นทีม 8	.289	.607	.107	.193
การนำและการทำงานเป็นทีม 11	.206	.596	.228	.114
การมีบุคลิกภาพที่ดี 5	.134	.590	.125	.252
การนำและการทำงานเป็นทีม 9	.271	.585	.214	.078

ตัวแปรองค์ประกอบ	องค์ประกอบ (Component)			
	1	2	3	4
การนำและการทำงานเป็นทีม 10	.266	.564	.175	.079
การมีบุคลิกภาพที่ดี 4	.102	.487	.180	.282
การมีบุคลิกภาพที่ดี 6	.241	.468	.068	.246
การมีบุคลิกภาพที่ดี 13	.293	.464	.072	.288
การมีเจตคติที่ดีทางบวก 10	.019	.453	.125	.285
การรู้จักแก้ปัญหา 3	.185	.449	.377	.144
การนำและการทำงานเป็นทีม 7	.232	.447	.189	.301
การมีบุคลิกภาพที่ดี 12	.153	.435	.126	.226
การมีบุคลิกภาพที่ดี 2	.143	.423	.185	.401
การมีเจตคติที่ดี 9	.153	.423	.132	.349
การนำและการทำงานเป็นทีม 5	.311	.382	.270	.164
การมีบุคลิกภาพที่ดี 10	.213	.373	.110	.335
การนำและการทำงานเป็นทีม 3	.350	.356	.320	.253
การนำและการทำงานเป็นทีม 6	.290	.340	.275	.251
การมอบหมายงาน 7	.208	.282	.604	.131
การมอบหมายงาน 9	.171	.247	.591	.262
การมอบหมายงาน 5	.190	.149	.585	.122
การมอบหมายงาน 6	.240	.163	.573	.207
การมอบหมายงาน 8	.046	.349	.569	.211
การมอบหมายงาน 4	.143	.289	.561	.130
การมอบหมายงาน 12	.249	.094	.558	.227
การมอบหมายงาน 11	.221	.224	.536	.268
การมอบหมายงาน 10	.227	.250	.534	.229
การรู้จักแก้ปัญหา 7	.407	.110	.508	.170
การมอบหมายงาน 13	.299	.203	.489	.209
การมอบหมายงาน 3	.338	.135	.487	.188
การมอบหมายงาน 1	.035	.378	.477	.226
การมอบหมายงาน 2	.348	.171	.389	.248
การรู้จักแก้ปัญหา 8	.296	.335	.356	.172
การมีเจตคติที่ดี 3	.102	.148	.188	.605
การมีเจตคติที่ดี 2	.026	.243	.278	.586

ตัวแปรองค์ประกอบ	องค์ประกอบ (Component)			
	1	2	3	4
การมีเจตคติที่ดี 1	.095	.102	.222	.581
การมีเจตคติที่ดี 5	.148	.124	.258	.564
การมีเจตคติที่ดี 4	.142	.151	.165	.556
การมีเจตคติที่ดี 6	.134	.135	.255	.544
การมีบุคลิกภาพที่ดี 1	.267	-.002	.244	.518
การมีเจตคติที่ดี 7	.151	.227	.127	.514
การมีบุคลิกภาพที่ดี 8	.252	.225	-.010	.474
การนำและการทำงานเป็นทีม 1	.289	.139	.255	.468
การมีบุคลิกภาพที่ดี 3	.223	.260	.167	.455
การมีเจตคติที่ดี 8	.188	.348	.065	.445
การมีบุคลิกภาพที่ดี 11	.429	.214	.045	.439
การมีบุคลิกภาพที่ดี 9	.307	.151	.097	.421
การนำและการทำงานเป็นทีม 2	.361	.284	.144	.362
การมีบุคลิกภาพที่ดี 7	.184	.276	.192	.321

ภาคผนวก ง

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

**แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ)**

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรเสริม (เล่มเอกสารหมายเลข 4) ในรายละเอียดต่างๆ ดังที่ระบุเป็นหัวข้อไว้ โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถบันทึกข้อเสนอแนะ (ลงในเอกสารหมายเลข 2) ไว้ในแต่ละหัวข้อที่ตามความคิดเห็นของท่าน
2. เพื่อเป็นเอกสารประกอบการประชุมกลุ่มสนทนา ตามวันที่นัดหมายไว้
3. เพื่อความสะดวกสำหรับผู้วิจัย จะได้รวบรวมเอกสารฉบับนี้จากผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ไปปรับแก้ให้ได้หลักสูตรเสริมฉบับที่พร้อมจะนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านช่วยพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละหน่วยของหลักสูตรเสริมต่อไปนี้ เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของหลักสูตรเสริม
2. หากมีข้อเสนอแนะอื่น ขอให้ชี้แจงไว้ในตอนท้าย หรือแทรกในหัวข้อให้ด้วย

ส่วนประกอบต้น

1. หลักการและเหตุผล

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

4. โครงสร้างของหลักสูตรเสริม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

5. วิธีการสอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

6. กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

7. สื่อการเรียนรู้การสอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

8. การวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

คู่มือการสอน

1. คำแนะนำสำหรับผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. การแนะนำโครงสร้างของหลักสูตรเสริม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. วิธีดำเนินการสอน

ข้อเสนอแนะ

หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายและความแตกต่างของภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ 2) วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชนได้ 3) อธิบายความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่ได้ 4) เกิดทักษะแห่งการสร้างภาวะผู้นำเยาวชนขั้นพื้นฐาน และ 5) มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) คำนิยามเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (2ชม.ครึ่ง)	

หน่วยที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานในงานอาชีพปัจจุบัน 3) เกิดทักษะแห่งการสร้างภาวะผู้นำเยาวชนชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน และ 4) มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) คำนิยามเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (3 ชม.ครึ่ง)	

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายของการคิดวิเคราะห์ 2) เข้าใจกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ 3) อธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงสู่ภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้างาน 4) พัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และ 5) มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) เค้าโครงเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (10 ชม.)	

หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายของการมีเจตคติที่ดี 2) รู้และเข้าใจแนวคิดของการมีเจตคติที่ดี 3) พัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีโดยอาศัยกิจกรรมโต้วาที และ 4) มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) คำโครงเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (3 ชม.)	

หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายของการมอบหมายงาน 2) เข้าใจคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี 3) พัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ดี และ 4) มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) คำโครงเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (7 ชม.)	

หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) อธิบายความหมายของการนำและทำงานเป็นทีม 2) รู้และเข้าใจหลักของการนำและทำงานเป็นทีม 3) รู้และเข้าใจกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน และ 4) พัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม

หัวข้อหลักสูตรเสริม	ข้อเสนอแนะ
1.1) คำโครงเนื้อหาและเนื้อหาในเอกสารประกอบ	
1.2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
1.3) วิธีการสอนและกิจกรรม	
1.4) สื่อการเรียนการสอน	
1.5) การวัดและประเมินผล	
1.6) ระยะเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ (4 ชม.)	

ภาคผนวก จ

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ)

**เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ)**

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกฉบับนี้ เพื่อทำการหาประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม โดยวิธีทดสอบแบบกลุ่มเดียว (One-Group Pretest-Posttest) โดยจะทำการทดสอบกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ผู้วิจัยจึงขอให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจเครื่องมือฉบับนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถเขียนข้อเสนอแนะหรือปรับปรุงแก้ไข ลงในรายละเอียดของข้อคำถามในแต่ละข้อที่มีที่ว่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะรวบรวมฉบับแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดไปปรับปรุงเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรเสริมให้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการวิจัย

ประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของเครื่องมือฉบับนี้คือ

1. ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์
2. การตั้งข้อคำถามที่ครอบคลุมการวัดประสิทธิภาพหลักสูตรเสริมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ความรู้ และเจตคติ
3. ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้คำพูดในแต่ละข้อคำถาม

นิยามศัพท์ของหลักสูตรเสริมฉบับนี้ มีดังนี้

ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น โดยเยาวชนมีการพัฒนาความสามารถในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ตามกระบวนการพัฒนาการรับรู้ การปฏิสัมพันธ์กลุ่ม และการนำตนเอง ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบใหญ่อยู่ 2 ด้าน ดังนี้

1 หัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบคือ

1.1 การนำและทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ แสดงออกถึงความจริงใจในต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความนอบน้อมถ่อมตน

1.2 การมีเจตคติที่ดี หมายถึง สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงาน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเอง พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้ รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และมีลักษณะความเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม

2 หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะในการนำตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานสายวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบคือ

2.1 การมอบหมายงาน หมายถึง การมอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง คำสั่งที่ส่งไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้ คำสั่งที่พูดไปเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่า การออกคำสั่ง ในเนื้อหาสาระของคำสั่งมีส่วนประกอบว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อไร ใช้คำสั่งที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ ในระหว่างมอบหมายงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด

2.2 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การมีความสามารถในการจำแนกข้อมูล มีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ได้ สามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ปัญหาได้ เป็นคนช่างสังเกต มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน สามารถเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด รู้จักสอบถามหาข้อมูลอยู่เสมอ รู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้

**แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับหัวหน้านักศึกษาปวส.ที่เข้ารับการอบรม)**

ฉบับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และสนทนากลุ่ม

1. แบบประเมินตนเองด้านทักษะในการปฏิบัติพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการคิดวิเคราะห์						
1.	ท่านสามารถจำแนกข้อมูลในการทำงานได้					
2.	ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี					
3.	ท่านสามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ปัญหาได้					
4.	ท่านสามารถเข้าใจงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน					
5.	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	ท่านสามารถตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดี					
7.	ท่านสามารถเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด					
8.	ท่านรู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน					
9.	ท่านสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้					
10.	ท่านสามารถใช้การคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

ด้านการมอบหมายงาน

11.	ท่านสามารถอธิบายเหตุผลประกอบ การมอบหมายงาน					
12.	ท่านสามารถเลือกคำพูดในการมอบ หมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจ ปฏิบัติ					
13.	ท่านสามารถมอบหมายงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
14.	ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจใน การแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด					
15.	ท่านสามารถรับฟังเพื่อนร่วมงานที่พูด ไม่ตรงกับความคิดของท่าน					

ด้านการมีเจตคติที่ดี

16.	ท่านสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส					
17.	ท่านสามารถควบคุมตนเองในสภาวะ กดดันได้					
18.	ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้น					
19.	ท่านสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ ตนเอง					
20.	ท่านสามารถประยุกต์ใช้การมีเจตคติที่ ดีในการปฏิบัติงาน					
21.	ท่านสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ เพื่อนร่วมงาน					

ด้านการนำและทำงานเป็นทีม

22.	ท่านสามารถเป็นผู้นำที่จะทำให้ ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม					
23.	ท่านสามารถสร้างความรู้สึกใกล้ชิด สนิทสนมกับผู้ร่วมงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

ด้านการนำและทำงานเป็นทีม (ต่อ)

24.	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
25.	ท่านมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
26.	ท่านมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					

ภาวะผู้นำเยาวชน

27.	ท่านสามารถมั่นใจได้ว่าเมื่อจบการศึกษาระดับปวส. ท่านจะเป็นหัวหน้างานที่ดีได้					
28.	ท่านสามารถชี้แจงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนให้ผู้อื่น					
29.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าคนได้					
30.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานได้					

ข้อเสนอแนะ

1. ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การตั้งข้อคำถามที่ครอบคลุมการวัดประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แบบประเมินตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

จงตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในข้อที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด เพียงข้อเดียว

ภาวะผู้นำเยาวชน

1. สิ่งที่ภาวะผู้นำเยาวชนแตกต่างจากภาวะผู้นำผู้ใหญ่คือข้อใด
 - ก. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ
 - ข. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบเต็มตัว
 - ค. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังพัฒนาตนเองโดยอาศัยกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. ท่านคิดว่าข้อใดกล่าวถูกต้อง
 - ก. มีน้อยคนนักที่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำคนได้
 - ข. ทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้มีภาวะผู้นำได้
 - ค. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ
 - ง. เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภาวะผู้นำจะมีขึ้นเอง
3. การศึกษาในระดับ ปวส. ประเภทอาชีวศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในด้านใดเหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานที่จะได้รับในการประกอบอาชีพในอนาคต
 - ก. ความรู้และความสามารถในการสายวิชาชีพ
 - ข. หัวหน้าคนและหัวหน้างาน
 - ค. คุณธรรมและจรรยาบรรณ
 - ง. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. องค์ประกอบของหัวหน้าคนหรือหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าข้อใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุด
 - ก. การคิดวิเคราะห์
 - ข. การมอบหมายงาน
 - ค. การวางแผนโครงการ
 - ง. การมีเจตคติที่ดี

5. สำนักงานการอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาแห่งรัฐวอชิงตันได้ใช้โปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

- ก. ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านชุมชนและอาชีพ
- ข. ทักษะสังคม ทักษะศาสนา และทักษะการงาน
- ค. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวิจัย และทักษะการพัฒนา
- ง. ไม่มีข้อถูก

6. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้าคน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี่ที่ไม่สอดคล้อง

- ก. เป็นผู้ฟังที่ดี
- ข. ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเก่ง
- ค. การนำและทำงานเป็นทีม
- ง. การคิดเชิงบวก

7. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้างาน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี่ที่ไม่สอดคล้อง

- ก. จัดหาบุคลากรใหม่
- ข. การมอบหมายงานที่ดี
- ค. การคิดวิเคราะห์
- ง. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

8. ในการแสดงออกของการเป็นหัวหน้าคนกับหัวหน้างาน ท่านคิดว่าข้อใดแสดงถึงความแตกต่างของทั้งสองลักษณะมากที่สุด

- ก. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับคน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับงาน
- ข. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับงาน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับคน
- ค. หัวหน้างานบริหารคน หัวหน้าคนบริหารงาน
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

9. การจัดลำดับในสถานที่ทำงาน ท่านคิดว่าลำดับตำแหน่งหน้าที่การงานจากสูงมาหาต่ำ ควรมีลำดับตรงกับข้อใด

- ก. กรรมการบริหาร ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ คนงาน
- ข. ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ โฟร์แมน คนงาน
- ค. กรรมการบริหาร ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน
- ง. ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน โฟร์แมน

10. ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- ก. การเป็นหัวหน้าคนงาน ต้องเป็นทั้งหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลาเดียวกัน
- ข. การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำคนอย่างเดียว
- ค. การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำงานอย่างเดียว

- ง. การมีภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้างาน ไม่สำคัญเท่ากับการมีความสามารถในทักษะวิชาชีพ

ด้านการคิดวิเคราะห์

11. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคิดวิเคราะห์มากที่สุด

- ก. ความสามารถในการตีความ
- ข. การทำความเข้าใจ
- ค. การบันทึกความ
- ง. การสอบถามหาข้อมูล

12. ข้อใดที่ไม่เป็นการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ของหัวหน้ามากที่สุด

- ก. การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน
- ข. ความสามารถเข้าใจความหมายของพฤติกรรมของลูกน้องได้
- ค. เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร
- ง. สามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

13. ตามแนวคิดของ มาร์ซาโน เกี่ยวกับกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์มี 6 ระดับ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับ 4 ขั้นตอนแรกได้ถูกต้อง

- ก. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ข. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ค. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นจัดระบบแห่งตน , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ง. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ , ขั้นวิเคราะห์

14. ท่านคิดว่าข้อใดซึ่งถึงประโยชน์สูงสุดที่หัวหน้างานมีทักษะการคิดวิเคราะห์

- ก. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้
- ข. สามารถแยกแยะปัญหาทั้งหมดที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวหน่วยงาน
- ค. สามารถจูงใจลูกน้องได้
- ง. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ได้

15. ตามทฤษฎีของบลูมและคณะ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของบุคคล 5 ลำดับแรกได้อย่างถูกต้อง

- ก. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง
- ข. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่

- ค. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่
- ง. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง

ด้านการมีเจตคติที่ดี

16. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด

- ก. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง
- ข. การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส
- ค. การฟังที่ดี
- ง. ความอดทน

17. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด

- ก. มองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์
- ข. มีความรู้ความสามารถสูง
- ค. มีความพยายาม
- ง. ไม่ย่อท้อต่อปัญหา

18. ท่านคิดว่าวิธีการใดไม่เป็นการสร้างเจตคติที่ดี

- ก. เปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ กลายมาเป็นยอมรับความเป็นจริงของตนเอง
- ข. มองให้เห็นว่า สิ่งที่เราทำลั้มนั้น ส่งผลดีกับใครบ้างอยู่เสมอๆ
- ค. หากจะต่อว่าลูกน้อง ให้หาข้อดีของเขาสัก 5 ข้อ ก่อนจะต่อว่าเขา
- ง. สร้างวินัยให้กับตนเอง แม้จะทำงานไม่เสร็จตามเวลากำหนด

19. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่กลยุทธ์ในการเป็นหัวหน้างาน

- ก. คาดหวังจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้และทำได้
- ข. มองว่าปัญหาคือ ยาวพิเศษ
- ค. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ
- ง. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง

20. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของหัวหน้างานในการมีเจตคติที่ดี

- ก. ความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่
- ข. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเล็ก
- ค. จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการทำงาน
- ง. สร้างความเชื่อมั่นในตัวเองให้เพื่อนร่วมงานเสมอ

ด้านการมอบหมายงาน

21. เมื่อพิจารณาตัวผู้รับการมอบหมายงาน ข้อใดไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เกิดการมอบหมายงานไม่ดี
- อายุ
 - ความรู้และประสบการณ์
 - อารมณ์
 - หน้าที่รับผิดชอบ
22. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุด ในการที่หัวหน้างานจะใช้ในการมอบหมายงาน
- วัยวุฒิ
 - มีมนุษยสัมพันธ์
 - ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
 - รู้หลักจิตวิทยา
23. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี
- อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ
 - สิ่งที่ส่งไปนั้น ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติได้เสมอ
 - การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ ชัดแจ้ง
 - การมอบหมายงานต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
24. องค์ประกอบข้อใดเป็นการส่งงานที่ดี
- การมอบหมายงานที่ดีต้องออกคำสั่ง
 - มอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง
 - มอบหมายงานแล้วลูกน้องต้องตัดสินใจด้วยตนเอง
 - ไม่ควรเปิดโอกาสให้ซักถามเวลามอบหมายงาน
25. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง
- การมอบหมายงานที่พูดไปเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
 - การมอบหมายงานที่ส่งไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้
 - ใช้การมอบหมายงานที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
 - การมอบหมายงานที่ดีนั้น ลูกน้องต้องสามารถอธิบายเหตุผลของการมอบหมายงานได้ถูกต้อง

ด้านการนำและทำงานเป็นทีม

26. ข้อใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุดต่อการนำและทำงานเป็นทีม

- ก. การกำหนดทิศทาง
- ข. การเข้าร่วมของเพื่อนร่วมงาน
- ค. การสร้างความสัมพันธ์
- ง. การเป็นคนช่างสังเกต

27. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม

- ก. มีความนอบน้อมถ่อมตน
- ข. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ค. รู้จักประยุกต์
- ง. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน

28. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม

- ก. สร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน
- ข. มีความมั่นใจในตนเองสูง
- ค. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- ง. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

29. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ข้อใดที่จำเป็นน้อยที่สุด

- ก. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา
- ข. เห็นชอบในเป้าหมายร่วมกัน
- ค. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี
- ง. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

30. ท่านคิดว่าวิธีการใดสามารถพัฒนาการนำและทำงานเป็นทีมได้ดีที่สุด

- ก. การศึกษาเอกสารแนวคิดการทำงานเป็นทีม
- ข. การสัมมนาการทำงานเป็นทีม
- ค. การทำกิจกรรมกลุ่มการทำงานเป็นทีม
- ง. ทำวิธีการในข้อ ก , ข หรือ ค ก็ได้ทั้งนั้น

**เฉลยข้อสอบ แบบประเมินตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
เยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก**

1. ค.	11. ค.	21. ง.
2. ข.	12. ก.	22. ก.
3. ข.	13. ก.	23. ข.
4. ค.	14. ข.	24. ข.
5. ก.	15. ข.	25. ง.
6. ข.	16. ค.	26. ง.
7. ก.	17. ข.	27. ค.
8. ข.	18. ง.	28. ข.
9. ค.	19. ก.	29. ง.
10. ง.	20. ข.	30. ค.

ข้อเสนอแนะ

1. ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การตั้งข้อคำถามที่ครอบคลุมการวัดประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

1.	การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
2.	การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
3.	การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					
4.	การเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะเป็นหัวหน้าคนเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
5.	การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นหัวหน้าคนมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
6.	การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าคนเป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นหัวหน้า					
7.	การเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะเป็นหัวหน้างานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
8.	การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นหัวหน้างานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
9.	การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นหัวหน้า					

ทักษะการคิดวิเคราะห์

10.	การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
11.	การพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์มีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
12.	การคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ทักษะการมอบหมายงาน

13.	การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
14.	การพัฒนาเทคนิคการมอบหมายงานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
15.	การมอบหมายงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ทักษะการนำและทำงานเป็นทีม

16.	การพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
17.	การพัฒนาเทคนิคการนำและทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
18.	การนำและทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ทักษะการมีเจตคติที่ดี

19.	การพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
20.	การพัฒนาเทคนิคการมีเจตคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
21.	การมีเจตคติที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ข้อเสนอแนะ

1. ความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์

[illegible]

2. การตั้งข้อคำถามที่ครอบคลุมการวัดประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม

[illegible]

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
เยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรง
เชิงพินิจ โดยการสนทนากลุ่มเพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้อง

**ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนใน
โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดย
การสนทนากลุ่มเพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้อง**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประธานและผู้ดำเนินการประชุมกลุ่มสนทนา)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีวรรณ เศรษฐมณี อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและ
การสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ อมรา เล็กเริงสินธุ์ อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
6. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. อาจารย์ สมปอง ใจดีเจย รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและกิจกรรมพิเศษ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. บาทหลวง เฉลิม กิจมงคล อธิการิการ สภาสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย
9. มาเซอร์เทเรซีตา ผู้อำนวยการโรงเรียนโยนออฟอาร์ค
10. ภราดาไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก
บ้านโป่ง ราชบุรี
11. อาจารย์คนองเดช แก้วเนรมิตร หัวหน้าฝ่ายการศึกษา โรงเรียนดอนบอสโก
กรุงเทพฯ
12. อาจารย์ชาญชัย กิจบำรุง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนอาชีวะ
ดอนบอสโก บ้านโป่ง ราชบุรี

ภาคผนวก ข

แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
ฉบับก่อนและหลังการทดลองหลักสูตร

**แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับหัวหน้านักศึกษาปวส. ที่เข้ารับการอบรม)**

1. แบบประเมินตนเองด้านทักษะที่มีหลังจากการรับการอบรมหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนา
ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

ภาวะผู้นำเยาวชน

1.	ท่านสามารถมั่นใจได้ว่าเมื่อจบ การศึกษาระดับปวส. ท่านจะเป็น หัวหน้างานที่ดี					
2.	ท่านสามารถชี้แจงความสำคัญของ การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนให้ผู้อื่น					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าคน					
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างาน					

ด้านการคิดวิเคราะห์

5.	ท่านสามารถจำแนกข้อมูลในการ ทำงานได้					
6.	ท่านเข้าใจงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน อย่างชัดเจน					
7.	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
8.	ท่านสามารถตีความหมายของ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดี					
9.	ท่านรู้จักมองความเป็นมาของ เหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

ด้านการคิดวิเคราะห์ (ต่อ)

10.	ท่านสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ ในงานได้					
11.	ท่านสามารถใช้การคิดวิเคราะห์ในการ ปฏิบัติงาน					

ด้านการมอบหมายงาน

12.	ท่านสามารถอธิบายเหตุผลประกอบ การมอบหมายงาน					
13.	ท่านสามารถเลือกคำพูดในการมอบ หมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจ ปฏิบัติ					
14.	ท่านสามารถมอบหมายงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
15.	ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจใน การแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด					
16.	ท่านสามารถรับฟังเพื่อนร่วมงานที่พูด ไม่ตรงกับความคิดของท่าน					

ด้านการมีเจตคติที่ดี

17.	ท่านสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส					
18.	ท่านสามารถควบคุมตนเองในสภาวะ กดดันได้					
19.	ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้น					
20.	ท่านสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ ตนเอง					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

ด้านการมีเจตคติที่ดี (ต่อ)

21.	ท่านสามารถประยุกต์ใช้การมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
22.	ท่านสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน					

ด้านการนำและทำงานเป็นทีม

23.	ท่านสามารถเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม					
24.	ท่านสามารถสร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน					
25.	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
26.	ท่านมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
27.	ท่านมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					

2. แบบประเมินตนเองด้านความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

จงตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในข้อที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด เพียงข้อเดียว

ด้านภาวะผู้นำเยาวชน

1. สิ่งทีภาวะผู้นำเยาวชนแตกต่างจากภาวะผู้นำผู้ใหญ่คือข้อใด
 - ก. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ
 - ข. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบเต็มตัว
 - ค. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังพัฒนาตนเองโดยอาศัยกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. ท่านคิดว่าข้อใดกล่าวถูกต้อง
 - ก. มีน้อยคนนักที่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำคนได้
 - ข. ทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้มีภาวะผู้นำได้
 - ค. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ
 - ง. เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภาวะผู้นำจะมีขึ้นเอง
3. องค์ประกอบของหัวหน้าคนหรือหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าข้อใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุด
 - ก. การคิดวิเคราะห์
 - ข. การมอบหมายงาน
 - ค. การวางแผนโครงการ
 - ง. การมีเจตคติที่ดี
4. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้าคน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี้ที่ไม่สอดคล้อง
 - ก. เป็นผู้ฟังที่ดี
 - ข. ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเก่ง
 - ค. การนำและทำงานเป็นทีม
 - ง. การคิดเชิงบวก
5. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้างาน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี้ที่ไม่สอดคล้อง
 - ก. จัดหาบุคลากรใหม่
 - ข. การมอบหมายงานที่ดี
 - ค. การคิดวิเคราะห์
 - ง. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

6. ในการแสดงออกของการเป็นหัวหน้าคนกับหัวหน้างาน ท่านคิดว่าข้อใดแสดงถึงความแตกต่างของทั้งสองลักษณะมากที่สุด

- ก. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับคน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับงาน
- ข. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับงาน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับคน
- ค. หัวหน้างานบริหารคน หัวหน้าคนบริหารงาน
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

7. การจัดลำดับในสถานที่ทำงาน ท่านคิดว่าลำดับตำแหน่งหน้าที่การงานจากสูงมาหาลำดับตรงกับข้อใด

- ก. กรรมการบริหาร ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ คนงาน
- ข. ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ โฟร์แมน คนงาน
- ค. กรรมการบริหาร ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน
- ง. ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน โฟร์แมน

8. ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- ก. การเป็นหัวหน้าคนงาน ต้องเป็นทั้งหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลาเดียวกัน
- ข. การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำคนอย่างเดียว
- ค. การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำงานอย่างเดียว
- ง. การมีภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้างาน ไม่สำคัญเท่ากับการมีความสามารถในทักษะวิชาชีพ

ด้านการคิดวิเคราะห์

9. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคิดวิเคราะห์มากที่สุด

- ก. ความสามารถในการตีความ
- ข. การทำความเข้าใจ
- ค. การบันทึกความ
- ง. การสอบถามหาข้อมูล

10. ข้อใดที่ไม่เป็นการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ของหัวหน้ามากที่สุด

- ก. การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน
- ข. ความสามารถเข้าใจความหมายของพฤติกรรมของลูกน้องได้
- ค. เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร
- ง. สามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

11. ตามแนวคิดของ มาร์ซาโน เกี่ยวกับกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์มี 6 ระดับ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับ 4 ขั้นตอนแรกได้ถูกต้อง

- ก. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ข. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ค. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นจัดระบบแหล่งตน , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
- ง. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ , ขั้นวิเคราะห์

12. ท่านคิดว่าข้อใดชี้ถึงประโยชน์สูงสุดที่หัวหน้างานมีทักษะการคิดวิเคราะห์

- ก. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้
- ข. สามารถแยกแยะปัญหาทั้งหมดที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวหน่วยงาน
- ค. สามารถจูงใจลูกน้องได้
- ง. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ได้

13. ตามทฤษฎีของบลูมและคณะ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของบุคคล 5 ลำดับแรกได้อย่างถูกต้อง

- ก. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไข ปัญหา , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง
- ข. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไข ปัญหา , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่
- ค. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไข ปัญหา , ความเข้าใจ ข้อเท็จจริง , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่
- ง. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไข ปัญหา , ความเข้าใจ ข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง

ด้านการมีเจตคติที่ดี

14. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด

- ก. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง
- ข. การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส
- ค. การฟังที่ดี
- ง. ความอดทน

15. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด

- ก. มองหาโอกาสที่ดีในแต่สถานการณ์
- ข. มีความรู้ความสามารถสูง
- ค. มีความพยายาม
- ง. ไม่ย่อท้อต่อปัญหา

16. ท่านคิดว่าวิธีการใดไม่เป็นการสร้างเจตคติที่ดี

- ก. เปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ กลายมาเป็นยอมรับความเป็นจริงของตนเอง
- ข. มองให้เห็นว่า สิ่งที่เรากำลังทำนั้น ส่งผลดีกับใครบ้างอยู่เสมอๆ
- ค. หากจะต่อว่าลูกน้อง ให้หาข้อดีของเขาสัก 5 ข้อ ก่อนจะต่อว่าเขา
- ง. สร้างวินัยให้กับตนเอง แม้จะทำงานไม่เสร็จตามเวลากำหนด

17. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่ใช่กลยุทธ์ในการเป็นหัวหน้างาน

- ก. คาดหวังจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้และทำให้ได้
- ข. มองว่าปัญหาคือ ยาวพิเศษ
- ค. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ
- ง. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง

18. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของหัวหน้างานในการมีเจตคติที่ดี

- ก. ความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่
- ข. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเล็ก
- ค. จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการทำงาน
- ง. สร้างความเชื่อมั่นในตัวเองให้เพื่อนร่วมงานเสมอ

ด้านการมอบหมายงาน

19. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุด ในการที่หัวหน้างานจะใช้ในการมอบหมายงาน

- ก. วิทยุ
- ข. มีมนุษยสัมพันธ์
- ค. ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
- ง. รู้หลักจิตวิทยา

20. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี

- ก. อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ
- ข. สิ่งที่ต้องไปนั้น ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติได้เสมอ
- ค. การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ ชัดแจ้ง
- ง. การมอบหมายงานต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

21. องค์ประกอบข้อใดเป็นการมอบหมายงานที่ดี

- ก. การมอบหมายงานที่ดีต้องออกคำสั่ง
- ข. มอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง
- ค. มอบหมายงานแล้วลูกน้องต้องตัดสินใจด้วยตนเอง
- ง. ไม่ควรเปิดโอกาสให้ซักถามเวลามอบหมายงาน

22. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง

- ก. การมอบหมายงานที่พูดไปเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
- ข. การมอบหมายงานที่สั่งไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้
- ค. ใช้การมอบหมายงานที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
- ง. การมอบหมายงานที่ดีนั้น ลูกน้องต้องสามารถอธิบายเหตุผลของการมอบหมายงานได้ถูกต้อง

ด้านการนำและทำงานเป็นทีม

23. ข้อใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุดต่อการนำและทำงานเป็นทีม

- ก. การกำหนดทิศทาง
- ข. การเข้าร่วมของเพื่อนร่วมงาน
- ค. การสร้างความสัมพันธ์
- ง. การเป็นคนช่างสังเกต

24. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม

- ก. มีความรอบร้อมถ่อมตน
- ข. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ค. รู้จักประยุกต์
- ง. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน

25. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ข้อใดที่จำเป็นน้อยที่สุด

- ก. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา
- ข. เห็นชอบในเป้าหมายร่วมกัน
- ค. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี
- ง. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

26. ท่านคิดว่าวิธีการใดสามารถพัฒนาการนำและทำงานเป็นทีมได้ดีที่สุด

- ก. การศึกษาเอกสารแนวคิดการทำงานเป็นทีม
- ข. การสัมมนาการทำงานเป็นทีม
- ค. การทำกิจกรรมกลุ่มการทำงานเป็นทีม
- ง. ทำวิธีการในข้อ ก , ข หรือ ค ก็ได้ทั้งนั้น

เฉลยข้อสอบ แบบประเมินตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ใน
โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

1. ค.	11. ก.	21. ข.
2. ข.	12. ข.	22. ง.
3. ค.	13. ข.	23. ง.
4. ข.	14. ค.	24. ค.
5. ก.	15. ค.	25. ง.
6. ข.	16. ง.	26. ค.
7. ค.	17. ง.	
8. ก.	18. ข.	
9. ค.	19. ก.	
10. ก.	20. ข.	

3. แบบประเมินตนเองด้านเจตคติที่มีต่อการรับการอบรมหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

1.	ข้าพเจ้าเต็มใจในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
2.	การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
3.	การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน					
4.	การเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานเป็นสิ่งที่สำคัญ					
5.	การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
6.	การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นหัวหน้า					

ทักษะการคิดวิเคราะห์

7.	การคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
8.	การพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์มีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตในฐานะตำแหน่งหัวหน้าคนและหัวหน้างาน					
9.	การรู้จักจำแนกข้อมูลในการทำงานจะช่วยพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ต่อ)

10.	การเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้หัวหน้างานแสดงออกถึงภาวะผู้นำ					
11.	การเขียนแผนภูมิความคิดจะช่วยพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้					
12.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเข้าใจงานที่ต้องทำทุกขั้นตอนจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
13.	การตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเยาวชน					
14.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้านจะช่วยพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
15.	การนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					

ทักษะการมอบหมายงาน

16.	การมอบหมายงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
17.	การพัฒนาเทคนิคการมอบหมายงานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตในฐานะตำแหน่งหัวหน้าคนและหัวหน้างาน					
18.	การคำนึงถึงการอธิบายเหตุผลประกอบในการมอบหมายงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ทักษะการมอบหมายงาน (ต่อ)

19.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ เป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำเยาวชน					
20.	การมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
21.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีภาวะผู้นำของหัวหน้า					
22.	ข้าพเจ้ารับฟังเพื่อนร่วมงานที่พูดไม่ตรงกับความคิดของข้าพเจ้าเสมอ					

ทักษะการนำและทำงานเป็นทีม

23.	การนำและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
24.	การพัฒนาเทคนิคการนำและการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตในฐานะตำแหน่งหัวหน้าคนและหัวหน้างาน					
25.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตามนั้นมีภาวะผู้นำในตัวเอง					
26.	ข้าพเจ้าเต็มใจเสมอในการสร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ทักษะการนำและทำงานเป็นทีม (ต่อ)

27.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการจะมีภาวะผู้นำได้ จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
28.	ข้าพเจ้าคำนึงถึงการมีจรรยาบรรณ ในวิชาชีพเป็นสำคัญ ถ้าจะต้องเป็น หัวหน้าคน					
29.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					

ทักษะการมีเจตคติที่ดี

30.	การมีเจตคติที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
31.	การพัฒนาการมีเจตคติที่ดีมี ประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตใน ฐานะตำแหน่งหัวหน้าคนและหัวหน้า งาน					
32.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนวิกฤตให้ เป็นโอกาส เป็นสิ่งจำเป็นต่อการ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน					
33.	การควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำเยาวชน					
34.	การอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำเพื่อพัฒนา ตนเองในการมีทักษะภาวะผู้นำ เยาวชน					
35.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ตนเอง จะช่วยพัฒนาทักษะภาวะ ผู้นำเยาวชน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทักษะการมีเจตคติที่ดี (ต่อ)						
36.	การสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อน ร่วมงาน จะช่วยพัฒนาทักษะภาวะ ผู้นำเยาวชน					

ภาคผนวก ข

แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับหัวหน้านักศึกษาปวส. ที่เข้ารับการอบรม)

**แบบประเมินผลประสิทธิภาพหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก
(สำหรับหัวหน้านักศึกษาปวส. ที่เข้ารับการอบรม)**

ด้านหลักสูตร ฉบับหลังการทดลอง

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

เนื้อหาวิชา

1.	การกำหนดหัวข้อเนื้อหามีความเหมาะสม					
2.	เนื้อหาที่เรียนรู้เหมาะกับนักเรียน					
3.	การจัดเรียงลำดับเนื้อหามีความเหมาะสม					
4.	ความยากง่ายของเนื้อหามีความเหมาะสม					
5.	ครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักเรียน					
6.	สอดคล้องกับสื่อการเรียนรู้					
7.	มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
8.	เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					

วิธีการจัดการเรียนรู้

9.	สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
10.	กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน					
11.	เน้นวิธีการให้ผู้เรียนลงมือกระทำด้วยตนเอง					
12.	ใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้					
13.	ใช้การเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนชี้นำตนเองได้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

วิธีการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)

14.	เน้นวิธีการรู้จักแก้ปัญหาเป็นหลักในการเรียนรู้					
15.	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
16.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถาม					
17.	ฝึกฝนผู้เรียนให้สามารถบูรณาการความรู้ได้อย่างเต็มที่					

กิจกรรมการเรียนรู้

17.	ได้กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักตั้งคำถาม					
18.	ช่วยให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามในแต่ละกิจกรรม					
19.	กรณีศึกษาจากชีวิตที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
20.	การเรียนรู้จากสภาพจริงช่วยให้เกิดประโยชน์ด้านประสบการณ์จริงต่อผู้เรียน					
21.	การแสดงบทบาทสมมติทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะภาวะผู้นำ					
22.	การโต้วาทีช่วยให้มีเจตคติดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ					
23.	เกมช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ					
24.	กิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นทีม					
25.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถศึกษาด้วยตนเอง					
26.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1

กิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

27.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน					
28.	กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียนรู้					

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

29.	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้					
30.	สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
31.	สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					

การวัดและประเมินผล

32.	วิธีวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม					
33.	วิธีวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย					
34.	การวัดและประเมินผลก่อนเรียนมีความเหมาะสม					
35.	การวัดและประเมินผลระหว่างเรียนมีความเหมาะสม					
36.	การวัดและประเมินผลหลังเรียนมีความเหมาะสม					

ภาคผนวก ฅ

หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

วรุณี จิรสุจริตธรรม

คำนำ

หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกฉบับนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริมฉบับนี้ เพื่อพัฒนา นักศึกษาปวส. ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกให้มีทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้วยความเชื่อที่ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับดังกล่าวนี้ ต้องมีภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้างานและหัวหน้าคน โดยมี องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและการทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี ซึ่งสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแบบวัดและ พัฒนาหลักสูตรเสริมฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาระดับปวส. ที่สังกัดโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิก ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรเสริม ฉบับนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทที่ตรวจสอบ ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะจนเป็น ผลให้หลักสูตรเสริมฉบับนี้เป็นผลสมบูรณ์

วรุณี จิรสัจจธรรม

 สารบัญ

	หน้า
การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก	1
หลักการและเหตุผล	1
แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม	2
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม	3
โครงสร้างของหลักสูตรเสริม	3
การจัดการเรียนรู้	4
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	5
การวัดและประเมินผลหลักสูตร	6
คู่มือการสอน	7
คำแนะนำสำหรับผู้สอน	8
การแนะนำโครงสร้างของหลักสูตรเสริม	9
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม	9
วิธีดำเนินการสอน	10
หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน	22
เอกสารประกอบ	25
ใบงาน 1	37
แบบประเมิน	38
หน่วยที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน	42
เอกสารประกอบ	44
ใบงาน 2/1	52
ใบงาน 2/2	53
แบบประเมิน	57
หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	58
เอกสารประกอบ	61
ใบงาน 3/1	68
ใบงาน 3/2	76
แบบประเมิน	84

หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน	91
เอกสารประกอบ	94
ใบงาน 4/1	99
ใบงาน 4/2	102
ใบงาน 4/3	104
แบบประเมิน	111
หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม	119
เอกสารประกอบ	122
ใบงาน 5/1	127
ใบงาน 5/2	130
แบบประเมิน	142
หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี	145
เอกสารประกอบ	148
ใบงาน 6/1	154
ใบงาน 6/2	157
แบบประเมิน	166
หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง	167
เอกสารประกอบ	169
ใบงาน 7	176
แบบประเมิน	182
ภาคผนวก	188

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หลักการและเหตุผล

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีนโยบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ นักเรียนช่างวิชาชีพและเทคนิคศึกษา ในวิทยาลัยการอาชีพ เช่นในรัฐโอไฮโอ มีโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มวิชาชีพของรัฐโอไฮโอ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในทุก ระดับ แม้แต่ภาวะผู้นำในตัวนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำในนักเรียนสายวิชาชีพช่างเทคนิค ที่จบไป เพื่อประกอบอาชีพผู้ใช้แรงงาน แม้ว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนดังกล่าว นี้ จะเน้นไปที่ทักษะวิชาชีพเป็นสำคัญ แต่การจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้เรียนในกลุ่มนี้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาการศึกษาวิชาชีพ (Parker, 2005: Online) เช่นเดียวกับในรัฐวอชิงตัน มีการกำหนดทักษะภาวะผู้นำหลักของการศึกษาทางเทคนิคและการ อาชีพแห่งรัฐวอชิงตัน (Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills) หรือเรียกย่อๆ ว่า CTE (Career and Technical Education: CTE, 2003: Online) โดยได้ กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มี มาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่น ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมา ทั้งภาครัฐและเอกชนได้คำนึงถึงการ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพและสังคม โดยพยายามสร้างค่านิยมใหม่ให้เห็นว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อตลาด จ้างงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ทำโครงการ "คนพันธุ์อา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนานักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออก เป็นเวที ให้นักศึกษาอาชีวะได้แสดงความสามารถนอกเหนือจากทักษะความชำนาญในสายอาชีพ เพื่อให้ สังคมได้เห็นและยอมรับนักศึกษาอาชีวะยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2550: ออนไลน์) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำเยาวชนอีกทาง หนึ่ง แต่ในด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่ายังไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยตรง ดังนั้น เพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในระดับปวส. ได้มีทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่จำเป็นต้อง ประกอบอาชีพในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor หรือ Foreman) ซึ่งจำเป็นต้องมีลักษณะของ ความเป็นผู้นำคนงานในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลาเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบที่ สำคัญ 4 ประการคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและทำงานเป็นทีม และการมี เจตคติที่ดี จึงเห็นสมควรอย่างยิ่งที่จัดให้มีการจัดการเรียนรู้หลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะ

ภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกฉบับนี้

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริม

หลักสูตรเสริมฉบับนี้เป็นการเตรียมหัวหน้านักเรียนระดับปวส. ให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรของประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มุ่งเน้นให้หัวหน้าศึกษามีทักษะภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อสามารถเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานในการปฏิบัติงานเมื่อจบหลักสูตรไปแล้ว หลักสูตรเสริมได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดต่อไปนี้

1. การศึกษาบริบทและความต้องการการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ตอนนี้เป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมี 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ชั้นที่ 2 การประชุมกลุ่มหัวหน้านักศึกษาปวส. กลุ่มศิษย์เก่าที่จบการศึกษาและกำลังทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และกลุ่มผู้บริหารกับอาจารย์หัวหน้างานวิชาการและอาจารย์หัวหน้างานทวิภาคี เพื่อหาความคิดเห็นสอดคล้องจนได้องค์ประกอบจำนวนหนึ่ง และชั้นที่ 3 ทำการเก็บข้อมูลเพื่อสำรวจองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยได้นำน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับ 14.21 เปอร์เซนต์ การมอบหมายงาน มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับ 12.33 เปอร์เซนต์ การนำและทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับ 11.03 เปอร์เซนต์ และการมีเจตคติที่ดีมีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนเท่ากับ 10.86 เปอร์เซนต์ และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรเสริม (Enrichment Curriculum) เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

2. หลักการจัดการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การตั้งคำถามและตอบคำถาม กรณีศึกษาจากวีดิทัศน์ การเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมุติ การโต้วาที และเกม ด้วยกิจกรรมดังกล่าวนี้ จะทำให้ผู้เรียนได้เกิดความคิด การพูด การแสดงออก การกระทำ จนเกิดทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

เมื่อหัวหน้านักศึกษาผ่านการเรียนจากหลักสูตรเสริมแล้ว จะเป็นผู้ที่สามารถ

1. มีความรู้ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
2. มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนทั้ง 4 องค์ประกอบ ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ดังนี้

- การคิดวิเคราะห์
- การมอบหมายงาน
- การนำและทำงานเป็นทีม
- การมีเจตคติที่ดี

3. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

โครงสร้างของหลักสูตรเสริม

โครงสร้างของหลักสูตรเสริมแบ่งออกเป็น 7 หน่วย ที่มีรายละเอียด ดังนี้

- หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน (1 ชั่วโมง ครึ่ง)
- หน่วยที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน (1 ชั่วโมง ครึ่ง)
- หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (8 ชั่วโมง)
- หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน (6 ชั่วโมง)
- หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม (5 ชั่วโมง)
- หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี (5 ชั่วโมง)
- หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง (4 ชั่วโมง)

รวมทั้งหลักสูตร 31 ชั่วโมง

การจัดการเรียนรู้

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ใช้หลายๆ วิธีผสมผสานกัน ดังนี้

ขอบข่ายเนื้อหา ของหลักสูตรเสริม	เทคนิคการเรียนรู้						
	การถาม คำถาม	การ ประชุม กลุ่ม	กรณี ศึกษา จาก วิดิทัศน์	การเรียนรู้ จากสภาพ จริง	เกม	การแสดง บทบาท สมมุติ	การ โต้ว่าที่
1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเยาวชน	✓	✓					
2. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับ การเป็นหัวหน้าคนและ หัวหน้างาน	✓	✓	✓		✓		
3. การพัฒนาทักษะด้าน การคิดวิเคราะห์	✓	✓		✓	✓		
4. การพัฒนาทักษะด้าน การมีเจตคติที่ดี	✓	✓			✓		✓
5. การพัฒนาทักษะด้าน การมอบหมายงาน	✓	✓	✓		✓	✓	
6. การพัฒนาทักษะด้าน การนำและทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓		
7. สรุปการนำภาวะผู้นำ เยาวชนไปใช้จริง	✓	✓				✓	

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ให้หัวหน้านักศึกษาในระดับปวส. ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้หัวหน้านักศึกษาปวส. ได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มใหญ่ และกลุ่มย่อย ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาปวส. ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองจนเกิดการยอมรับ และสามารถนำไปประยุกต์ในการเป็นหัวหน้าคน และหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น ให้ดำเนินการสอนตามรายละเอียดในแต่ละหน่วยการสอนที่มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1. การแบ่งกลุ่ม จะมีการแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยหลายลักษณะคือ กลุ่มขนาดเล็ก มีสมาชิกกลุ่มละ 6 คน กลุ่มขนาดกลาง มีสมาชิกกลุ่มละ 8 คน และกลุ่มขนาดใหญ่ มีสมาชิกกลุ่มละ 24 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

2. การจัดห้องเรียน ควรมีการจัดห้องเรียนที่มีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เช่น การชมกรณีศึกษาจากวีดิทัศน์และทำกิจกรรมกลุ่ม สำหรับการลงพื้นที่ในแผนกช่างให้เลือกแผนกช่างที่มีสภาพของการฝึกปฏิบัติงานเชิงโรงเรียน-โรงงาน หรือสถานประกอบการบางแห่งที่เหมาะสม

3. การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นนำสู่บทเรียนและการนำเสนอสาระการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ และใช้การกระตุ้นให้สอบถาม จากนั้นผู้สอนนำเสนอสาระการเรียนรู้โดยมีภาพเพาเวอร์พอยท์ ประกอบ สรุปการเรียนรู้และนำสู่กิจกรรมต่อไป

3.2 ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ทุกคนในกลุ่มต้องลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดให้ เพื่อหาคำตอบจากกิจกรรมและนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มอื่นๆ

3.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของตนเองต่อไป พร้อมกับวัดหรือประเมินผลผู้เรียน

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
2. ตำราเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชน
3. ตำรา เอกสารเกี่ยวกับหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
4. เนื้อหาในรูปแบบ เพาเวอร์พอยท์
5. เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
6. กรณีศึกษาในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ในรูปแบบวีดิทัศน์
7. สถานที่ในโรงเรียนที่ฝึกปฏิบัติงานจริงในการให้บริการงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการงานบริการอุตสาหกรรม

การวัดและประเมินผลหลักสูตร

การวัดและประเมินผลหลักสูตร มี 2 ลักษณะคือ

1. การวัดผลและประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละหน่วยเรียน ด้วยเครื่องมือวัดในแต่ละหน่วยเรียน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสังเกตทักษะและเจตคติ เป็นต้น
2. การวัดผลและประเมินผลหลักสูตร เป็นการวัดสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนทั้งก่อนและหลัง ทดลองใช้หลักสูตร ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินด้านทักษะ

การเรียนรู้ซ่อมเสริม

ถ้าผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ ให้ศึกษาเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ ตำราและเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน ตำราและเอกสารเกี่ยวกับหัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยให้ทบทวนด้วยตนเอง พร้อมกับการทดสอบจนกว่าจะผ่านเกณฑ์การประเมินผล ในหน่วยการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านนั้นๆ

คู่มือการสอน

หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

คำแนะนำสำหรับผู้สอน

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรเสริมอย่างลึกซึ้งทั้งฉบับ
2. ศึกษาคู่มือผู้สอนทั้งฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้หัวหน้านักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำเยาวชน และวิธีการจัดการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) ซึ่งมีกลยุทธ์วิธีในการสอนที่ใหม่ และหลากหลาย โดยให้ดำเนินการสอนตามขั้นตอนที่กำหนดให้
3. วางแผนการจัดเตรียมห้องเรียนและสถานที่จริงนอกห้องเรียนที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ และเอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาปวส. ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
4. เตรียมสื่อการสอนให้ครบตามที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
5. บทบาทของผู้สอน
 - 5.1 ให้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน ผู้ให้กำลังใจ ผู้ช่วยเหลือแนะนำแหล่งความรู้ หรือเป็นตัวอย่างที่ดีในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษา
 - 5.2 กระตุ้นหัวหน้านักศึกษาให้แสดงออกด้านการฟัง การถาม การตอบ และเสนอข้อคิดเห็นด้วยกลยาณมิตร เกี่ยวกับสาระของภาวะผู้นำเยาวชน โดยทำกิจกรรมทั้งรายบุคคล และการเข้ากิจกรรมเป็นกลุ่ม
 - 5.3 สังเกต จดบันทึก ประเมินระหว่างทำการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมเพื่อจะได้วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามสภาพจริงอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.4 บันทึกปัญหา การจัดการจัดการเรียนรู้ การใช้หลักสูตร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการจัดการจัดการเรียนรู้ต่อไป

การแนะนำโครงสร้างของหลักสูตรเสริม

หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเสริมที่มุ่งพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ในด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาเพิ่มเติมจากสิ่งที่หัวหน้านักศึกษาเคยศึกษามาแล้ว และใช้วิธีสอนแตกต่างไปจากเดิม โดยมีโครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย 7 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน

หน่วยที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

หน่วยที่ 5 การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 6 การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี

หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง

ใช้กิจกรรมประกอบการจัดการเรียนรู้ทุกหน่วย

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม

เมื่อหัวหน้านักศึกษาผ่านการเรียนจากหลักสูตรเสริมมาแล้ว จะเป็นผู้ที่สามารถ

1. มีความรู้ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
2. มีทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1 การคิดวิเคราะห์
 - 2.2 การมอบหมายงาน
 - 2.3 การนำและทำงานเป็นทีม
 - 2.4 การมีเจตคติที่ดี
3. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

วิธีดำเนินการสอน

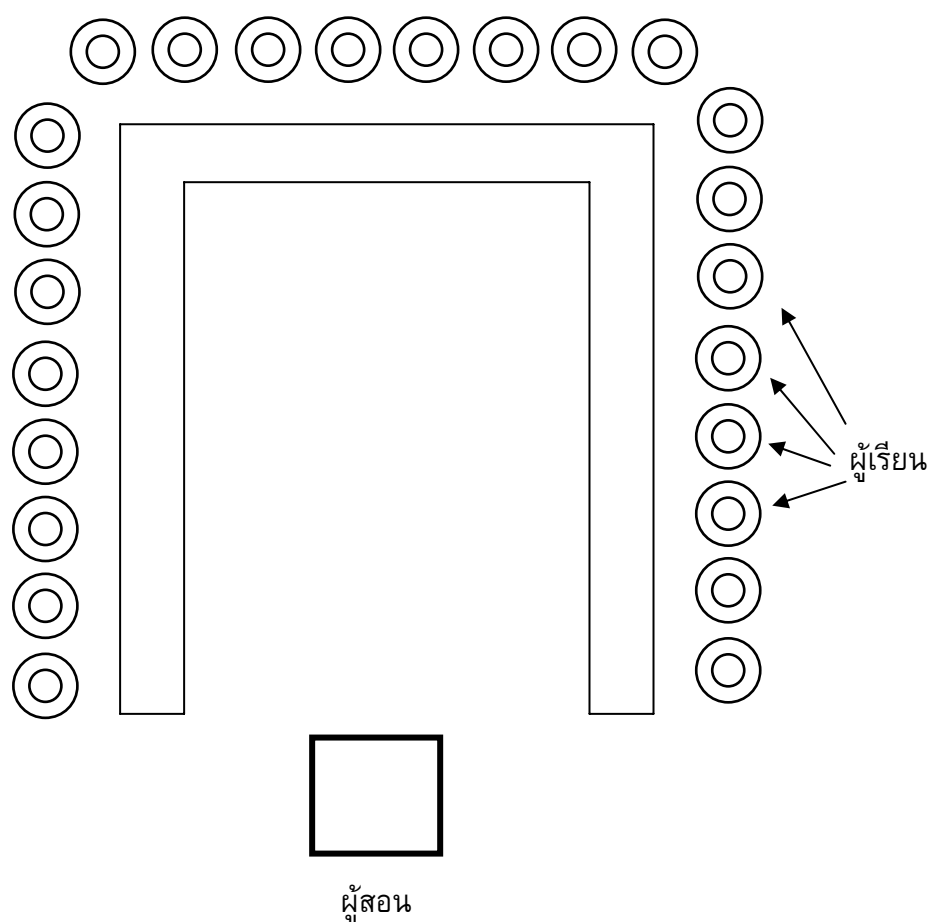
เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาระดับ ปวส. ได้ศึกษาเหตุการณ์จริงและกรณีศึกษาจากวีดิทัศน์ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่ม ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาศึกษา ปวส. ได้ค้นพบ เรียนรู้ด้วยตนเอง จนเกิดการยอมรับ สามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ดังนั้น กลยุทธ์ในการสอนมีดังนี้

1. การจัดบรรยากาศในห้องเรียน
2. การถามคำถาม
3. การประชุมกลุ่ม
4. การใช้กรณีศึกษาด้วยวีดิทัศน์
5. การเรียนรู้จากสภาพจริง
6. การใช้เกม
7. การแสดงบทบาทสมมติ
8. การโต้วาที
9. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

การจัดบรรยากาศในห้องเรียน

ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ควรคำนึงถึงบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการรับข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจนที่สุด ดังนั้น การจัดห้องเรียนควรมีการจัดหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยทั่วไปจะมีการจัดดังนี้

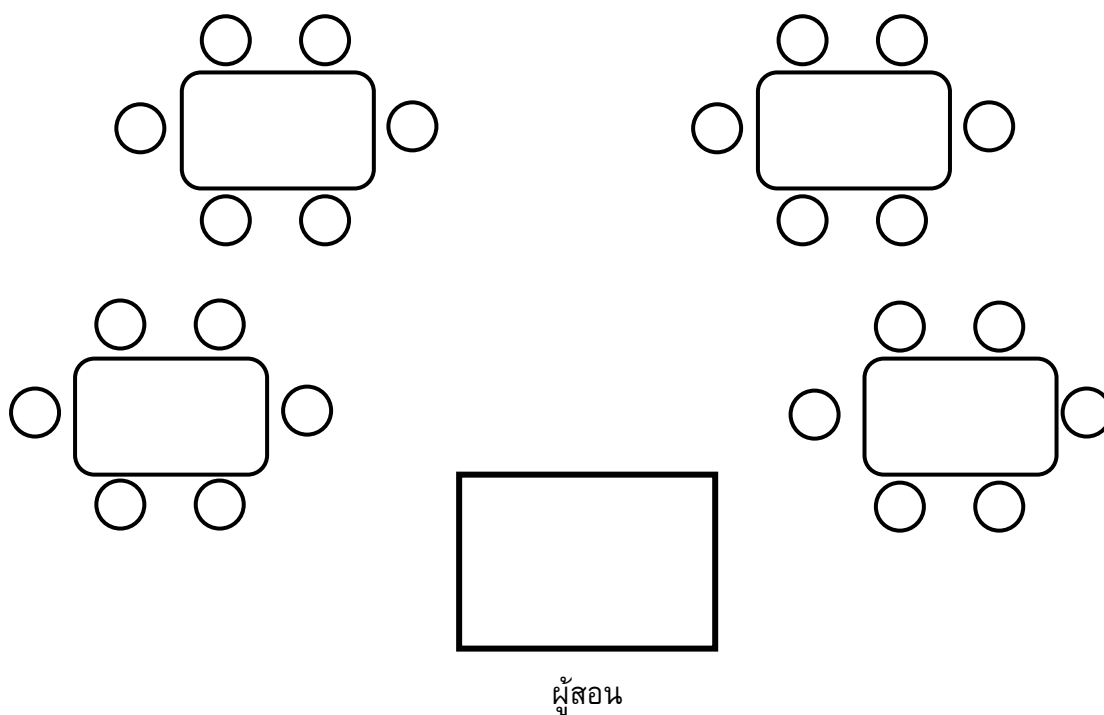
1. ขณะที่มีการนำเสนอ หรือการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มใหญ่ ควรจัดเป็นรูปแบบตัวยูหรือรูปแบบเกือกม้า เพื่อให้ผู้สอนเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างใกล้ชิดทุกคน มีโอกาสสนสายตากับผู้เรียน ผู้สอนสามารถยืนหรือเดินได้หลายจุด นอกจากนี้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสมองเห็นหน้ากันทุกคน ขณะมีคำถาม หรือมีการสาธิต



ภาพประกอบ 1 การจัดห้องเรียนในรูปแบบตัวยู (U)

2. ขณะมีการแบ่งกลุ่มย่อย อาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น จัดเป็นรูปแบบทีม รูปแบบโต๊ะประชุม หรือรูปแบบกลุ่มเล็กในกลุ่มใหญ่ เป็นต้น ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

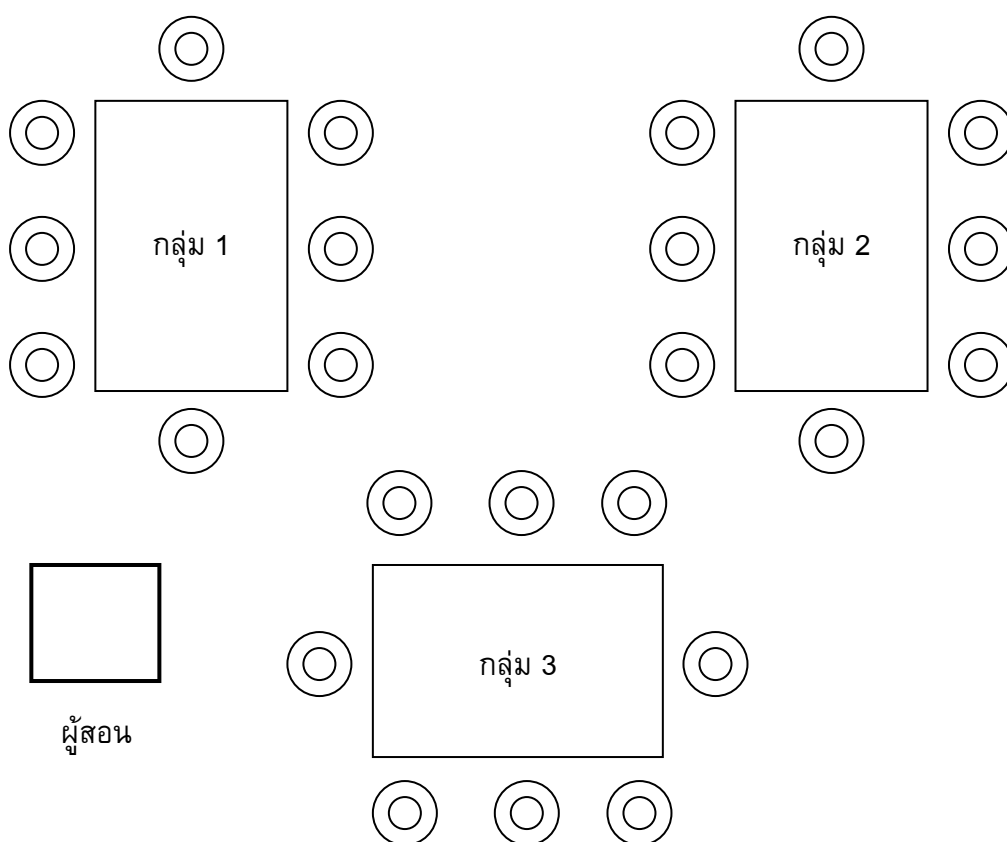
2.1 รูปแบบทีม



ภาพประกอบ 2 การจัดห้องเรียนในรูปแบบทีม

การจัดในลักษณะนี้ใช้ขณะที่มีการแบ่งกลุ่มย่อย หรือการทำกิจกรรมกรณีศึกษาจาก วิดีทัศน์ แต่ละกลุ่มมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกันภายในกลุ่มไม่รบกวนกลุ่มอื่นๆ ผู้เรียนสามารถมองเห็นกันได้อย่างทั่วถึง และผู้สอนสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนทุกคนได้อย่างใกล้ชิดด้วย

2.2 รูปแบบการแสดงบทบาทสมมติ



ภาพประกอบ 3 การจัดห้องเรียนในรูปแบบการแสดงบทบาทสมมติ

การจัดห้องเรียนในรูปแบบการแสดงบทบาทสมมติ ผู้สอนควรจะนั่งอยู่ด้านข้าง คอยสังเกตการณ์ ไม่ควรนั่งตรงกลาง เพราะการที่ผู้สอนนั่งด้านข้าง ผู้เรียนทุกคนจะสามารถแสดงบทบาทสมมติได้อย่างดีมากขึ้น

การถามคำถาม

การถามคำถาม เป็นเทคนิควิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสตอบกันเอง เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นแนวทางในการดึงความรู้ความสามารถในการตีความหมายของผู้เรียนได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิด ข้อพิจารณา หรือความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาต่างๆ

การถามคำถามเพื่อพัฒนาการคิด ควรคำนึงถึง 2 มิติดังนี้

1. ชนิดของคำถาม
2. เทคนิคในการถามคำถาม

1. ชนิดของคำถาม ควรเป็นคำถามปลายเปิดซึ่งแนวคิดที่ต้องการคำตอบในลักษณะของการอธิบายให้เหตุผล หรือแนวคิด หรือเป็นการถามที่ต้องการคำตอบในเชิงอธิบายถึงวิธีการ ขั้นตอนที่น่าไปสู่ผลขั้นสุดท้าย หรือเป็นคำตอบที่ต้องการให้ผู้ตอบแสดงความเห็นตัดสินใจ หรือประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. เทคนิคในการถามคำถาม

เทคนิคในการถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ ควรมีหลักดังนี้

- 2.1 ความถี่ในการถาม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ควรพิจารณาจากกิจกรรมการสอน
- 2.2 การกระจายโอกาสในการถูกถามอย่างเท่าเทียมกัน ใช้วิธีการสุ่มเลือกรายชื่อ เพื่อเป็นการกระจายการถามให้ทั่วทั้งห้อง
- 2.3 การถามกระตุ้น เมื่อผู้ตอบตอบไม่ตรงประเด็น ไม่ชัดเจนหรือไม่ถูกต้อง ให้ผู้ถามใช้วิธีการถามกระตุ้น โดยให้ผู้ตอบยกตัวอย่าง การให้เหตุผลเพิ่มเติม
- 2.4 การรอคำตอบ ควรให้เวลาผู้ตอบได้มีเวลาคิดหาคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ดีในการรอคำตอบ ประมาณ 1-3 นาที

การประชุมกลุ่ม

เป็นการประชุมอย่างเป็นพิธีการที่มีเป้าหมายของกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวทางการแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะ และร่วมกันสรุปผลการประชุมเพื่อนำไปสู่การประชุมรวมหรือรายงานผลในระดับสูงต่อไป ข้อดีของการประชุมกลุ่ม จะช่วยให้สมาชิกผู้ร่วมประชุมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี มีโอกาสใช้ทักษะการฟัง การพูด การถาม ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคตามประเด็นที่กลุ่มกำหนด ข้อจำกัดคือ ถ้าหัวหน้ากลุ่มในการประชุมไม่สามารถควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามขั้นตอน อาจจะทำให้ผล

การประชุมไม่บรรลุตามเป้าหมาย หรืออาจจะเกิดความสับสนในการสรุปวิธีปฏิบัติที่จะดำเนินการต่อไป ส่งผลให้ความสามัคคีในกลุ่มลดน้อยลง หรือไม่เชื่อมั่นในผลงานของกลุ่มที่ประชุม ฉะนั้น การประชุมกลุ่มต้องการผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถพอสมควร สำหรับการจัดสถานที่ของห้องประชุม ควรจัดเป็นรูปตัว U) และใช้เวลาการประชุมกลุ่มย่อยไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง สำหรับการประชุมกลุ่มใหญ่ไม่ควรเกิน 3 ชั่วโมง (วารินทร์ อักษรนำ. 2542: 18-19)

การใช้กรณีศึกษาด้วยวิธีทัศน์

ทิสนา แคมมณี (2543: 76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีสอนโดยใช้กรณีศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นมาจากความเป็นจริง และตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วค่อยนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ และมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ ของวิธีการสอน คือ มีการตั้งเรื่องที่คล้ายกับเหตุการณ์จริง มีประเด็นคำถามให้คิดพิจารณาหาคำตอบ มีคำตอบที่หลากหลาย คำตอบที่ไม่มีถูกผิดอย่างชัดเจนหรือแน่นอน มีการอภิปรายเกี่ยวกับกับสถานการณ์ ปัญหา มุมมอง และวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียน และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ ของการสอน คือ ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอกรณีศึกษา ผู้เรียนศึกษากรณีศึกษา ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหา วิธีแก้ปัญหาของผู้เรียน และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้กรณีศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) มีการเตรียมการก่อนการสอน ผู้สอนจำเป็นต้องเตรียมกรณีศึกษาให้พร้อม กรณีศึกษาที่เหมาะสมจะต้องมีสาระ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง กรณีที่นำมาใช้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่มีสถานการณ์ปัญหาขัดแย้ง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดเห็นของผู้เรียน หากไม่มีสถานการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง ผู้สอนอาจใช้วิธีการตั้งประเด็นคำถามที่ท้าทายให้ผู้เรียนคิดก็ได้ ผู้สอนอาจนำเรื่องจริงมาเขียนเป็นกรณีศึกษา หรืออาจใช้เรื่องจากหนังสือพิมพ์ ข่าวและเหตุการณ์ รวมทั้งจากสื่อต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น เมื่อได้กรณีที่ต้องการแล้ว ผู้สอนจะต้องเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการ

2) การนำเสนอกรณีศึกษา ผู้สอนอาจเป็นผู้นำเสนอกรณีศึกษา หรืออาจใช้เรื่องจริงจาก ผู้เรียนเป็นกรณีศึกษาก็ได้ (แต่ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์กรณีศึกษานั้น และตั้ง ประเด็นคำถามได้เร็ว) วิธีการนำเสนอทำได้หลายวิธี เช่น การพิมพ์เป็นข้อมูลมาให้ผู้เรียนอ่าน การเล่ากรณีศึกษาให้ฟัง หรือนำเสนอโดยใช้สื่อ เช่น สไลด์ วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ หรืออาจให้ผู้เรียน แสดงเป็นละครหรือบทบาทสมมติก็ได้

3) การศึกษากรณีศึกษาและการอภิปราย ผู้สอนควรแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและให้เวลา อย่างเพียงพอในการศึกษากรณีศึกษาและคิดหาคำตอบ ไม่ควรให้ผู้เรียนตอบประเด็นคำถามทันที ผู้เรียนแต่ละคนควรมีคำตอบของตนเองเตรียมไว้ก่อน แล้วจึงร่วมกันอภิปรายเป็นกลุ่ม และนำเสนอผล การอภิปรายระหว่างกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนกัน ผู้สอนพึงตระหนักว่าการสอนโดยให้กรณีศึกษา นี้ มีได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง คำถามสำหรับการอภิปรายนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดอย่างชัดเจน แน่นนอน แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดที่ กว้างขึ้นมองปัญหาในแง่มุมที่หลากหลายขึ้น อันจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น ด้วยเหตุ นี้การอภิปรายจึงควรมุ่งความสนใจไปที่เหตุผลหรือที่มาของความคิดที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาเป็น สำคัญ

การเรียนรู้จากสภาพจริง

วิธีนี้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้หัวหน้านักศึกษาได้เรียนรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่ม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้นอกห้องเรียน การสังเกต บันทึก การใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ และ การเรียนรู้จากสภาพจริง วิธีการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ ผู้สอนหรือผู้นำกิจกรรมจะต้องอธิบายวิธีการเรียนรู้ นี้ให้ชัดเจน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ และแนะนำเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นกับผู้เรียน เนื่องจาก ผู้เรียนจะต้องพบกับกลุ่มคนในระดับหัวหน้างานและพนักงาน ในเวลาที่กำหนด ซึ่งจำเป็นต้องได้ผล การเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามเป้าหมาย ซึ่งต่างจากวิธีการใช้กรณีศึกษาจากวีดิทัศน์ เพราะสามารถศึกษาหรือดูวีดิทัศน์ซ้ำไปซ้ำมาได้อย่างสะดวก

การใช้เกม

ทิสนา แคมมณี (2543: 82) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีสอนโดยใช้เกมว่าเป็นกระบวนการที่ ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนเล่นเกม ตามกติกา และนำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของ ผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้เรื่องต่างๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับ

ประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของวิธีการสอนคือ ต้องมีเกมและกติกากการเล่น มีการเล่นเกมตามกติกา และมีการอภิปรายเกี่ยวกับผลการเล่น วิธีการเล่น และพฤติกรรมการเล่นของผู้เล่นหลังการเล่น ส่วนขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ของการสอนคือ ผู้สอนนำเสนอเกม ชี้แจงวิธีการเล่น และกติกากการเล่น จากนั้นผู้เรียนเล่นเกมตามกติกา และหลังจากนั้นผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับผลการเล่นและวิธีการหรือพฤติกรรมการเล่นของผู้เรียน

เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้เกม ให้มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเลือกและนำเสนอเกม เกมที่นำมาใช้ในการสอนส่วนใหญ่จะเป็นเกมที่เรียกว่า “เกมการศึกษา” คือ เป็นเกมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้ผู้เล่นเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ มิใช่เล่นเพียงเพื่อความสนุกสนานเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ผู้สอนอาจมีการนำเกมที่เล่นกันเพื่อความบันเทิงเป็นสำคัญ มาใช้ในการสอน โดยนำมาเพิ่มขั้นตอนสำคัญ คือ การวิเคราะห์หรืออภิปรายเพื่อการเรียนรู้ได้ เกมที่ได้รับการออกแบบให้เป็นเกมการศึกษาโดยตรงมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ เกมแบบไม่มีการแข่งขัน เกมแบบแข่งขัน มีผู้แพ้ผู้ชนะ และเกมจำลองสถานการณ์ (Simulation Game)
2. การชี้แจงวิธีการเล่น และกติกากการเล่น เนื่องจากเกมแต่ละเกมมีวิธีการเล่น และกติกาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากน้อยแตกต่างกัน ในกรณีที่เกมนั้นเป็นเกมง่าย ๆ มีวิธีการเล่นและกติกาไม่ซับซ้อน การชี้แจงก็ย่อมทำได้ง่าย แต่ถ้าเกมนั้นมีความซับซ้อนการชี้แจงก็จะทำได้ยากขึ้น ผู้สอนควรจัดลำดับขั้นตอนและให้รายละเอียดที่ชัดเจนโดยอาจใช้สื่อเข้าช่วย และอาจให้ผู้เรียนซ้อมเล่นก่อนเล่นจริงกติกากการเล่น เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการเล่น เพราะกติกานี้จะตั้งขึ้นเพื่อควบคุมให้การเล่นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้สอนควรศึกษากติกากการเล่นและวิเคราะห์ (หากเกมไม่ได้ให้รายละเอียดไว้) กติกาแต่ละข้อมีขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อะไร และควรดูแลให้ผู้เล่นปฏิบัติตามกติกากการเล่นอย่างเคร่งครัด
- 3) การเล่นเกม ก่อนการเล่นผู้สอนควรจัดสถานที่ของการเล่นให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการเล่น ไม่เช่นนั้น อาจจะทำให้การเล่นเป็นไปอย่างติดขัด และเสียเวลา เสียอารมณ์ของผู้เล่นด้วยการเล่นควรเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และในบางกรณีต้องควบคุมเวลาในการเล่นด้วย ในขณะที่ผู้เรียนกำลังเล่นเกม ผู้สอนควรติดตามสังเกตพฤติกรรมการเล่นของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และควรบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ เพื่อนำไปใช้ในการอภิปรายหลังการเล่น หากเป็นไปได้ผู้สอนควรอบรมผู้เรียนบางคนให้ทำหน้าที่สังเกตการณ์เล่น และควบคุมกติกากการเล่นด้วย
- 4) การอภิปรายหลังการเล่น ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก หากขาดขั้นตอนนี้การเล่นเกมาก็จะไม่ใช่วิธีสอน เป็นเพียงการเล่นเกมธรรมดา ๆ อภิปรายให้เห็นว่าเกมได้มุ่งให้ผู้เล่นเกิดทักษะที่พัฒนาขึ้นเพียงใด ประสบความสำเร็จตามต้องการหรือไม่ และจะมีวิธีใดที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นแต่ถ้ามุ่งเนื้อหาสาระจากเกม ก็ควรอภิปรายให้เข้าประเด็นที่ว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้

เนื้อหาสาระอะไรจากเกมบ้างรู้ได้อย่างไร ด้วยวิธีใด มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระนั้นได้อย่างไร
ได้ความเข้าใจนั้นมาจากการเล่นเกมตรงส่วนใด เป็นต้น

การแสดงบทบาทสมมติ

ทิสนา แคมมณี (2543:69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ คือกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตน และนำเอาการแสดงออกของผู้แสดงทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่สังเกตพบ มาเป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเราเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง มีองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของวิธีสอน คือ มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ, มีการแสดงบทบาทสมมติ และมีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดงและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ สำหรับขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ของการสอน คือ ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียน เลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ และผู้เรียนแสดงบทบาทและสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกและผู้สอนกับผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับจากการแสดงและการชมการแสดง

เทคนิคและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่จะช่วยสนองวัตถุประสงค์นั้นสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้นควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ไม่มีบทให้ ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหาซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้ และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้าง น้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

- 2) การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียนหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้จากการเรียนครั้งก่อนๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่องราวหรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมที่เตรียมมาแล้ว ทั้งทำด้วยปัญหาเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา

3) การเลือกผู้แสดง ควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาทเพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่งด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้ว ควรให้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น

4) การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชม และทำความเข้าใจกับผู้ชมว่าการแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุกเพลิดเพลินเท่านั้น แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่าควรสังเกตอะไรและควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกตด้วยได้

5) การแสดง ก่อนการแสดงอาจมีการจัดการการแสดงให้ดูสมจริง จากการแสดงอาจเป็นฉากง่าย ๆ หรืออาจจะจัดให้ดูสวยงาม แต่ไม่ควรใช้เวลามาก และควรคำนึงถึงความปลอดภัยด้วย เมื่อทุกฝ่ายพร้อมแล้ว ผู้สอนให้เริ่มการแสดงและสังเกตการแสดงอย่างใกล้ชิด ไม่ควรมีการขัดการแสดงกลางคัน นอกจากกรณีที่มีปัญหาเมื่อการแสดงออกนอกทาง ผู้สอนอาจจำเป็นต้องให้คำแนะนำบ้าง เมื่อการแสดงดำเนินไปพอสมควรแล้ว ผู้สอนควรตัดบท ยุติการแสดง ไม่ควรให้การแสดงยืดเยื้อ ยืดยาว จะทำให้ผู้ชมเกิดความเบื่อหน่าย การตัดบทควรทำเมื่อเห็นว่าการแสดงได้ให้ข้อมูลแก่กลุ่มเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์และอภิปราย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือตัดบทเมื่อการแสดงเริ่มยืดเยื้อ หรือเมื่อผู้ชมพอจะเดาได้ว่า เรื่องราวจะดำเนินต่อไปอย่างไร หรือในกรณีที่ผู้แสดงเกิดอารมณ์สะเทือนใจมากเกินไปจนแสดงต่อไปไม่ได้ ควรตัดบททันที

6) การวิเคราะห์หรืออภิปรายผลการแสดง ขั้นนี้เป็นขั้นสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ เทคนิคที่จำเป็นสำหรับการอภิปรายในช่วงนี้มีหลายประการที่สำคัญคือการสัมภาษณ์ความรู้สึกและความคิดของผู้แสดงและจดบันทึกไว้บนกระดาน ต่อจากนั้นจึงสัมภาษณ์ผู้ชมหรือผู้สังเกตการณ์ถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ ผู้สอนควรจดบันทึกข้อมูลเหล่านั้นบนกระดาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเห็นประเด็นในการอภิปรายและสรุป ต่อจากนั้น จึงให้ทุกฝ่ายร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น และสรุปประเด็นการเรียนรู้ สิ่งสำคัญมากที่ผู้สอนพึงคำนึงในการอภิปรายก็คือ การให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติก็เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะใช้บทบาทเป็นเครื่องมือในการดึงความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ เจตคติหรืออคติต่างๆ ที่ซ่อนอยู่ในส่วนลึกของผู้แสดงออกมาเพื่อเป็นข้อมูลในการเรียนรู้ ดังนั้นการอภิปรายจึงต้องมุ่งเน้นและอภิปรายในเรื่องของพฤติกรรมที่ผู้สวมบทบาทแสดงออก และความรู้สึกที่เป็นเหตุผลผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การซักถามจึงควรมุ่งประเด็นไปที่ว่าผู้แสดงได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้างทำไมจึงแสดงพฤติกรรม

เช่นนั้น และพฤติกรรมนั้นก่อให้เกิดผลอะไรตามมา การอภิปรายไม่ควรมุ่งประเด็นไปที่การแสดงของผู้สวมบทบาทว่า แสดงได้ดีหรือไม่ดี เพียงใด เพราะนอกจากจะเป็นการอภิปรายที่ผิดวัตถุประสงค์แล้ว ยังอาจทำให้ผู้แสดงเสียความรู้สึกได้ในกรณีที่การอภิปรายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเสนอแนะแนวคิดและแนวทางอื่นๆ เพิ่มเติมแตกต่างไปจากที่ผู้สวมบทบาทแสดง ผู้สอนอาจให้มีการแสดงและการอภิปรายเพิ่มเติม และสรุปบทเรียนอีกครั้ง

การโต้วาทิ

การโต้วาทิ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเพื่อเอาชนะความคิดเห็นของอีกฝ่าย การโต้วาทิจึงเป็นการเอาชนะกันด้วย "เหตุผลของวาทิ" การโต้วาทินั้นจัดเป็นการอภิปรายอย่างหนึ่ง ซึ่งจุดมุ่งหมายของการโต้วาทิมี 4 ประการคือโต้เพื่อหาข้อเท็จจริง โต้เพื่อลัทธิ โต้เพื่อเอาชนะศัตรู และโต้เพื่อแสดงความคิดเห็นอย่างมีแบบแผน โดยองค์ประกอบของการโต้วาทิมี 5 ประการ คือ ญัตติ ประธานในการโต้วาทิ กรรมการ ผู้โต้วาทิ และผู้ฟัง ซึ่งรูปแบบเวลาที่ใช้ในการโต้วาทิมี 4 แบบคือ 533 644 755 866 ตัวเลขตัวแรกเป็นเวลาหัวหน้าฝ่ายทั้งสองฝ่ายใช้พูดช่วงแรก ตัวเลขตัวกลางเป็นเวลาของผู้สนับสนุนทั้ง 4 คน และตัวเลขตัวท้ายเป็นเวลาของหัวหน้าฝ่ายใช้สรุป เทคนิคการโต้วาทินั้นมี 4 ประการคือ การป้องกัน การโจมตี การต่อต้าน และการค้านอย่างมีศิลปะ และในส่วนวิธีการโต้วาทิเริ่มจาก หัวหน้าฝ่ายเสนอ หัวหน้าฝ่ายค้าน ผู้สนับสนุนฝ่ายเสนอคนที่1 ผู้สนับสนุนฝ่ายค้านคนที่1 ผู้สนับสนุนฝ่ายเสนอคนที่2 ผู้สนับสนุนฝ่ายค้านคนที่2 หัวหน้าฝ่ายค้านสรุป และหัวหน้าฝ่ายเสนอสรุป

องค์ประกอบของการโต้วาทินั้นได้แก่ 1) ญัตติ คือ หัวเรื่องที่ใช้ในการโต้วาทิ ลักษณะของญัตติที่ดีคือ เป็นญัตติที่มีข้อความไม่ตายตัว สามารถคัดค้านได้ หรือไม่ใช้ข้อความเป็นจริง เช่น โรคเอดส์รักษาไม่หาย เป็นญัตติที่ก่อให้เกิดความคิดได้หลายทางที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นได้หลายทาง ทั้งในแง่ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เป็นญัตติที่คนส่วนใหญ่สนใจ เป็นญัตติที่ช่วยให้ผู้ฟังได้รับประโยชน์ มีสาระและช่วยผู้ฟังเกิดความคิดที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม และเป็นญัตติที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก หรือลบหลู่สถาบันใดๆ 2) ประธาน หรือผู้ดำเนินการโต้วาทิ การเป็นประธานนั้นมีเรื่องที่ต้องระวังได้แก่ ต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่เผลอลงสนับสนุนผู้โต้วาทิคนใดคนหนึ่งเป็นอันขาด ต้องพูดให้น้อยที่สุด เพราะผู้ฟังเน้นมาฟังผู้โต้วาทิมากกว่า และต้องเตรียมตัวมาเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องกำหนดการ ข้อมูลเกี่ยวกับญัตติ กรรมการ และผู้โต้วาทิ 3) กรรมการ โดยปกติมักกำหนดให้มีจำนวนคู่เพื่อความสะดวกในการตัดสิน โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินคือ ประเด็นในการโต้ เหตุผล

การหักล้าง วาทศิลป์ มารยาท คือท่าทาง เนื้อหาที่พูด การใช้ถ้อยคำ การตรงต่อเวลา และเกณฑ์สุดท้ายคือ ส่วนประกอบอื่นๆ เช่นน้ำเสียง วิธีพูด และท่าทาง 4) ผู้โต้วาทิ ในการโต้วาทินั้นจะแบ่งผู้

โต้ว่าที่เป็นสองฝ่าย คือฝ่ายเสนอและฝ่ายค้าน ไม่จำกัดจำนวนว่าผู้โต้ว่าที่จะมีกี่คน แต่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีจำนวนเท่ากันและมีหัวหน้าฝ่ายฝ่ายละ 1 คน 5) ผู้ฟัง การเป็นผู้ฟังนั้นควรรู้จักพิจารณาถ้อยคำที่ได้ ตอนใดผู้โต้ว่าที่พูดดีเป็นที่ประทับใจควรปรบมือให้

วิธีการโต้ว่าที่มีขั้นตอนดังนี้คือ ประธานหรือผู้ดำเนินการโต้ว่าที่จะกล่าวเปิดการโต้ว่าที่ต่อมาเป็นหัวหน้าฝ่ายเสนอ แล้วจึงสลับไปเป็นหัวหน้าฝ่ายค้าน สลับไปมาเช่นนี้ เมื่อหมดเวลาการโต้ว่าที่ ผู้ดำเนินการโต้ว่าที่จะให้หัวหน้าฝ่ายค้านเป็นผู้สรุปก่อน จากนั้นหัวหน้าฝ่ายเสนอจะเป็นผู้สรุปสุดท้าย เพื่อจะได้มีโอกาสที่จะพูดแก้เหตุผลของฝ่ายค้านได้อย่างเต็มที่

สำหรับเทคนิคในการโต้ว่าที่นั้น สามารถแบ่งได้ 4 ประการคือ การป้องกัน หมายถึง การป้องกันข้อผิดพลาดด้วยการหาเหตุผลมาล้อมรั้วสาระของญัตติ การโจมตี หมายถึง การกล่าวซ้ำเติมหรือกล่าวหาฝ่ายตรงข้ามว่าไร้เหตุผล การต่อต้าน หมายถึง การหักล้างเหตุผลการโจมตีของฝ่ายตรงข้ามที่กล่าวโจมตีฝ่ายตน และการค้านอย่างมีศิลปะ การค้านจะทำได้ 3 วิธีคือ ค้านญัตติ เป็นการค้านตัวญัตติหรือสาระของญัตติว่าไม่ถูกต้อง ค้านเหตุผล เป็นการค้านเหตุผลที่อีกฝ่ายเสนอมา และค้านข้ออ้างอิง เป็นการค้านข้ออ้างอิงที่อีกฝ่ายเสนอมา

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

สื่อและแหล่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. คู่มือผู้สอน เพื่อให้ผู้สอนทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหา การจัดการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน รวมทั้งการวัดและการประเมินผล ซึ่งผสมผสานกันออกมาเป็นหน่วยการสอนที่ประกอบด้วย

- 1.1 ชื่อหน่วย
- 1.2 คำอธิบาย
- 1.3 วัตถุประสงค์
- 1.4 เค้าโครงเนื้อหา
- 1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.6 สื่อและแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การวัดและประเมินผล

2. เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์

3. คู่มือผู้เรียน ประกอบด้วยหัวข้อการสอน และเนื้อหาสาระสำคัญตามหัวข้อนั้นๆ บางหัวข้อจะมีแบบฝึกหัด และงานที่มอบหมายให้ทำเป็นหน่วยๆ ตามใบงาน

4. ใบงานตั้งแต่หน่วยที่1-7

5. แบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตั้งแต่หน่วยที่ 1-7

หน่วยที่ 1

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (1½ ชั่วโมง)

ศึกษาความหมาย ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่ แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายและความแตกต่างของภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่
2. วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเยาวชนได้
3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเยาวชนใน

โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

4. เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่
 - ความหมายของภาวะผู้นำเยาวชน และภาวะผู้นำผู้ใหญ่
 - ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่
2. แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนทั่วไป
 - แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
3. ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชนในแบบทั่วไป
 - ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - สรุปความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชน

การจัดการเรียนรู้

1. ขั้นนำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระการเรียนรู้

1.1 อาจารย์ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้หัวหน้านักศึกษาเกิดความอยากรู้ถึงความหมาย สาระ และความสำคัญของภาวะผู้นำเยาวชน (5 นาที)

1.2 อาจารย์นำเสนอสาระสำคัญของภาวะผู้นำเยาวชน โดยใช้โปรแกรมนำเสนอ (Power point) ประกอบคำนำเสนอ เริ่มตั้งแต่ ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่ แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชน (15 นาที)

1.3 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม (10 นาที)

1.4 อาจารย์สรุปข้อคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา และแนะนำวิธีการเรียนในหน่วยที่ 1 (5 นาที)

2. ขั้นกิจกรรม

2.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน ให้พูดถึงแนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในอาชีพงานอาชีวศึกษา พร้อมกับเลือกประธานและเลขานุการของแต่ละกลุ่ม (15 นาที)

2.2 ให้หัวหน้าศึกษานำเสนอผลการสรุปของกลุ่ม และให้สมาชิกทุกคนร่วมกันอภิปราย เพื่อหาข้อสรุปแนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน (15 นาที)

2.3 อาจารย์ให้หัวหน้านักศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปลูกจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน (10 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนต่อไป (5 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 1 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ให้หัวหน้านักศึกษาตอบ (10 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 1
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. โปรแกรมนำเสนอ (Power point)
4. แบบวัดผลด้านความรู้

5. แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น

การวัดและประเมินผล

1. แบบวัดผลด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่ แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชน โดยใช้แบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 1 ใช้เกณฑ์ผ่าน 60 % ขึ้นไป

2. ประเมินวิธีการถามคำถามหรือตอบคำถาม ทั้งการร่วมสัมมนาพูดคุยระหว่างการเรียนรู้ ใช้เกณฑ์ ทุกคนต่างแสดงความคิดเห็นอย่างน้อย 1 ครั้ง

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 1

เรื่อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน



ภาวะผู้นำเยาวชน

การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนเป็นแนวคิดแบบใหม่ที่ต้องนำมาศึกษาเรียนรู้ และพัฒนา เนื่องจากแต่เดิมมีแนวคิดที่ว่าผู้นำเป็นเฉพาะผู้ใหญ่ที่เป็นผู้บริหารหรือเป็นหัวหน้าหน่วยงาน แต่ปัจจุบันทุกคนสามารถสร้างภาวะผู้นำให้ตนเองได้ โดยอาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองให้เกิดการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปลูกฝังและพัฒนาตนเองตั้งแต่เป็นเยาวชน สำหรับคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนนั้น จะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมของยุคสมัยนั้นๆ

ความหมาย

ภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่นให้ทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ โดยอาศัยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เริ่มตั้งแต่วัยเยาวชน โดยเฉพาะในกลุ่มหัวหน้า นักศึกษาปวส. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานที่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 4 ด้านคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำผู้ใหญ่

ภาวะผู้นำเยาวชน เป็นสภาวะของผู้นำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การมีภาวะผู้นำแบบผู้ใหญ่ เป็นสภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพที่ใช้ในการบริหารและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยชีวิตจริง แต่ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสภาวะที่มีศักยภาพและกำลังพัฒนาตนเองโดยอาศัยกลุ่ม นั่นคือเหตุผลอีกประการที่ภาวะแบบผู้ใหญ่จะมีลักษณะเป็นผู้นำเดี่ยวมากกว่าภาวะผู้นำเยาวชนที่มักจะคำนึงถึงกลุ่มที่ตนอยู่ร่วมด้วย ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพและสถานการณ์ ยังไม่ถึงเวลา

แนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

ได้มีผู้ให้แนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนไว้หลายท่าน ดังนี้

โยซาฟิน และเฟิร์ตมัน (Josephine; & Fertman. 1998: 18-113) ได้ศึกษาศักยภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน สามารถแบ่งเป็น 3 สถานะ คือ สถานะแรกการเอาใจใส่ต่อความตระหนักรู้ (Awareness) เป็นสถานะที่พื้นฐานสุดของเยาวชนที่มี เยาวชนจะยอมรับและอยู่ในวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามจารีตประเพณี พวกเขาจะอยู่อย่างธรรมดา ไม่คิดอะไรมากไปกว่าการได้ปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ สถานะที่ 2 คือ การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สถานะภาพนี้ เยาวชนกำลังอยู่ขั้นตอนระหว่างกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ พวกเขาจะเริ่มคิดและกระทำสิ่งที่สังคมเรียกร้องในลักษณะของ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Transactional Leadership) คือ การปฏิบัติติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นให้กิจกรรมสำเร็จไป โดยเริ่มเป็นตัวเชื่อมสานกับผู้อื่น คนกับคนตามภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ โดยมีการรักษาสมดุลของความรู้ อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และสังคม ในเวลาเดียวกัน พวกเขาก็ต้องก้าวไปสู่ สถานะที่ 3 โดยคิดเสมอว่าตัวเขาคือใคร ความสามารถอะไรบ้างที่เขามี เพียงพอหรือไม่ เพียงพอที่จะก้าวไปสู่สถานะที่ 3 คือการเป็นผู้นำของตัวเอง (Mastery) หรือไม่ เยาวชนที่อยู่ในสถานะภาพที่ 3 นี้ จะมีความสนใจในตนเองและผู้อื่น มีความสามารถทำงานและติดต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นสู่การพัฒนา และค้นพบคุณค่าของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม

บอยด์ (Boyd. 2001: Online) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การช่วยเยาวชนให้เรียนรู้ ทักษะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำให้เยาวชนให้เข้าใจประวัติศาสตร์ คุณค่าและความเชื่อในสังคม และวัฒนธรรมของพวกเขา การเอื้อให้เยาวชนพัฒนาความเข้มแข็งในการเป็นปัจเจกบุคคล และมีรูปแบบภาวะผู้นำ การช่วยให้เยาวชนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเหตุผลเชิงจริยธรรม สนับสนุนให้เกิดการยอมรับ, เข้าใจ และยืดหยุ่นกับทุกคน ทุกวัฒนธรรม และสังคม มีความคาดหวัง ใ่วางใจ และให้เกียรติต่อเยาวชนที่จะให้บริการ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ และการจัดเตรียมโอกาส สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ มีส่วนร่วมกับเยาวชนในการบริหารผู้อื่น ทุกที่ ทุกสังคม ทุกกลุ่ม เปิดโอกาสให้บทพวตนเอง และกระบวนการของการเรียนรู้ทั้งในส่วนบุคคล และกลุ่ม การร่วมกับเยาวชนในประสบการณ์กลุ่ม ทำงานเป็นทีม และเครือข่ายหน่วยเหนือ ร่วมกับเยาวชนในการเป็นเครื่องหมายของการปฏิสัมพันธ์กับพี่เลี้ยงการเป็นแบบอย่างที่ดี และร่วมกันพัฒนาไปสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

สำหรับในบริบทของประเทศไทย เกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สกศ. (2550: 39-48) ได้เสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน คือการสร้างนักเรียนให้มีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ และในการปลูกฝังในการฝึกฝนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค้นพบความสามารถและปฏิภาณของตนเองได้โดยในตัวเองซึ่งจะพัฒนา

ภาวะผู้นำให้นักเรียนผู้จบการศึกษาก่อนอุดมศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ผู้นำด้านการตัดสินใจที่แน่วแน่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจ ห่วงใยผู้อื่น เห็นคุณค่าในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นใจผู้อื่นให้ทำงานสู่เป้าหมายร่วม มีจิตวิญญาณเป็นผู้ประกอบการอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างอิสระ ฝ่าฟันเพื่อความเป็นเลิศกระตือรือร้นที่จะดำรงชีวิตอย่างมีรสชาติ ซึ่งจะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรคือ มีการจัดการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง จัดตั้งโรงเรียนหรือสร้างหลักสูตรเสริมเฉพาะด้านให้นักเรียนจัดหลักสูตรโดยเน้นกิจกรรมที่เกิดความคิดริเริ่มของนักเรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ชุมชนเป็นฐาน ในส่วนหลักของหลักสูตร สอนให้น้อยลง เรียนให้มากขึ้น นั่นคือ ให้อิสระผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากกว่าการเรียนไปตามครูสอน ให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมและพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง รู้จักบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในหลักสูตรที่ตนเรียน เรียนรู้แบบองค์รวม มีการใช้ทักษะการคิดและการสื่อสาร ช่วยเพิ่มพูนวิชาการในหลักสูตรหลัก

คุณสมบัติของผู้ที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย (วิทยากร เชียงกูล, 2547: 39-40) คือ ความอยากรู้อยากเห็นที่ไม่เคยมอดและการเรียนรู้อย่างไม่มีความขี้ขลาด มีจินตภาพ (วิสัยทัศน์) ที่มีพลัง ตอนแรกผู้นำกำหนดความเป็นจริงของเขา (สิ่งที่เขาเชื่อว่าเป็นไปได้) และต่อมาก็จัดการทำความเข้าใจให้เป็นจริง พัฒนาความสามารถที่จะสื่อสารจินตภาพนั้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นเห็นด้วย ยอมรับความไม่แน่นอน และกล้าที่จะเสี่ยง มีคุณธรรมที่เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตนเอง เปิดเผยข้อตรง มีวุฒิภาวะ เปิดใจรับการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นคนที่มีความริเริ่ม ความโดดเด่นไม่เหมือนใคร “ผู้นำเรียนรู้จากผู้อื่น แต่ไม่ได้ให้คนอื่นเป็นผู้สร้างเขา” เป็นคนที่คิดค้นอะไรใหม่ การคิดค้นอะไรใหม่บางครั้งเกี่ยวข้องกับการสร้างตัวเองใหม่ (Recreating Your Self) ทำให้อาจจะได้รับอิทธิพลมาจากกรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมที่เติบโตขึ้นมา แต่ผู้นำจะรู้จักจัดการกับอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อเขาทั้งหมด และสร้างบางสิ่งบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นมา รู้จักปลุกตัวที่จะไปคิดและทบทวนพิจารณา เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบและแนวทางในการแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้นต่อโอกาสของชีวิต : เชื่อในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อตัวเองและเพื่อผู้อื่น มองความสำเร็จจากชัยชนะเล็กๆ และความพอใจในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่การมัวนั่งคอยความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ อย่ายอมจำนนต่อบริบทของชีวิตประจำวัน ซึ่งมักเป็นเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องเล็กๆ หรือเพื่อผลประโยชน์ แต่รู้จักใช้บริบทของชีวิตเพื่อพัฒนาความสามารถที่ใหญ่กว่าของตน สร้างบริบทใหม่ สิ่งใหม่ วิธีการงานและวิธีใช้ชีวิตแบบใหม่ที่เป็นตัวของตนเอง และเป็นอิสระจากการประเมินของคนอื่น ของระบบวัฒนธรรม หรือยุคสมัยที่ดำรงอยู่

แนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา

ในบรรยากาศการจัดการอาชีวศึกษา มักจะเน้นถึงความรู้และทักษะด้านวิชาชีพเป็นสำคัญ เนื่องจากต้องการตอบโจทย์ที่ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษา จะมีความรู้ความสามารถ ประกอบวิชาชีพอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ได้จริงหรือไม่ ทำให้สถานศึกษามองข้ามความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำในสายวิชาชีพอาชีวศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานในโลก แรงงานปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ต้องทำเป็นเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ด้วย จึงมีผู้ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนอาชีวศึกษา ดังนี้

ริคเกตส์ และรัลด์ (Ricketts; & Rudd. 2002: 1-12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเยาวชนในสายอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานของการศึกษาทางทฤษฎีนี้เพื่อที่จะสำรวจและสังเคราะห์งานเขียนทางภาวะผู้นำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเยาวชนที่อยู่ในอาชีวและยังคงศึกษาทางสายอาชีพ อีกทั้งแสดงให้เห็นโครงสร้างอันจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำ และต้องการที่จะพัฒนารูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือฝึกที่มีรูปแบบที่เหมาะสมในทางอาชีพ และในการศึกษาทางสายอาชีพ โดยวิธีการและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ของการศึกษาอย่างเป็นระบบนี้เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของเอกสารสำรวจที่เป็นงานเขียนของภาวะผู้นำและการวิจัยการพัฒนาบุคคลสำหรับเยาวชน ประยุกต์แนวคิดของ เบนนิส และนาณูส (Bennis; & Nanus. 1985: 67-85) ที่ว่าทุกคนมีศักยภาพในทางภาวะผู้นำ เหตุผลที่สภาวะผู้นำขาดหายไปในสังคมทุกวันนี้ เป็นเพราะผู้คนไม่เข้าใจเกี่ยวกับความหมายของมัน และสต็อกดิล (Stogdill. 1974: 28-29) สรุปว่ามีคำจำกัดความมากมายเกี่ยวกับการพัฒนาสภาวะผู้นำเท่า ๆ กัน กับการพยายามของหลายคนที่กำหนดมโนทัศน์ของมัน สำหรับเขาเองแล้ว สภาวะถูกนิยามให้เป็น การมีบุคลิกภาพที่ดี มีศิลปะในการชักจูงคนให้ปฏิบัติตาม มีการประยุกต์รู้จักใช้อำนาจ (อิทธิพลทางสร้างสรรค์) การปฏิบัติตนดี เหมาะสม มีพลังในการโน้มน้าวจิตใจ มีมิตรภาพความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และมีความริเริ่มสร้างสรรค์

การจะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน แต่ก็ท้าทายให้ทำการศึกษาและพัฒนา ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจ โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่เด่นชัดซึ่งจำเป็นต้องกระบวนกรของหลักสูตรฝึกอบรม นั่นคือ เยาวชนกับผู้ใหญ่ ต้องให้ความช่วยเหลือกันและกันในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน โดยการเปิดโอกาสให้เยาวชนตัดสินใจ ใช้อำนาจและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมา ตามบริบทที่กว้างเพื่อการเรียนรู้และรับใช้ และรับรู้ในประสบการณ์ของเยาวชนทั้งทางความรู้ทางสติปัญญา และทักษะ จะเห็นว่าเป็นยุทธศาสตร์ทางภาวะผู้นำที่อาศัยการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ (Josephine; & Fertman. 1998: 10) ซึ่งสภาวะผู้นำเป็นถึงความสัมพันธ์ และสภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่อยู่ในกลุ่ม หรือหมู่คณะ กล่าวคือผู้นำเป็นคนที่คิดด้วยตัวของเขาเอง และสื่อสารความคิดและความรู้สึกของเขาเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ และทำตามสิ่งที่เขาเชื่อนั้น ๆ เขายังมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในทางจริยธรรมและทางความรับผิดชอบทางสังคม

สำนักงานการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาแห่งรัฐวอชิงตัน (CTE. 2003: Online) ได้กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่น ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน หลักของ CTE ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนคือ การมอบอำนาจให้ผู้เรียนรับผิดชอบตนเองต่อบทบาทในครอบครัว ชุมชน ธุรกิจและสภาพแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรม ซึ่งโปรแกรม CTE จะประกอบด้วยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านชุมชนและอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้เหล่านี้จะมีกิจกรรมเสริมคือ การพบปะสนทนา การทำโครงการบริการชุมชน การจัดกิจกรรมการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาในทุกๆระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในหลายกลุ่มคน นอกเหนือจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน ฉะนั้นผู้เรียนจะได้มีโอกาสยกระดับสมรรถนะส่วนบุคคลให้สามารถแสดงออกต่อชั้นเรียนและบุคคลภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชน สถานประกอบการ หรือผู้นำท้องถิ่นทุกระดับ

เนื้อหาสาระของหลักสูตรแกนกลางของ CTE ของรัฐวอชิงตันในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำส่วนบุคคล

- 1.1 นักเรียนสามารถวิเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ทักษะการตัดสินใจ โดยอาศัยชั้นเรียน ครอบครัว ชุมชน และประสบการณ์งานบริการอุตสาหกรรม
- 1.2 นักเรียนสามารถแสดงเอกลักษณ์และวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำครอบครัว ผู้นำชุมชน ผู้นำธุรกิจและอุตสาหกรรม
- 1.3 นักเรียนสามารถแสดงออกด้วยการพูดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเขียน และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ในการนำเสนอทักษะภาวะผู้นำที่ตนมี
- 1.4 นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นโดยประยุกต์ความรู้มาสู่การแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง
- 1.5 นักเรียนสามารถแสดงทักษะในการให้ความคิดเห็นด้วยตนเอง (Self-Advocacy Skills) โดยการวางแผนชีวิตและการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล
- 1.6 นักเรียนสามารถนำตนเองไปสู่วิธีการผู้เชี่ยวชาญในการฝึกปฏิบัติทักษะงานอาชีพ ความสามารถในการรวบรวมการอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมในองค์กร (Organizational forums) และความสามารถในการตัดสินใจ

2. ทักษะเชิงกลุ่มต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

- 2.1 นักเรียนมีทักษะในการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การทำงานแบบคู่ขา การทำงานแบบกลุ่มย่อย การทำงานเป็นทีมและการทำงานระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวม
- 2.2 นักเรียนสามารถแสดงความรู้ในการให้เหตุผลเชิงวิภาค และการบริหารจัดการอย่างท้าทาย

2.3 นักเรียนสามารถแสดงตนให้มีความรับผิดชอบในการทำงานในฐานะของผู้นำและผู้ตามที่ดีและแสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งการนำและการตาม

2.4 นักเรียนมีทักษะในการแสดงตนเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ชุมชน และธุรกิจและอุตสาหกรรมให้เกิดความเข้าใจและการรับผิดชอบร่วมกัน

2.5 นักเรียนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานตามขั้นตอนหรือนโยบายของโรงเรียน

2.6 นักเรียนใช้ความรู้สร้างความใส่ใจ ตัดสินใจด้วยความสมัครใจพร้อมกับนำผู้อื่นมีความพยายามที่จะประสานงานและชักชวนสมาชิกในกลุ่มให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการตามแผนแรกของกิจกรรมกลุ่มจะสำเร็จสมบูรณ์

2.7 นักเรียนมีความสามารถในการฝึกอบรมผู้อื่นให้เข้าใจถึงกฎระเบียบ ความคาดหวังของหน่วยงาน ความมีเหตุมีผล ผลลัพธ์และประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

2.8 นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมและใช้หลักการกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ในหลากหลาย

3. ทักษะด้านชุมชนและอาชีพต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 นักเรียนศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นพลเมืองที่ดี

3.2 นักเรียนแสดงตนรับผิดชอบต่อสังคม ต่อครอบครัว ต่อชุมชนและต่อธุรกิจอุตสาหกรรม

3.3 นักเรียนเข้าใจในบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมประเมินการให้บริการชุมชนและการให้บริการกิจกรรมการเรียนรู้

3.4 นักเรียนเข้าใจทักษะการจัดการองค์การที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและฝึกปฏิบัติทักษะเหล่านั้นในชีวิตจริง

3.5 นักเรียนเข้าใจและใช้ระบบขององค์การให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาประเด็นสำคัญในระดับท้องถิ่น รัฐ ชาติและระดับนานาชาติ

3.6 นักเรียนเข้าใจความสำคัญและใช้ประโยชน์ของการเป็นส่วนประกอบเชิงโครงสร้างในการจัดการชุมชน

3.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโปรแกรมการทำงาน การวางแผนกลยุทธ์และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

การแข่งขันในโลกของศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละประเทศ ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ทักษะการมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรธรรมชาติ “ประเทศจะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน” (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541: 23) และได้มีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะตระหนักว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่แท้จริง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงมุ่งเน้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนา “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งมวล เพื่อให้คนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีความรู้ และทักษะเพื่อการปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สภากรรมการดังกล่าวบีบบังคับให้สังคมไทยต้องพัฒนาศักยภาพของคน โดยเร่งสร้างภาวะผู้นำในแต่ละระดับชั้นเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการเข้าร่วมยกระดับขีดความสามารถของชุมชน องค์กรและประเทศ (สุรัชย์ คุ่มสิน. 2546: 18)

การให้ความสำคัญในการพัฒนาคนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนนั้นนับเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจนโดยมุ่งเน้นให้เยาวชนมีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน มุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการองค์ความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 52-53) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชนฯ (2549: ออนไลน์) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ได้สนองต่อแนวนโยบายดังกล่าวโดยจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม และมีจิตสำนึกสาธารณะ โดยการผลักดันให้ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาร่วมกันพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม เป็นคนดี ห่วงไกลอบายมุขและยาเสพติด มีภาวะผู้นำ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมีบทบาทดูแล ตักเตือน เฝ้าระวังความประพฤติอันชั่วร้ายรวมทั้งสืบค้นคนดีในสังคม เชิดชูให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆระดับ อีกทั้งปลูกฝังเจตคติที่ดีและการเรียนรู้ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เปิดโอกาสให้คนทุกวัยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมเรียนรู้ทำงานร่วมกันประสานประโยชน์

จะเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการเตรียมเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีทักษะในการปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในกลุ่มเยาวชนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา มีนโยบายอย่างชัดเจน ในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนสายช่างวิชาชีพและเทคนิคศึกษา ในวิทยาลัยการอาชีพ จากการทำโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มวิชาชีพของรัฐโอไฮโอ โดยปาร์คเกอร์ (Parker. 2005: Online) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ แม้แต่ภาวะผู้นำในตัวนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำในนักเรียนสายวิชาชีพช่างเทคนิคที่จบไป เพื่อประกอบอาชีพผู้ใช้งาน แม้ว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนดังกล่าวนี้ จะเน้นไปที่ทักษะวิชาชีพเป็นสำคัญ แต่การจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกายังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้เรียนในกลุ่มนี้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาการศึกษาวิชาชีพ

อีกทั้งในรัฐวอชิงตัน มีการกำหนดทักษะภาวะผู้นำหลักของการศึกษาทางเทคนิคและการอาชีพแห่งรัฐวอชิงตัน (Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills) หรือเรียกย่อๆ ว่า CTE (Career and Technical Education: CTE. 2003: Online) โดยได้กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่นทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน หลักของ CTE ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนคือ การมอบอำนาจให้ผู้เรียนรับผิดชอบตนเองต่อบทบาทในครอบครัว ชุมชน ธุรกิจและสภาพแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรม และในรัฐเวอร์จิเนียก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว โดยคณะกรรมการการศึกษาของเวอร์จิเนีย (Virginia Board of Education. 2001: 1-3) ได้กำหนดเป็นนโยบายการศึกษาของรัฐ โดยถือว่าการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำในตัวเยาวชนเป็นสิ่งที่สำคัญและท้าทายในอนาคตในด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมเยาวชนให้สามารถเรียนรู้และร่วมงานกับสังคมโลกได้

สำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย มีความจำเป็นและสำคัญที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำเยาวชนด้วยเช่นกัน จำเป็นต้องแก้ปัญหาแนวคิดเดิมๆ ที่ว่า การเรียนสายวิชาชีพเป็นกลุ่มนักเรียนที่เรียนไม่เก่ง หรือชอบการปฏิบัติมากกว่าจะนั่งเรียน และคิดว่าเรียนยากเรียนหนัก สกปรก และความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย หัวหน้านักศึกษาขาดความอดทนต่องานที่มอบหมายให้ทำ (สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. 2550: ออนไลน์) ซึ่งอันที่จริงแล้วควรส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพและสังคม โดยพยายามสร้างค่านิยมใหม่ให้เห็นว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อตลาดแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ทำโครงการ "คนพันธุ์อา" นักศึกษาช่าง

ส่วนใหญ่ต้องอยู่กับเครื่องจักรเครื่องกล ทำให้อาจขาดมิติด้านการสื่อสาร ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพ และสร้างมนุษย์สัมพันธ์ นอกเหนือจากฝึกฝนทักษะวิชาชีพในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ โครงการสร้างสรรค์คนพันธุ์อาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออก เป็นเวทีให้นักศึกษาอาชีวฯได้แสดงความสามารถนอกเหนือจากทักษะความชำนาญในสายอาชีพ เพื่อให้สังคมได้เห็นและยอมรับนักศึกษาอาชีวฯยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2550: ออนไลน์) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำเยาวชนอีกทางหนึ่ง ดังที่ เทียน ทองแก้ว (2550: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ศักยภาพของผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้ทุกคนที่อยู่ด้วยกัน ได้ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม สื่อสารกับทุกคนด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน มีความสามารถในการเตรียมผู้อื่นให้มีลักษณะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูปต่อไป ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเยาวชนมีความจำเป็นและสำคัญในอาชีวศึกษา คือ ไม่เพียงแต่ผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในสายที่ตนถนัดเท่านั้น แต่ต้องสามารถนำตนเองและผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานในสายวิชาชีพด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ การคิดในเชิงบวก รู้จักแก้ปัญหาเชิงคิดวิเคราะห์ และทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป

ภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่นให้ทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้คุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การนำและทำงานเป็นทีม และการมีเจตคติที่ดี

ภาวะผู้นำเยาวชนมีความจำเป็นและสำคัญในอาชีวศึกษา คือ ไม่เพียงแต่ผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในสายที่ตนถนัดเท่านั้น แต่ต้องสามารถนำตนเองและผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานในสายวิชาชีพด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ การคิดในเชิงบวก รู้จักแก้ปัญหาเชิงคิดวิเคราะห์ และทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

- เทียน ทองแก้ว. (2550). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2550, จาก http://www.qa.kmitnb.ac.th/qa_news/2546/QANEWS40_25460116.pdf
- วิทยากร เชียงกูล. (2547). *คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ. (2550, เมษายน). สิงคโปร์มุ่งสู่ผู้นำผลิตทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กลางอุดมศึกษาระดับสากลแห่งเอเชีย. *วารสาร การศึกษาไทย*. 4 (31): 39-48.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2550, มกราคม). โครงการคนพันธุ์อา. ข่าวสด. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2550, จาก http://www.thaiedresearch.org/thaied_news/index1.php?id=33669
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://www.nesdb.go.th/plan10/plan10.htm>
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชนฯ. (2549). *คุณสมบัติเด็กและเยาวชนที่พึงประสงค์ 6 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2549, จาก <http://oppy.opp.go.th/about/04.html>
- สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2550). *บทสรุปสำหรับผู้บริหารในเรื่องผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2550, จาก http://bme.vec.go.th/page/admin_op2.htm
- สุรัชย์ คุ่มสิน. (2546, กันยายน - ธันวาคม). วิฤตภาวะผู้นำ: อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มศว*. 2(6): 13-20.
- Boyd, Barry L. (2001, August). Bringing Leadership Experiences to Inner-City. *Youth* 39(4). Retrieved February 25, 2007, from <http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>
- Career and Technical Education. (2003). *Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills Preamble*. Retrieved March 22, 2007, from <http://www.k12.wa.us/CareerTechEd/pubdocs/CoreLeadershipSkills-March03.pdf>
- Josephine, A; & Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Ricketts, J.C.; & Rudd, R.D. (2002, June). A comprehensive leadership education model to train, teach and develop leadership in youth. *Journal of Career and Technical Education*. 19(1): 1-30.

ใบงาน 1

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำเยาวชนจนนำไปสู่การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนขั้นพื้นฐาน และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

สาระสำคัญ

1. ความหมายและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่
2. แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา
3. ความจำเป็นและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา

เทคนิคการทำกิจกรรม

ศึกษาส่วนตัว ฟัง และคิดติดตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งกล่าวอภิปราย ชักถาม ในระหว่างประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม

กิจกรรม การถามคำถามและการประชุมกลุ่ม

1. แบ่งหัวหน้านักศึกษา ปวส. ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการกลุ่ม
3. ให้ประธานกลุ่มแต่ละกลุ่มออกมาจับสลากเพื่อได้หัวข้อในการสนทนากลุ่ม
4. ให้แต่ละกลุ่มประชุมเกี่ยวกับหัวข้อที่ประธานได้รับมา โดยให้อภิปรายพูดคุยถึงสาระที่สำคัญของเอกสารที่ได้รับ และวิจารณ์ถึงจุดเด่น-จุดด้อยของแนวคิดที่กลุ่มได้ศึกษา
5. ให้นำข้อสรุปของกลุ่ม เขียนลงในกระดาษเป็นงานกลุ่ม และให้นำเสนอรายงานหน้าชั้นกลุ่มละ 5 นาที
6. หลังเสนอรายงานให้กลุ่มอื่นๆ อีก 2 กลุ่มร่วมอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของแต่ละกลุ่มร่วมกัน (5 นาที)

* หมายเหตุ หัวข้อของแต่ละกลุ่มคือ ความหมายและความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเยาวชนและภาวะผู้นำผู้ใหญ่ รวมถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน หัวข้อที่สองคือ แนวคิดการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนแบบทั่วไป หัวข้อที่สามคือ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษา

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 1

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามา ตอบ หรือเสนอความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบทดสอบความรู้สำหรับหน่วยที่ 1
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน

จงตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในข้อที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด เพียงข้อเดียว

1. ท่านคิดว่า การประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน หัวหน้างานควรมีภาวะผู้นำเยาวชนในด้านใด
 - ก. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - ข. ความสามารถในการนำตนเอง
 - ค. ความสามารถในการนำผู้อื่น
 - ง. ถูกทั้งข้อ ข. และ ค.
2. สิ่งทีภาวะผู้นำเยาวชนแตกต่างจากภาวะผู้นำผู้ใหญ่คือข้อใด
 - ก. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ
 - ข. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำแบบเต็มตัว
 - ค. ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังพัฒนาตนเองโดยอาศัยกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ
3. ท่านคิดว่าข้อใดกล่าวถูกต้อง
 - ก. มีน้อยคนนักที่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำคนได้
 - ข. ทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้มีภาวะผู้นำได้
 - ค. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ
 - ง. เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภาวะผู้นำจะมีขึ้นเอง
4. ในการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ท่านคิดว่าข้อใดสอดคล้องที่สุด
 - ก. ความตระหนักรู้ การปฏิสัมพันธ์ และการเป็นผู้นำ
 - ข. การฟัง การพูด และการเขียน
 - ค. การศึกษาหาความรู้ การปฏิบัติ และการวัดผล
 - ง. การฝึกฝน การคิด และการนำไปใช้
5. การตระหนักรู้ ตามแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ข้อใดตรงกับความหมายมากที่สุด
 - ก. การยอมรับและอยู่ในบรรทัดฐานของสังคมตามจารีตประเพณี โดยปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ
 - ข. การพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม ร่วมงานกับผู้อื่น
 - ค. มีความสนใจในตนเองและผู้อื่น สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นพัฒนาเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ

6. การปฏิสัมพันธ์ ตามแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ข้อใดตรงกับความจริงกับความหมายมากที่สุด

- ก. การยอมรับและอยู่ในบรรทัดฐานของสังคมตามจารีตประเพณี โดยปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ
- ข. การพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม ร่วมงานกับผู้อื่น
- ค. มีความสนใจในตนเองและผู้อื่น สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นพัฒนาเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม
- ง. ถูกทุกข้อ

7. การเป็นผู้นำ ตามแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ข้อใดตรงกับความจริงมากที่สุด

- ก. การยอมรับและอยู่ในบรรทัดฐานของสังคมตามจารีตประเพณี โดยปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ
- ข. การพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม ร่วมงานกับผู้อื่น
- ค. มีความสนใจในตนเองและผู้อื่น สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นพัฒนาเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม
- ง. ถูกทุกข้อ

8. การศึกษาในระดับ ปวส. อาชีวศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในด้านใดเหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานที่จะได้รับในการประกอบอาชีพในอนาคต

- ก. ความรู้และความสามารถในการสื่อสาร
- ข. หัวหน้าคนและหัวหน้างาน
- ค. คุณธรรมและจรรยาบรรณ
- ง. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

9. องค์ประกอบของหัวหน้าคนหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าข้อใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุด

- ก. การคิดวิเคราะห์
- ข. การมอบหมายงาน
- ค. การวางแผนโครงการ
- ง. การมีเจตคติที่ดี

10. สำนักงานการอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาแห่งรัฐวอชิงตันได้ใช้โปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

- ก. ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านชุมชนและอาชีพ
- ข. ทักษะสังคม ทักษะศาสนา และทักษะการทำงาน
- ค. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวิจัย และทักษะการพัฒนา
- ง. ไม่มีข้อถูก

เฉลยแบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 1

1.	ง.	6.	ข.
2.	ค.	7.	ค.
3.	ข.	8.	ข.
4.	ก.	9.	ค.
5.	ก.	10.	ก.

หมายเหตุ

เกณฑ์การประเมินวัดความรู้ คือถ้าหัวหน้านักศึกษาตอบแบบทดสอบใบงาน 1/1 ได้ 60% ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

หน่วยที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (1½ ชั่วโมง)

ศึกษาความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
2. วิเคราะห์องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานในงานอาชีพปัจจุบัน
3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
4. เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
2. องค์ประกอบของหัวหน้าคน
3. องค์ประกอบของหัวหน้างาน

การจัดการเรียนรู้

1. ขั้นนำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระการเรียนรู้
 - 1.1 อาจารย์ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้หัวหน้านักศึกษาเกิดความอยากรู้ถึงความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน (5 นาที)
 - 1.2 อาจารย์นำเสนอสาระสำคัญของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เริ่มตั้งแต่ความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน (15 นาที)
 - 1.3 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม (5 นาที)

1.4 อาจารย์สรุปข้อคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา และแนะนำวิธีการเรียนหน่วยที่ 2 (5 นาที)

2. ขั้นกิจกรรม

2.1 อาจารย์นำเสนอกรณีศึกษาจากวิดีโอเรื่องหัวหน้างาน (15 นาที)

2.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน โดยแต่ละกลุ่มให้ประชุมออกความคิดเห็นร่วมกัน จากวิดีโอที่ได้ชมไป พร้อมกับเลือกประธานและเลขานุการในแต่ละกลุ่ม (15 นาที)

2.2 ให้หัวหน้าศึกษานำเสนอผลการสรุปของกลุ่ม และให้สมาชิกทุกคนร่วมกันอภิปราย เพื่อหาข้อสรุปจากการประชุมกลุ่ม (15 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนด้านการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานต่อไป (5 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 2 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้แนวคิดพื้นฐานการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ให้หัวหน้านักศึกษาตอบ (10 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 2
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจกเตอร์
3. วิดีทัศน์กรณีศึกษาจากวิดีโอ เรื่อง บทบาทและทักษะหัวหน้างานยุคใหม่
4. แบบวัดผลด้านความรู้ 2 ฉบับ
5. แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม หรือเสนอความคิดเห็น

การวัดและประเมินผล

1. แบบวัดผลด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความแตกต่างของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน องค์ประกอบของหัวหน้าคนและหัวหน้างาน โดยใช้แบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 2 ทั้งสองฉบับรวมกัน ใช้เกณฑ์ผ่าน 60 % ขึ้นไป

2. ประเมินวิธีการถามคำถามหรือตอบคำถาม ทั้งการร่วมสนทนาพูดคุยระหว่างการเรียนรู้ ใช้เกณฑ์ ทุกคนต่างแสดงความคิดเห็นอย่างน้อย 1 ครั้ง

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 2

เรื่อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน



หัวหน้าคนและหัวหน้างาน

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนสายวิชาชีพหรืออาชีวศึกษา พบว่าเนื้อหาสาระที่สำคัญและสอดคล้องต่อตลาดจ้างงาน คือ หัวหน้าคนและหัวหน้างาน เนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนสามารถนำไปใช้กับการเป็นผู้นำพนักงานได้ ซึ่งตำแหน่งนี้ในการทำงานคือ หัวหน้างาน (Supervisor) โดยบุคคลที่จะทำงานตำแหน่งนี้จะต้องมีภาวะผู้นำในแบบของหัวหน้าคนและหัวหน้างานควบคู่กันไปทั้งสองลักษณะ ดังที่จะศึกษารายละเอียดต่อไป

ความหมายของหัวหน้าคน

หัวหน้าคน หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น โดยให้เกิดการยอมรับนับถือ สร้างศรัทธาและมีปณิธานต่อลูกน้อง หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ฟังและผู้สั่งการที่ดี มีความเข้าใจคนและสามารถอธิบายงานได้ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความอดทนและเป็นกำลังใจให้กับลูกน้อง และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

ความหมายของหัวหน้างาน

หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ฝ่ายบริหารได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่นและการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นหัวหน้างานจึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ มีความสามารถ หรือมีทักษะที่จะทำงานได้ มีลักษณะการเป็นผู้นำ มีความประพฤติดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ความแตกต่างระหว่างการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

นักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้นำเสนอพฤติกรรมผู้นำในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน (Employee-centered leader behavior) กับพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน (Job-centered leader behavior) ในด้านพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งคน จะเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมี

พฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ

ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น (สมนึก ศรีปริวาทีน. 2549: 10) ซึ่งสอดคล้องกับ เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964: 10) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกคือ การมุ่งที่คน (Concern for people) หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์สุขช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะที่สองคือ การมุ่งที่งานหรือการผลิต (Concern for production) หมายถึง การมุ่งเน้นหรือการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงานหรือการกระจายอำนาจ จะเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งคนจะคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก มีความห่วงใย เอาใจใส่ลูกน้องหรือพนักงาน บรรยากาศ ความสัมพันธ์จึงเป็นแบบไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Schermer. 1992: 17-18) แต่สำหรับผู้นำที่มุ่งงานจะคำนึงถึงงานเป็นหลัก มีความคาดหวังในผล การปฏิบัติงานสูง

สำหรับหลักการหรือแนวคิดของนักวิชาการไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็น โฟร์แมน หัวหน้างาน หรือในระดับต่างๆ ขององค์กร จะมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานและบริหารคนนั้น ก่อนอื่นจะต้องบริหารตนเองก่อน โดยเริ่มชี้แนะแนวทางสร้างตัวให้เป็นผู้นำ นั่นคือการครองตนและการครองงาน และพวกเขาจะมีกำลังใจในการทำหน้าที่ปกครอง ดูแลทีมงานให้ประสบความสำเร็จในงานตามคำกล่าวที่ว่า นายคอยดึง ลูกทีมคอยดัน เพื่อนร่วมงานกัน นั้นคอยสนับสนุน (สมชาติ กิจยรรยง. 2546: คำนำ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้เรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นหัวหน้างานคือมาตรฐานที่ 5, 6, 7 และ 12 ส่วนมาตรฐานที่สอดคล้องกับหัวหน้าคนคือมาตรฐานที่ 1, 4 และ 10 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2548: 5) ดังมีรายละเอียด คือ มาตรฐาน 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐาน 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐาน 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มาตรฐาน 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มาตรฐาน 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐาน 10 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐาน 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

สรุป ความแตกต่างระหว่างหัวหน้าคนและหัวหน้างานคือ การเป็นหัวหน้าคนจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนการเป็นหัวหน้างานจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น อย่างไรก็ตาม

ภาวะผู้นำเยาวชน จำเป็นต้องมีลักษณะของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานทั้งสองแบบในการทำงาน

องค์ประกอบของหัวหน้าคน

ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะเป็นหัวหน้าคน คือ เป็นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยให้ความหมายเทียบเคียงกับอักษรแต่ละตัวในคำว่า LEADERSHIP มีความหมายบ่งชี้ถึงลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ดี เริ่มที่ L คือ Listen หมายถึง เป็นผู้ฟังที่ดี E คือ Explain หมายถึง สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจได้ A คือ Assist หมายถึง ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย D คือ Discuss หมายถึง รู้จักอภิปราย E คือ Evaluation หมายถึง ประเมินผลการปฏิบัติงาน R คือ Response หมายถึง แจ้งข้อมูลตอบกลับ S คือ Salute หมายถึง กล่าวทักทายปราศรัย H คือ Health หมายถึง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ I คือ Inspire หมายถึง รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง P คือ Patient หมายถึง มีความอดทนเป็นเลิศ เพราะฉะนั้น นอกจากจะทำงานเก่งแล้ว การเป็นหัวหน้าคนจะยังต้องมีคุณสมบัติผู้นำเหล่านี้ด้วย เพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย (สุกัญญา ติรอุฬิพร. 2546: 129) จากคุณลักษณะของหัวหน้าคนดังกล่าวนี้ เมื่อนำมาใช้กับการเป็นหัวหน้าคนแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ควรมีบุคลิกภาพ แห่งการเป็นผู้ควบคุมการฝึกจะต้องมีสุขภาพดี แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและน้ำเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของผู้อื่น มีความจริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน กระตือรือร้นและมานะในทางที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (สนอง อินพันธ์. 2542: 48-49) ซึ่งลักษณะของหัวหน้าคนในความหมายดังกล่าวนี้ เป็นคุณลักษณะที่ให้ความหมายพิเศษที่จำเป็นในการเป็นหัวหน้า นอกเหนือจากทักษะวิชาชีพ

สำหรับหัวหน้าคนตามแบบของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2543: 1-2) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาเยาวชนคาทอลิกให้เป็นหมู่คณะแห่งความเชื่อเช่นเดียวกับบรรดาสาวก ผู้เต็มเปี่ยมไปด้วยความเชื่อในพระเยซูเจ้า เป็นพยานด้วยความชื่นชมยินดีถึงการประทับอยู่ของพระองค์ในสัมพันธภาพที่กลมกลืน และความสามัคคีกับพวกเขาด้วยตนเอง กับสิ่งสร้างและพระเจ้า โดยมีพันธกิจที่จะมุ่งพัฒนาผู้นำเยาวชนให้เป็นคนทั้งครบ เป็นพยานถึงพระวรสาร และอุทิศตนเพื่อนำคุณค่าของพระวรสารไปประยุกต์ใช้ในสังคม โดยมีเอกลักษณ์ของการเป็นบุตรของพระเจ้า เป็นเพื่อนของสังคม เป็นศิษย์ของพระเยซูเจ้า เป็นพลเมืองที่ดี และปฏิบัติตนเป็นสาวกผู้ประกาศพระวรสารโดยมีมาตรการดังต่อไปนี้

1. มาตรการด้านการอบรมคนให้เป็นผู้นำ จัดอบรมและกิจกรรมผู้นำทุกรูปแบบ เพื่อบุคคลทุกระดับและสถานะมีจิตวิญญาณการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเองและมีศรัทธาในศาสนา ตลอดจนมีจิตสำนึกในบทบาทดี 5 ประการ เป็นบุตร เป็นเพื่อน เป็นศิษย์ เป็นพลเมือง และเป็นสาวกที่ดี

2. มาตรการด้านประสบการณ์ผู้นำ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ เช่น อบรมผู้นำ เข้าเฝ้าพื้ฟูจิตใจระดับกลุ่มหรือเขต สัมผัสชีวิต ศึกษาพระคัมภีร์ ฝึกอบรมอาชีพ ตั้งกองทุนพัฒนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหาร โดยได้รับการสนับสนุนจากจิตตาศึกษา

3. มาตรการด้านวัฒนธรรม ปรับเนื้อหาสาระหลักสูตรการอบรมทั้งระดับผู้อบรมและผู้นำเยาวชนให้เชื่อมโยงกับคุณค่าเชิงวัฒนธรรม

4. มาตรการด้านการประกาศข่าวดีและสอนคำสอน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้อภิบาลและเยาวชน รวมทั้งสร้างความเข้าใจในตำแหน่งงานเชิงอภิบาล เยาวชน เพื่อนำไปสู่มิติใหม่ในการนำเยาวชนไปสู่ภาวะในพระคริสต์เจ้าอย่างสมบูรณ์ในมิติทุก ด้านของความเชื่ออย่างชัดเจน

5. มาตรการด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เยาวชน ให้มีจิตสำนึกและรับผิดชอบ ต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม และมุ่งการพัฒนาคุณลักษณะของเยาวชน ให้มีจิตสำนึก มีความรู้ ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่นิยมแต่ความสะดวกสบาย ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นว่าทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนคาทอลิกของสภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทยคือ การพัฒนาเยาวชนให้มีภาวะผู้นำในการเป็นพยานถึงข้อคำสอนของพระเยซูเจ้า ด้วยการเป็นสาวกผู้ประกาศข่าวดีต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และศรัทธาในศาสนา สร้างเสริมประสบการณ์การเป็นผู้นำทางความดี มีความกล้าหาญในการรับผิดชอบโครงการทางสังคมต่างๆ ดำรงตนในวัฒนธรรมที่ตนอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยสามารถอภิบาลผู้อื่นได้ มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และร่วมมือกับภาครัฐและผู้อื่น ทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข่าวสารของ พระสันตะปาปาจอห์น ปอล ที่ 2 (2543: 1-6) ที่ได้กล่าวในวันเยาวชนโลก ครั้งที่ 10 เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเยาวชนคาทอลิก ควรมีคุณลักษณะคือ จะต้องมีความเอาใจใส่ การให้เวลา และความอดทนในการที่จะเป็นผู้นำกลุ่มคริสตชน เพื่อจะได้ดำเนินชีวิตได้ตามจิตตารมณ์พระวรสาร จงมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ที่จะชักชวน และประกาศข่าวดีให้กับทุกๆ คน นั่นคือการฝึกการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดอีกทางหนึ่ง

สรุปองค์ประกอบของหัวหน้าคน จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น โดยให้เกิดการยอมรับนับถือ สร้างศรัทธาและมีบารมีต่อลูกน้อง หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ฟังและผู้สั่งการที่ดี มีความเข้าใจคนและสามารถอธิบายงานได้ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความอดทนและเป็นการกำลังใจให้กับลูกน้อง และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งกำหนดเป็นองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบคือการนำและทำงานเป็นทีม การมีเจตคติที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี การติดต่อสื่อสาร และการมีเทคนิคจูงใจ

องค์ประกอบของหัวหน้างาน

จากการสังเคราะห์เอกสารและแนวคิดของนักวิชาการบางท่าน พบว่าหัวหน้างานควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบงาน และมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ฝ่ายบริหารได้วางแผนไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 1) หัวหน้างานจึงเป็นบุคคลที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่นเป็นผู้ทำงานให้ และหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้างานจึงต้องรู้ว่าตนเองจะต้องรับผิดชอบต่อใคร และใครเป็นผู้มีอำนาจเหนือตน เพราะในกรณีที่ประสบปัญหาในการบริหารหรือต้องอาศัยการตัดสินใจในเรื่องที่เกินอำนาจของตน หัวหน้างานจะต้องเสนอผู้ได้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปวินิจฉัยสั่งการต่อไป (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์. 2548: 53, 56) ฉะนั้นคนที่จะเป็นหัวหน้างานได้ต้องมีปัจจัยคือ มีอายุงาน หรือมีประสบการณ์ในงานนั้นๆ มีความสามารถ หรือมีทักษะที่จะทำงานได้ มีลักษณะการเป็นผู้นำ มีความประพฤติดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สำหรับความหมายของหัวหน้างานในด้านตำแหน่งงานในบริษัท สมชาติ กิจยรรยง (2546: 13) ได้ให้ความหมายว่า หัวหน้างาน คือผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลาง ที่มีผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาอยู่จำนวนหนึ่ง และในขณะเดียวกัน ก็จะมีผู้บังคับบัญชาเหนือตนในระดับที่สูงขึ้นไปอีก หัวหน้างานจึงมีอยู่หลายระดับที่เรียกกัน เช่น โฟร์แมน ซุปเปอร์ไวเซอร์ หรือหัวหน้างาน เป็นต้น

นอกจากนี้ หัวหน้างานยังเป็นบุคคลที่สำคัญคือ เป็นตัวแทนผู้บริหาร หรือองค์กรที่นำนโยบายมาวางแผนงาน หรือปฏิบัติงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้แนะนำงานให้กับพนักงานใหม่ เป็นแบบอย่าง หรือตัวอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างพลังของทีมงานขององค์กรให้แข็งแรง เป็นผู้ช่วยกระจายงานจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง เป็นผู้ช่วยตรวจตราดูแลงานให้เป็นไปตามแผนการ หรือนโยบาย เป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาจากงาน หรือจากคน ช่วยปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำในการบริหารงาน และบริหารองค์กรในระดับหนึ่ง และเป็นพลังผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศได้ (สมชาติ กิจยรรยง. 2546: 14) อาศัยความเป็นผู้นำและประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญ ทั้งด้านการผลิตงานอย่างมีคุณภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง ส่งผลให้การผลิตเป็นไปตามปริมาณที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตลอดจนต้องทำงานร่วมกับพนักงานด้วยความเข้าใจ สามารถจูงใจ และตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามมาตรฐานการผลิต และเป็นผู้จัดการที่คอยทำหน้าที่วางแผน จัดระเบียบ อำนาจการควบคุม จูงใจ ติดต่อกับงานของผู้อื่น หัวหน้างานจึงเป็นหลักสำคัญขององค์กรทั้งหมด (วิฑูรย์ สิมะโชติ. 2548: 14) โดยที่ตำแหน่งของหัวหน้างานตั้งอยู่ในพื้นที่วิกฤตระหว่างฝ่ายบริหารระดับสูงและลูกน้องผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนและอำนาจการ โดยการจูงใจหรือกระตุ้นจนสามารถบริหารตนเอง

บุคคลอื่น และกลุ่มต่าง ๆ อย่างประสบผลสำเร็จ อันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนา และตัดสินใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุป องค์ประกอบของหัวหน้างานคือ การเป็นผู้ที่รู้จักมีความคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา อย่างถูกวิธี มีความสามารถในการมอบหมายงาน โดยใช้หลักการมุ่งมาตรฐานการผลิต ประกอบกับ ใช้ความรู้และความสามารถในระดับสูง เพื่อสามารถแสดงถึงความเป็นหัวหน้างานจนเป็นที่ยอมรับ ของหัวหน้างาน เพื่อให้ผลผลิตของงานบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาที่กำหนด และเกิดปัญหาหรือผลเสียน้อยที่สุด ทั้งด้านงานและบุคคล

สรุป

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาระดับ ปวส. จำเป็นต้องพัฒนา ความรู้ความสามารถให้ผู้เรียนเกิดทักษะของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้สำเร็จ การศึกษามีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการตามตำแหน่งของหัวหน้างาน (Supervisor) คือ เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำคนและผู้นำด้านการทำงานทั้งสองแบบ ด้านการเป็นหัวหน้าคนคือ มีภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น โดยให้เกิดการยอมรับนับถือ สร้างศรัทธา และมีบารมีต่อลูกน้อง หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ฟังและผู้สั่งการที่ดี มีความเข้าใจคนและสามารถอธิบาย งานได้ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความอดทนและเป็นกำลังใจให้กับลูกน้อง และมีเจตคติที่ดีต่อ องค์กร ด้านหัวหน้างานคือ เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้น องค์ประกอบที่จำเป็นของการเป็นหัวหน้าคนคือ การนำและทำงานเป็นทีม การมีเจตคติที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี การติดต่อสื่อสาร และการมีเทคนิค จูงใจ สำหรับองค์ประกอบของการเป็นหัวหน้างานคือ การเป็นผู้ที่รู้จักมีความคิดวิเคราะห์ รู้จัก แก้ปัญหาอย่างถูกวิธี มีความสามารถในการมอบหมายงาน โดยใช้หลักการมุ่งมาตรฐานการผลิต ประกอบกับใช้ความรู้และความสามารถในระดับสูง

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2548). *หัวหน้างานมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนชั่นบุ๊คส์.
- สนอง อินทพันธ์. (2542). *ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างาน อาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *ความฉลาดรู้ของผู้เฒ่า*. กรุงเทพฯ: เอ็มไอที คอนซัลติ้ง.

- สมนึก ศรีปริวาทีน. (2549). *แบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาฝ่ายผลิตและบริการสายการบินหน่วยธุรกิจครัวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ปรินซ์นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2548, สิงหาคม). *แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา ติรุดิพร. (2546). *Smart people, Smart work*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *สอนอย่างไรให้ได้งาน*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พระสันตะปาปาจอห์น ปอล ที่ 2 (2543)

ใบงาน 2/1 หัวหน้าคนและหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในความหมายและความแตกต่างระหว่างหัวหน้าคนและหัวหน้างาน นำไปสู่การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน และเกิดเจตคติที่ดีต่อการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระสำคัญ

มีการศึกษา สนทนากลุ่ม นำเสนอและอภิปรายเกี่ยวกับความหมายและความแตกต่างระหว่างหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

เทคนิคการทำกิจกรรม

ศึกษาส่วนตัว ฟัง และคิดติดตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งกล่าวอภิปราย ชักถาม ในระหว่างประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม

กิจกรรม การถามคำถามและการประชุมกลุ่ม

1. แบ่งหัวหน้านักศึกษา ปวส. ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการกลุ่ม
3. ให้ประธานกลุ่มแต่ละกลุ่มออกมาจับสลากเพื่อได้หัวข้อในการสนทนากลุ่ม
4. ให้แต่ละกลุ่มประชุมเกี่ยวกับหัวข้อที่ประธานได้รับมา โดยให้อภิปรายพูดคุยถึงสาระที่สำคัญของเอกสารที่ได้รับ และวิจารณ์ถึงจุดเด่น-จุดด้อยของแนวคิดที่กลุ่มได้ศึกษา
5. ให้นำข้อสรุปของกลุ่ม เขียนลงในกระดาษเป็นงานกลุ่ม และให้นำเสนอรายงานหน้าชั้นกลุ่มละ 5 นาที
6. หลังเสนอรายงานให้กลุ่มอื่นๆ อีก 2 กลุ่มร่วมอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของแต่ละกลุ่มร่วมกัน (5 นาที)

* หมายเหตุ หัวข้อของแต่ละกลุ่มคือ ความหมายและความแตกต่างระหว่างหัวหน้าคนและหัวหน้างาน หัวข้อที่สองคือ องค์ประกอบของหัวหน้าคน หัวข้อที่สามคือ องค์ประกอบของหัวหน้างาน

ใบงาน 2/2

หัวหน้าคนและหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษารู้จักใช้กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์เชื่อมโยงไปสู่องค์ประกอบของการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้างานที่ดี นำไปสู่การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน และเกิดเจตคติที่ดีต่อการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระสำคัญ

มีการชมวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ เชื่อมโยงเหตุการณ์ไปสู่ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของหัวหน้าคนหัวหน้างานที่ดี

เทคนิคการทำกิจกรรม

ศึกษาวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ โดยรู้จักคิดเชื่อมโยงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น กับความรู้พื้นฐานที่เรียนไปแล้วจากใบงาน 2/1 มาตอบคำถามอย่างถูกต้อง

กิจกรรม กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์

1. อาจารย์กล่าวนำถึงวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ เรื่องบทบาทและทักษะของหัวหน้างานยุคใหม่
2. เปิดวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ให้หัวหน้านักศึกษาชม
3. เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาสอบถาม-เสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ
4. แจกแบบทดสอบของใบงาน 2/2
5. ให้เวลาทำ 5 นาที
6. เก็บกระดาษคำตอบ และสรุปกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ในหน่วยนี้

แบบทดสอบความรู้สำหรับหน่วยที่ 2 ใบบาง 2/1
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

1. ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. เมื่อเข้าทำงานในตลาดจ้างงาน จะได้รับตำแหน่งใด
 - ก. ผู้จัดการ
 - ข. หัวหน้างาน
 - ค. ผู้บริหาร
 - ง. พนักงานทั่วไป
2. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้าคน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี่ที่ไม่สอดคล้อง
 - ก. เป็นผู้ฟังที่ดี
 - ข. ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเก่ง
 - ค. การนำและทำงานเป็นทีม
 - ง. การคิดเชิงบวก
3. ในการปฏิบัติงาน การเป็นหัวหน้างาน ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดต่อไปนี่ที่ไม่สอดคล้อง
 - ก. จัดหาบุคลากรใหม่
 - ข. การมอบหมายงานที่ดี
 - ค. การคิดวิเคราะห์
 - ง. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
4. ในการแสดงออกของการเป็นหัวหน้าคนกับหัวหน้างาน ท่านคิดว่าข้อใดแสดงถึงความแตกต่างของทั้งสองลักษณะมากที่สุด
 - ก. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับคน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับงาน
 - ข. หัวหน้างานทำงานเกี่ยวกับงาน หัวหน้าคนทำงานเกี่ยวกับคน
 - ค. หัวหน้างานบริหารคน หัวหน้าคนบริหารงาน
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
5. การจัดลำดับในสถานที่ทำงาน ท่านคิดว่าลำดับตำแหน่งหน้าที่การงานจากสูงมาหาลำดับต่ำ ควรมีลำดับตรงกับข้อใด
 - ก. กรรมการบริหาร ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ คนงาน
 - ข. ซุปเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ โฟร์แมน คนงาน
 - ค. กรรมการบริหาร ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน
 - ง. ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ คนงาน โฟร์แมน

6. ผู้ที่ต้องเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในสถานที่ทำงาน คือใคร
- หัวหน้าฝ่ายบุคลากร
 - เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน
 - ผู้จัดการ
 - หัวหน้างาน
7. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- การเป็นหัวหน้าคนงาน ต้องเป็นทั้งหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลาเดียวกัน
 - การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำคนอย่างเดียว
 - การเป็นหัวหน้าคนงาน สำคัญที่การเป็นผู้นำงานอย่างเดียว
 - การมีภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้างาน ไม่สำคัญเท่ากับการมีความสามารถในทักษะวิชาชีพ

เฉลยแบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 2 ใบบาง 2/1

- ข.
- ข.
- ก.
- ข.
- ค.
- ก.
- ง.

แบบทดสอบความรู้และทักษะสำหรับหน่วยที่ 2 ใบบาง 2/2

คำชี้แจง ให้ท่านเขียนทักษะการเป็นหัวหน้างานด้านสัมพันธภาพที่วัดทัศนคติศึกษาจากวิถีทัศน์

นำเสนอ มาทั้ง 3 ประการ

1)

2)

3)

เฉลยแบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 2 ใบบาง 2/2

ทักษะการเป็นหัวหน้างานด้านสัมพันธภาพมี 3 ประการ คือ

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ทักษะการแนะนำงาน

หมายเหตุ

เกณฑ์การประเมินวัดความรู้ คือถ้าหัวหน้านักศึกษาตอบแบบทดสอบใบบาง 2/1 และ 2/2 รวมกันได้ 60% ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม

หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 2

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามา ตอบ หรือเสนอความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยที่ 3
การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (8 ชั่วโมง)

ศึกษาความหมายของการคิดวิเคราะห์ เกิดความรู้ความเข้าใจในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในการเป็นหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายของการคิดวิเคราะห์
2. อธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
3. อธิบายกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงสู่ภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้างาน
4. พัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
5. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายของการคิดวิเคราะห์
2. กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
3. การประยุกต์ใช้การคิดวิเคราะห์สู่การเป็นหัวหน้างาน

การจัดการเรียนรู้

1. ชี้นำสู่บทเรียน

1.1 อาจารย์นำเสนอขั้นตอนการเรียนรู้ในหน่วยที่ 3 (5 นาที)

1.2 อาจารย์นำเสนอสาระสำคัญของทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมนำเสนอ (Power point) ประกอบคำนำเสนอ (30 นาที)

1.3 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม (10 นาที)

1.4 อาจารย์สรุปความคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา (5 นาที)

2. ชี้นำกิจกรรม

2.1 อาจารย์นำเสนอวิธีการทำกิจกรรมใบงาน 3/1 และ 3/2 ในตอนต่อไป (10 นาที)

2.2 กิจกรรมใบงาน 3/1 ปริศนาภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 แบ่งหัวหน้านักศึกษาออกเป็น 4กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน (5 นาที)

2.2.2 หัวหน้านักศึกษาทำกิจกรรมใบงาน 3/1 โดยการ วิเคราะห์ รูปภาพ ในแต่ละรูป ที่แจกให้ ตามใบงานจำนวน 5 รูป เพื่อแข่งขันเก็บคะแนน การตอบคำถาม ตามโจทย์ ที่ให้ (45 นาที)

2.2.3 อาจารย์ นำภาพเฉลย ให้ทุกกลุ่มดูพร้อมทั้งให้ทุกกลุ่ม ประชุมกลุ่ม เพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม (20 นาที)

2.3 กิจกรรมใบงาน 3/2 การเรียนรู้จากสภาพจริง มีขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน เลือกประธานและเลขานในแต่ละกลุ่ม (5 นาที)

2.3.2 ให้สมาชิกในกลุ่มประชุมวางแผนการเก็บข้อมูลปัญหาการทำงานในแผนกช่างที่ตนได้รับตามใบงานของกลุ่ม (20 นาที)

2.3.3 ให้กลุ่มลงพื้นที่ในแผนกช่างของโรงเรียน และเก็บข้อมูลตามแผนของกลุ่มที่วางไว้ จากนั้นมาประชุมกลุ่มย่อยอีกครั้ง เพื่อสรุปข้อมูลที่ได้ทั้งหมด เตรียมนำเสนอผลของกลุ่มในที่ประชุมรวมของกลุ่มต่อไป (180 นาที)

2.3.4 แต่ละกลุ่มมาประชุมรวม เพื่อนำเสนอข้อมูลของปัญหาที่เก็บมาได้ มานำเสนอในที่ประชุมรวม ทีละกลุ่ม พร้อมทั้งรับฟังคำแนะนำจากอาจารย์และสมาชิกของกลุ่มอื่น เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและสังเคราะห์เป็นการตัดสินใจแนวทางแก้ปัญหาของหัวหน้างาน (40 นาที)

2.3.5 แต่ละกลุ่มแยกประชุมกลุ่มของตนเองอีกครั้ง เพื่อร่างแนวทางการแก้ปัญหา โดยเขียนเป็นแผนภูมิทางความคิด (30 นาที)

2.3.6 เปิดประชุมรวมอีกครั้งเพื่อนำเสนอแผนภูมิที่ได้ของแต่ละกลุ่มพร้อมกับเปิดโอกาสให้ซักถามหรือเสนอแนะจากที่ประชุมรวม (40 นาที)

2.3.7 แต่ละกลุ่มปรับปรุงข้อมูลและเอกสารทั้งหมดที่ได้ และสรุปความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ส่งให้กับอาจารย์ (20 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ (5 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 3 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ และในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มี ใน ใบงานที่ 3/1 และ 3/2 (10 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 3
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. โปรแกรมนำเสนอ (Power point)
4. ใบงานกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์
5. แบบวัดประเมินผลด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ

การวัดและประเมินผล

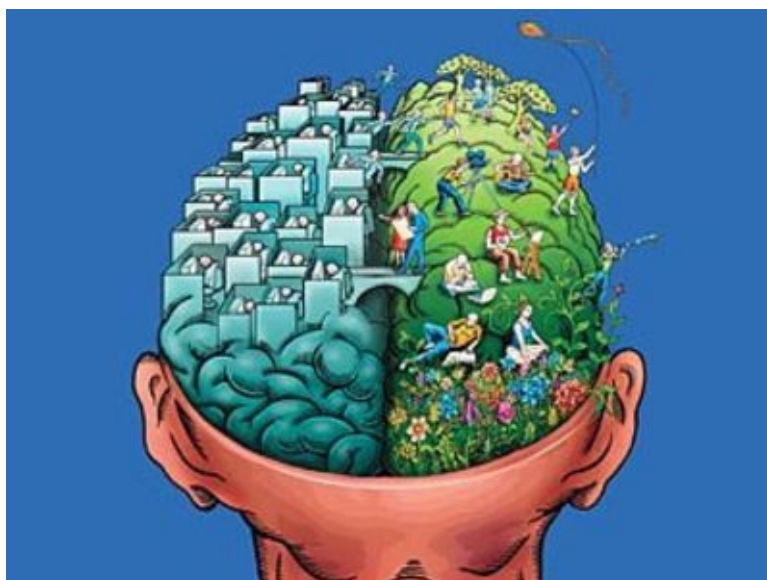
ใช้แบบวัดประเมินผลตามที่แนบในใบงานกิจกรรม

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 3

เรื่อง

การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์



การคิดวิเคราะห์

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในองค์กรประกอบของการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน จำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันไม่เพียงพอแต่มีความรู้ความสามารถในสายวิชาชีพงานเท่านั้น เพราะเหตุว่าโลกปัจจุบันมีสภาพของสังคม เศรษฐกิจ ค่านิยม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่กว้างไกลและหลากหลายเป็นอย่างยิ่ง นั้นหมายถึงว่าการที่จะเข้าใจข้อเท็จจริง สามารถแยกแยะความถูกต้อง เหมาะสมในแต่ละเหตุการณ์ จำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่ดี ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างานจำเป็นต้องสร้างเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้กับตัวเองอยู่เสมอ

ความหมาย

การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการตีความ การทำความเข้าใจ การใช้ความรู้ ประสบการณ์ การสังเกต การสอบถามหาข้อมูล และทำการกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักแยกแยะข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลเพื่อจะได้เข้าใจและตัดสินใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานจึงต้องมีความสามารถในการคิดและเข้าใจ ความหมายของพฤติกรรม การแสดงออกของลูกน้อง เข้าใจความต้องการของลูกน้องที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถแยกแยะและเชื่อมโยง รายละเอียดย่อยและประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยสามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ

โดยปกติมนุษย์จะมีระบบของสติปัญญาที่ทำหน้าที่ในการจัดกระทำกับข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์ ถือเป็นรูปแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ระบบ ได้แก่ ระบบแห่งตน ระบบบูรณาการ และระบบสติปัญญา ระบบแห่งตนตัดสินใจยอมรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ เมื่อระบบแห่งตนรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ระบบบูรณาการจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ นั้น โดยการออกแบบกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งการเรียนรู้ (ปริญญ์ สถาวรณณ์. 2548: 24-25; อ้างอิงจาก Marzano. 2001: 30-58) กระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์มี 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ขั้นรวบรวม เป็นการคิดทบทวนความรู้เดิม รับข้อมูลใหม่ และเก็บเป็นคลังข้อมูลไว้ เป็นการถ่ายโยงความรู้จากความจำถาวรสู่ความจำนำไปใช้ในการปฏิบัติการ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าใจโครงสร้างของความรู้

ระดับที่ 2 ขั้นเข้าใจ เป็นการเข้าใจสาระที่เรียนรู้ สู่การเรียนรู้ใหม่ในรูปแบบการใช้สัญลักษณ์ เป็นการสังเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานของความรู้ นั้น โดยเข้าใจประเด็นความสำคัญ

ระดับที่ 3 ขั้นวิเคราะห์ เป็นการจำแนกความเหมือนและความต่างอย่างมีหลักการ การจัดหมวดหมู่ที่สัมพันธ์กับความรู้ การสรุปอย่างสมเหตุสมผลโดยสามารถบ่งชี้ข้อผิดพลาดได้ การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่โดยใช้ฐานความรู้ และการคาดการณ์ผลที่ตามมาบนพื้นฐานของข้อมูล

ระดับที่ 4 ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ เป็นการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาที่ยาก การอธิบายปรากฏการณ์ที่แตกต่าง และการพิจารณาหลักฐานสู่การสรุปสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน การตั้งข้อสมมุติฐานและการทดสอบสมมุติฐานนั้นบนพื้นฐานของความรู้

ระดับที่ 5 ขั้นบูรณาการความรู้ เป็นการจัดระบบความคิดเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด การกำกับติดตามการเรียนรู้ และการจัดขอบเขตการเรียนรู้ พร้อมประยุกต์ไปสู่การเรียนรู้อื่นๆได้

ระดับที่ 6 ขั้นจัดระบบแห่งตน เป็นการสร้างระดับแรงจูงใจต่อภาวะการเรียนรู้ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายในการเรียนรู้ รวมทั้งความตระหนักในความสามารถของการเรียนรู้ที่ตนมี

จากกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น สามารถเทียบเคียงไปสู่การจัดระดับความสามารถทางการคิดของบุคคลเป็น 6 ระดับ เช่นเดียวกันตามทฤษฎีของ บลูมและคณะ (Bloom; et al. 1971: 61-67) ได้จัดลำดับความสามารถทางการคิดของบุคคลเป็น 6 ระดับ เริ่มจาก 1) ความรู้พื้นฐานดั้งเดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้น 2) ความเข้าใจข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น 3) การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา หรือนำไปใช้ในเรื่องอื่น 4) การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริงในความสัมพันธ์หรือในสถานการณ์ที่แตกต่าง 5) การสังเคราะห์สิ่งใหม่หรือการสร้างความคิดใหม่ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในข้อเท็จจริงนั้น และ 6) การประเมินคุณค่าของข้อมูลความคิด หรือผลผลิต จึงเป็นเรื่องที่ดีถ้าบุคคลมีความคาดหวังสูง ซึ่งดีกว่ามีความคาดหวังต่ำ และนำไปปฏิบัติให้เป็นจริง บุคคลทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพราะในแต่ละระดับ เมื่อบุคคลเกิดความคล่องตัว จะเกิดการขจัดตัวขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้น บุคคลจะมีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น และสามารถคิดในระดับสูงได้ในที่สุด (Nowicki; & Meehan. 1996: 16)

นอกจากนี้ มาร์ซาโน (Marzano. 2001: 39-45) ยังได้อธิบายถึงทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ใน 5 ด้านสำคัญได้แก่ 1) ด้านการจำแนก เป็นความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่เหมือนกันและแตกต่างกันอย่างมีหลักเกณฑ์ 2) ด้านการจัดหมวดหมู่ เป็นความสามารถในการประมวลความรู้เพื่อการจัดลำดับ และประเภทอย่างมีความหมายเป็นกลุ่ม 3) ด้านการสรุป เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงข้อความรู้เดิมผสานข้อความรู้ใหม่สู่การสรุปอย่างมีตรรกะ 4) ด้านการประยุกต์

เป็นความสามารถในการนำหลักการข้อความรู้มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ และ 5) ด้านการคาดการณ์ เป็นความสามารถในการนำหลักการข้อความรู้เพื่อการกะประมาณและคาดเดาสถานการณ์ที่จะเกิดในอนาคต

การคิดวิเคราะห์ในการเป็นหัวหน้างาน

การคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการสืบค้นข้อเท็จจริง เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยใช้การตีความ การจำแนกแยกแยะ และการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของสิ่งนั้นๆ และองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (ธีรพงศ์ คงเชื้อ. 2550: ออนไลน์) ซึ่งเป็นสมรรถนะประการหนึ่งที่สำคัญของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นความสามารถในการแตกแยกประเด็นของงานให้ออกเป็นกลุ่มย่อย หรือเป็นองค์ประกอบย่อยที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้านความสัมพันธ์ ต่อเนื่อง และการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และการสร้างแผนงานเพื่อการวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของแผนนั้นได้ นอกจากนี้ หัวหน้างานต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างแผนภาพทางความคิดที่มีต่อโครงการหรือกระบวนการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนงานได้ ความสามารถในการเขียนแผนภูมิทางความคิด จำเป็นที่ผู้เขียนจะต้องมีความคิดเชิงวิเคราะห์เป็นพื้นฐาน (ภคินี อริยะ. 2550: ออนไลน์) นั่นคือ การรู้จักแตกแขนงประเด็นของความรู้ หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันในแต่ละส่วน พร้อมทั้งนำผลได้ของแต่ละส่วนย่อยเชื่อมโยงไปสู่ความคิดหลักของเป้าหมายในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องใช้การคิดวิเคราะห์ เพื่อการแยกแยะข้อมูลหรือส่วนประกอบออกเป็นส่วนย่อย ๆ และตรวจสอบ หรือจัดโครงสร้างหาความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจหาเหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้น ใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่า ตัดสินใจ และใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. 2550: ออนไลน์) ซึ่งมีส่วนประกอบของการคิดวิเคราะห์ในหลักสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การตีความ ความเข้าใจ และการให้เหตุผลกับสิ่งที่ปฏิบัติงานและต้องการการวิเคราะห์ เพื่อแปลความของงานนั้นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยม การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ รวมถึงการช่างสังเกต สงสัย ช่างถาม ขอบเขตของคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ ซึ่งยึดหลัก ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และอย่างไร องค์ประกอบของการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ หัวหน้างานต้องใช้ในการหาความสัมพันธ์ของคำถามและคำตอบ เพื่อทราบว่าจะอะไรเป็นสาเหตุเชื่อมโยงไปสู่เหตุผลและคำตอบของงานนั้นๆ ได้

2. พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถแยกแยะ ส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ ความสามารถแจกแจงรายละเอียดของส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ ความสามารถตรวจสอบ/จัดโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อย และความสามารถนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ให้เข้าใจได้ง่าย

3. วิธีการขั้นตอนในการฝึกคิดวิเคราะห์ คือ การเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของการคิดวิเคราะห์ แยกแยะหรือจำแนก รายละเอียดส่วนประกอบของสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ตรวจสอบหรือจัดโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมาย

4. แนวดำเนินงานพัฒนาการคิดวิเคราะห์ เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาการคิดวิเคราะห์ แทรกสาระการเรียนรู้การปฏิบัติงาน หรือจัดอบรมพิเศษสำหรับบุคลากร โดยอาจจะเชิญวิทยากรจากภายนอก เพื่อให้ความรู้และแนวทางพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับหัวหน้างานและบุคลากร หรือหัวหน้างานอาจจะจัดโครงการการเรียนรู้ด้วยการทำงานจริง นั่นคือ การแบ่งกลุ่มย่อย เรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน โดยมีที่ปรึกษาหลักให้ความรู้และประสบการณ์ระหว่างการทำงานจริงในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามระบบแบบแผนที่วางไว้

การคิด เหมือนการเรียงหินที่กระจัดกระจาย ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยนำหินแต่ละก้อน มาประกอบกันในแต่ละที่ อย่างเหมาะสม การเรียงหิน เปรียบได้กับการจัดระเบียบข้อมูล ที่เราได้ใช้ การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ลึกซึ้ง และมีระบบระเบียบ คนที่คิดเป็น จะสามารถจัด ข้อมูลให้เรียงกัน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้ได้ความคิดที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับหิน ที่ได้รับการจัดวางเรียงอย่างเหมาะสม ย่อมกลายเป็นอาคารที่งดงามได้ในที่สุด ในขณะเดียวกัน คนที่คิดไม่เป็นก็เหมือนกันคนที่โยนก้อนหินมากองๆ รวมกัน หรือจัดอย่างสะเปะสะปะ ไม่รู้ว่า ก้อนใดควรอยู่ที่ใด ความคิดที่ออกมา จึงไม่ได้เป็นความคิดที่มีความชัดเจน และเป็นระบบระเบียบ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2546: 50-58) เปรียบได้กับการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานไม่สามารถจัดระเบียบข้อมูลย่อยของรายละเอียดในการทำงาน หรือตัวเนื้องานที่ต้องทำ ย่อมส่งผลให้คุณภาพงานต่ำลงและยังเป็นสิ่งสำคัญของผู้เป็นหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานต้องดูแลคนงานพร้อมกับควบคุมคุณภาพงาน ฉะนั้น หัวหน้างานยังจำเป็นต้องมีความคิดวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำหน้าที่การเป็นผู้นำในการทำงาน เพื่อสามารถแยกแยะปัญหาทั้งที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวเนื้องาน

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้นนี้ จะเห็นว่า ระบบการคิดวิเคราะห์จะช่วยให้หัวหน้างานสามารถเก็บข้อมูลไว้เป็นคลังสมอง และสามารถใช้ความรู้เพื่อเข้าใจสาระสำคัญของการปฏิบัติงานหรือการควบคุมงาน เกิดการจำแนกความเหมือนและความแตกต่างในการบริหารคนและบริหารงานอย่างมีหลักการ สามารถใช้ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์นี้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจสถานการณ์ที่

ซับซ้อนได้ พร้อมกับบูรณาการความรู้ ความสามารถให้เป็นระบบความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ทักษะการคิดวิเคราะห์ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญได้แก่ ด้านที่หนึ่งคือ ด้านการจำแนก เป็นความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่เหมือนกันและแตกต่างกันอย่างมีหลักเกณฑ์ ด้านที่สองคือ ด้านการจัดหมวดหมู่ เป็นความสามารถในการประมวลความรู้เพื่อการจัดลำดับ และประเภทอย่างมีความหมายเป็นกลุ่ม ด้านที่สามคือ ด้านการสรุป เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงข้อความรู้เดิม ผสานข้อความรู้ใหม่สู่การสรุปอย่างมีตรรกะ ด้านที่สี่คือ ด้านการประยุกต์ เป็นความสามารถในการนำหลักการข้อความรู้มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ และด้านที่ห้าคือ ด้านการคาดการณ์ เป็นความสามารถในการนำหลักการข้อความรู้เพื่อการกะประมาณและคาดเดาสถานการณ์ที่จะเกิดในอนาคต ถ้าสามารถพัฒนาทักษะดังกล่าวมานี้จะช่วยให้หัวหน้างานสามารถเก็บข้อมูลไว้เป็นคลังสมอง และสามารถใช้ความรู้เพื่อเข้าใจสาระสำคัญของการปฏิบัติงานหรือการควบคุมงาน เกิดการจำแนกความเหมือนและความแตกต่างในการบริหารคนและบริหารงานอย่างมีหลักการ สามารถใช้ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์นี้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ พร้อมกับบูรณาการความรู้ ความสามารถให้เป็นระบบความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.

ธีรพงศ์ คงเชื้อ. (2550). *Thinking*. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2551, จาก

http://theeraphong.blogspot.com/2007_06_01_archive.html

ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินติ้ง.

ปรียานุช สถาวรมณี. (2548). *การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภคินี อริยะ. (2550). *Competency กับ การบริหารงานบุคคลยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม

2551, จาก [http://www.lannapublishing.com/news/modules.php?name=](http://www.lannapublishing.com/news/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8)

[Content&pa=showpage&pid=8](http://www.lannapublishing.com/news/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8)

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2550). *การพัฒนากระบวนการคิด*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551, จาก

<http://www.pantown.com/content.php?id=5903&name=content7>

-66-

Marzano, Robert J. (2001). *Designing A New Taxonomy of Education Objectives*.
California: Corwin Press, Inc.

ใบงาน 3/1
การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์
โดย ปรศนาภาพ

วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของหัวหน้านักศึกษา ใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้
ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระการทำกิจกรรม

การใช้เกมส์ ชื่อปริศนาภาพ ช่วยการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน โดยมีองค์ประกอบ
ย่อย 4 ประการของการมอบหมายงานมีความสามารถในการเป็นช่างสังเกต สามารถเรียนรู้และ
เข้าใจการทำงานอย่างมีขั้นตอน สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตีความหมายของ
เหตุการณ์ได้อย่างถูกต้อง และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้จริง

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้การสังเกต การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม เทคนิคการกระทำงานด้วยตนเอง
และการชี้แนะตนเองได้

กิจกรรม ปริศนาภาพ

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
-ใช้การสังเกต -การกระทำด้วย ตนเอง -ใช้หลักการมีส่วน ร่วม -ใช้การชี้แนะตนเอง	1. อาจารย์ให้หัวหน้านักศึกษาแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มกลุ่มละ 6 คน และให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำ (5 นาที)	- เป็นช่างสังเกต - มีความเข้าใจการ ทำงานทุกขั้นตอน
	2. อาจารย์แจกใบงานที่ 1 ให้หัวหน้านักศึกษา แต่ละกลุ่มช่วยกันแปลกลอนแปลจากใบงาน กลุ่มที่ชนะได้ 5 คะแนน (9 นาที)	- สามารถตัดสินใจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
	3. อาจารย์แจกใบงานที่ 2 ให้หัวหน้านักศึกษา แต่ละกลุ่มช่วยกันหาภาพข้างจากเงา หากกลุ่ม ชนะ กลุ่มที่ชนะได้ 5 คะแนน (9 นาที)	- สามารถตีความหมาย ของเหตุการณ์ได้อย่าง
	4. อาจารย์แจกใบงานที่ 3 ให้หัวหน้านักศึกษา	

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
สังเคราะห์	แต่ละกลุ่มช่วยกันหาภาพเหมือนกันมากที่สุด กลุ่มที่ชนะได้ 5 คะแนน (9 นาที)	ถูกต้อง
	5. อาจารย์แจกใบงานที่ 4 ให้หัวหน้านักศึกษา แต่ละกลุ่มช่วยกัน หาภาพที่ไม่เหมือนกัน กลุ่ม ที่ชนะได้ 5 คะแนน (9 นาที)	- นำความรู้ที่มีมา ประยุกต์
	6. อาจารย์แจกใบงานที่ 5 ให้หัวหน้านักศึกษา แต่ละกลุ่มช่วยกันตอบคำถามให้ถูกต้อง กลุ่มที่ ชนะได้ 10 คะแนน (9 นาที)	
	7. อาจารย์นำภาพเฉลยให้ทุกกลุ่มดู พร้อมทั้ง ให้ทุกกลุ่มประชุมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรม (20 นาที)	- สรุปความรู้ที่ได้

เอกสารประกอบ ใบงาน 3/1
หน่วยที่ 3 การพัฒนาทักษะด้านคิดวิเคราะห์

กิจกรรมชื่อ ปริศนาภาพ

คำชี้แจง ให้กลุ่มดำเนินงานดังนี้

1. ประชุมกลุ่ม เลือกประธานและเลขานุการกลุ่ม พร้อมกับลงชื่อลงในช่องว่างที่กำหนดไว้
2. ให้เลขานุการบันทึกผลการประชุมที่เกิดขึ้นทุกครั้ง ตลอดการทำกิจกรรม

ชื่อกลุ่ม

สมาชิกกลุ่ม 1) 2)
 3) 4)
 5) 6)

ให้หัวหน้านักศึกษา ตอบคำถามจากภาพที่ดูในแต่ละภาพข้างล่างนี้

- รูปที่ 1 กลอนแปด คืออะไร
- รูปที่ 2 ภาพข้างเงาคือภาพใด
- รูปที่ 3 ภาพเหมือนมากที่สุดคือภาพใด
- รูปที่ 4 ภาพไม่เหมือนมากที่สุดคือภาพใด
- รูปที่ 5 ตอบคำถามของกฤษฎา ตามรูปให้ถูกต้อง

สรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

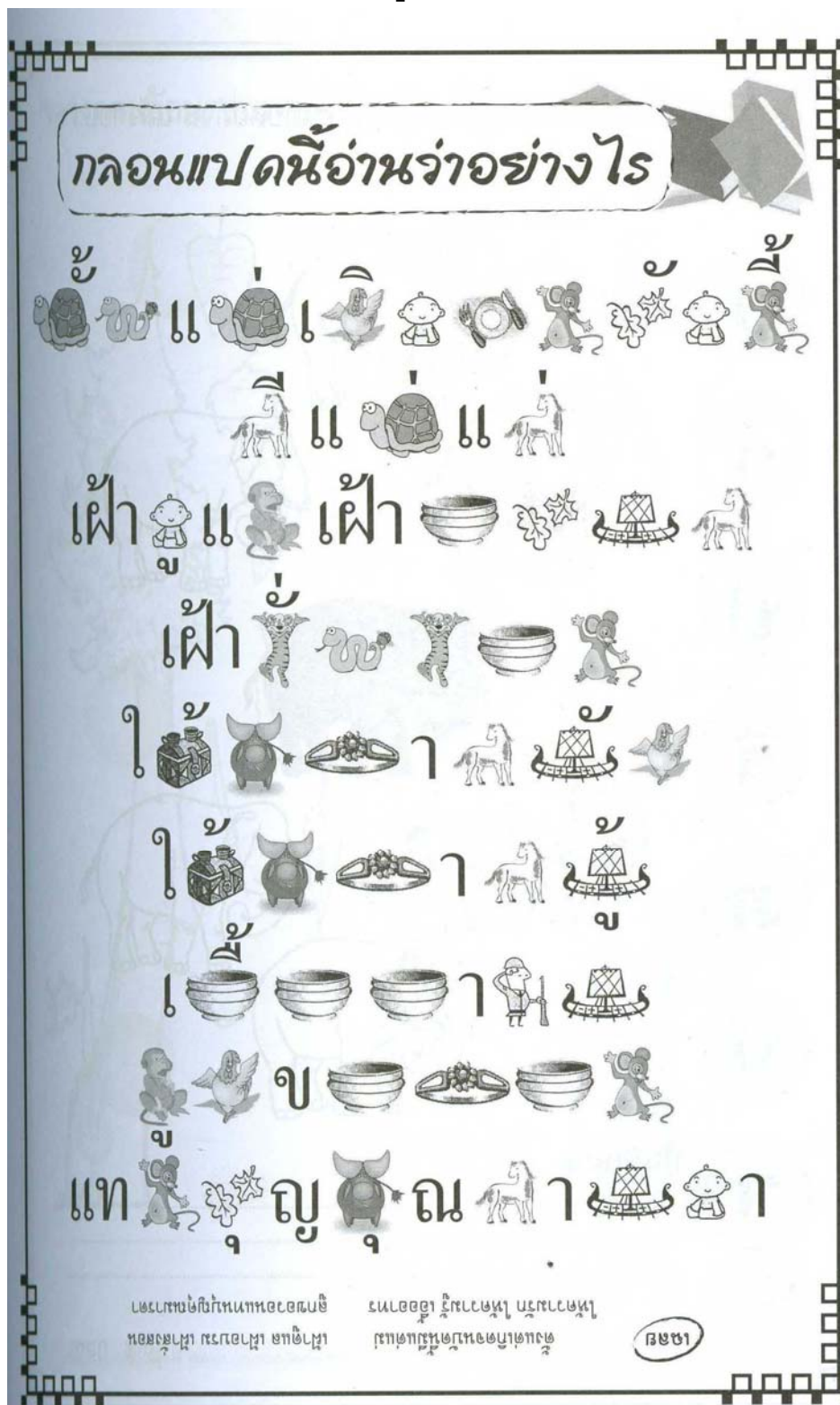
.....

.....

.....

.....

รูปที่ 1

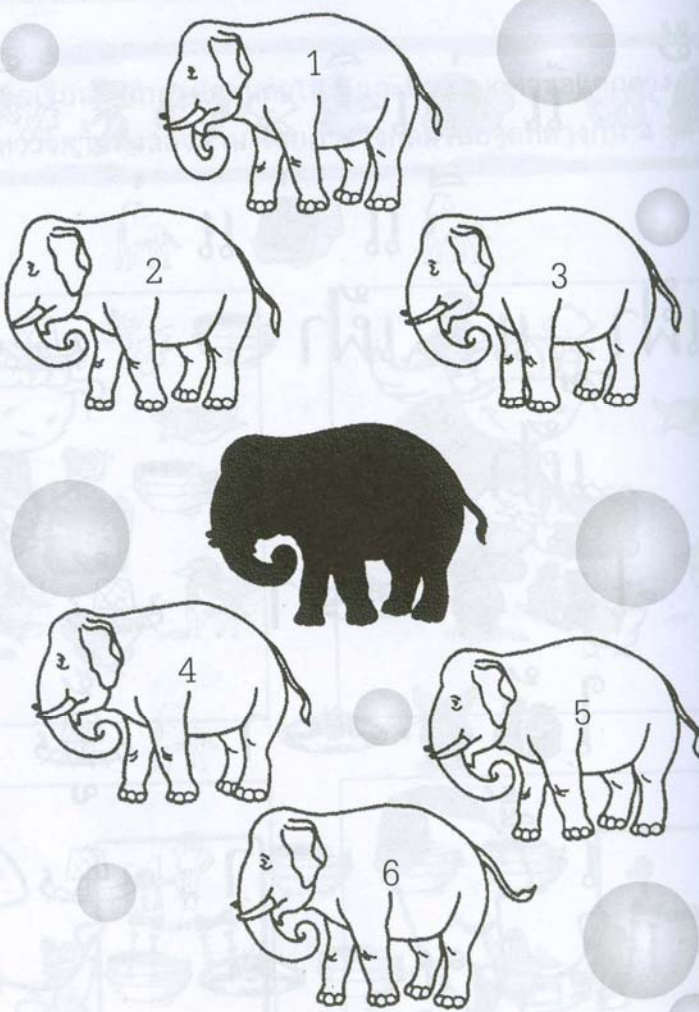


อ้างอิงจาก หนังสือ การพัฒนาการคิด โดย ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ พ.ศ.2551 หน้า 69

รูปที่ 2

พิจารณาภาพเงาของช้างให้ละเอียดถี่ถ้วน แล้วตอบว่า
เป็นเงาของช้างตัวไหน?

เ
ง
า
ป
ริ
ศ
น
า



บันทึกผล

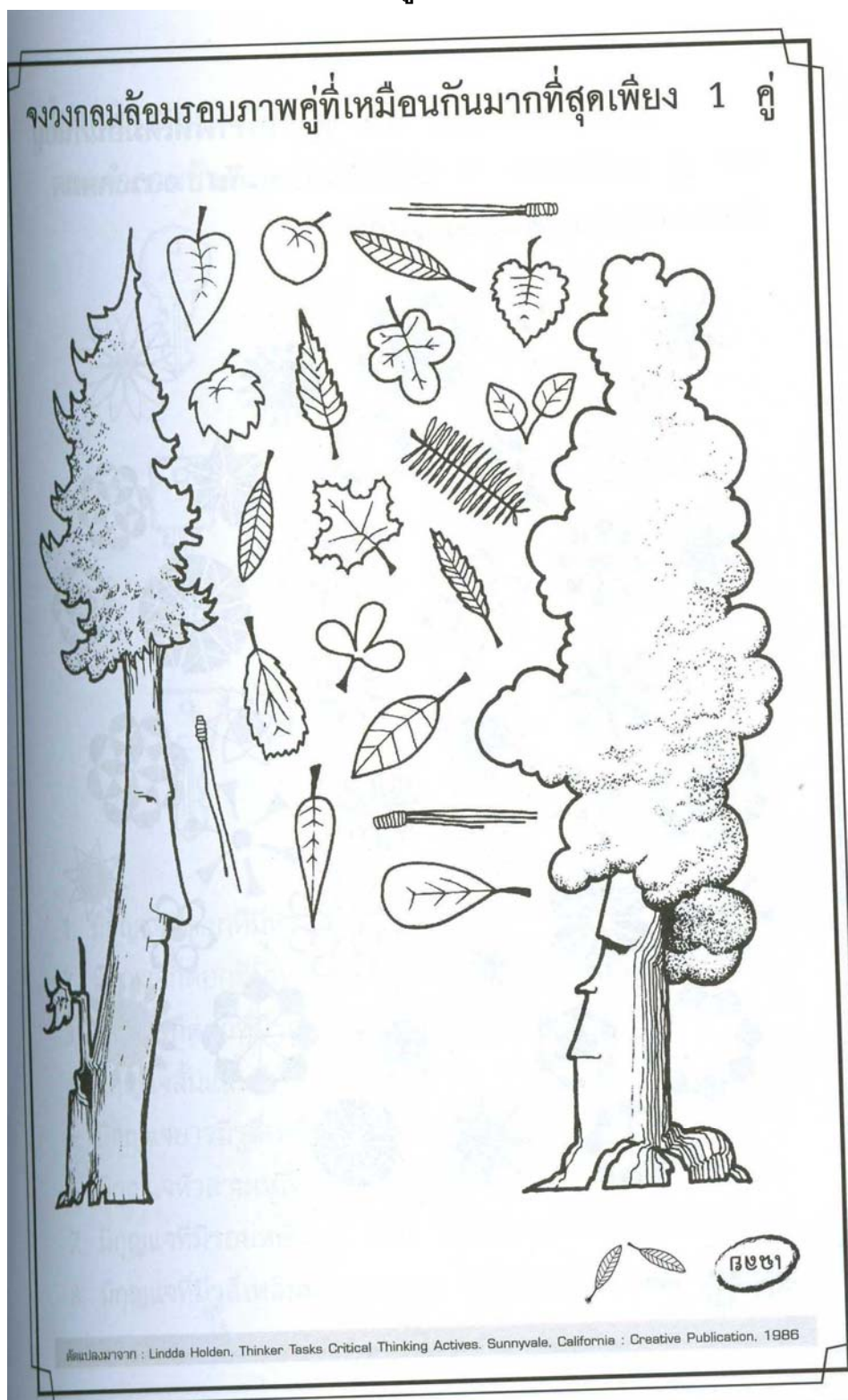
.....

.....

.....

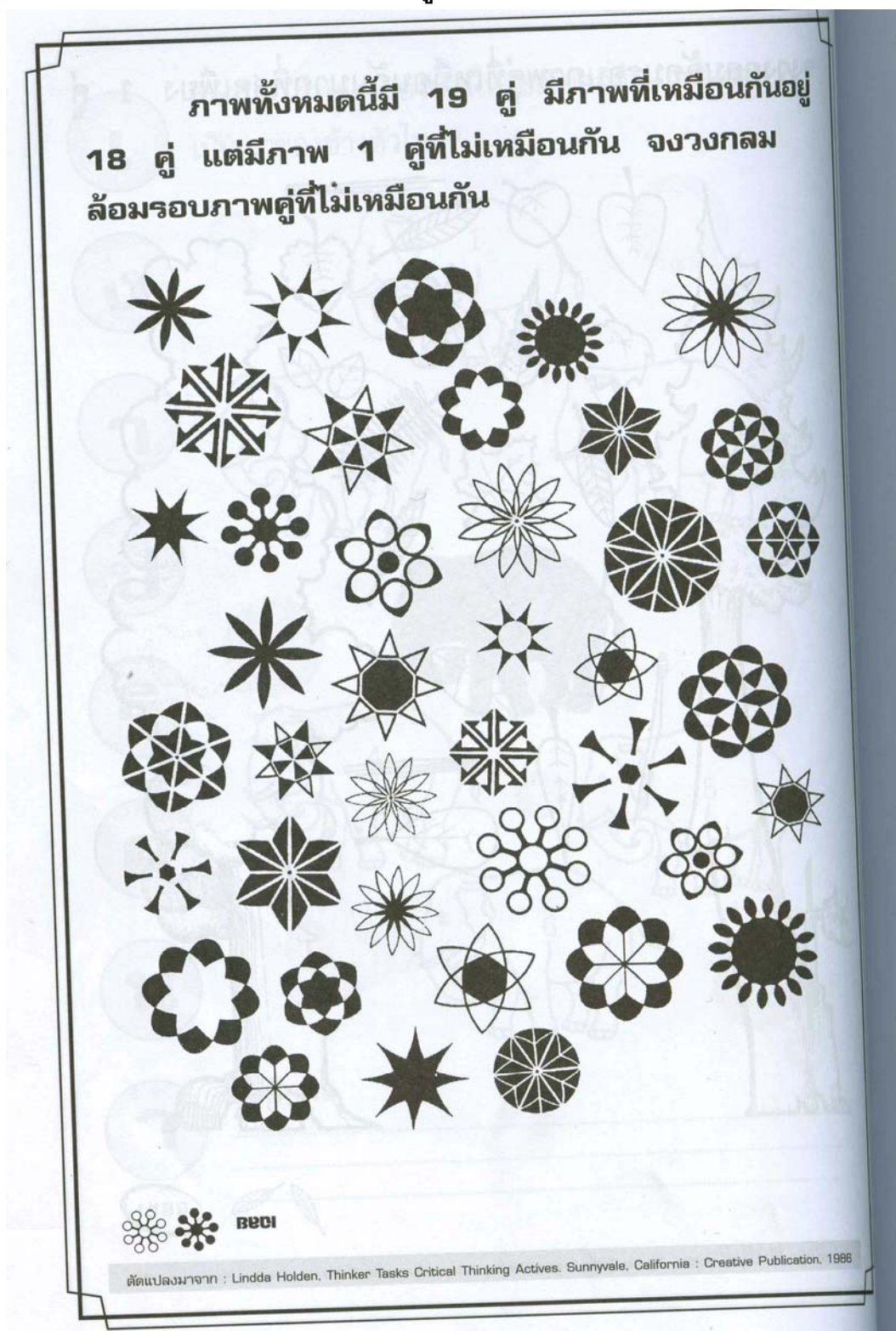
๕ และ ๘ ๘๖๔

รูปที่ 3



อ้างอิงจาก หนังสือ การพัฒนาการคิด โดย ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ พ.ศ.2551 หน้า 71

รูปที่ 4



อ้างอิงจาก หนังสือ การพัฒนาการคิด โดย ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ พ.ศ.2551 หน้า 72

รูปที่ 5

โปรดพิจารณาภาพกุญแจเหล่านี้อย่างละเอียดและ
ตอบคำถามข้างล่าง

1. มีกุญแจที่ดอกที่มีหัวกลม และมีรูกลม
 2. มีกุญแจที่ดอกที่มีหัวเป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสและรูปสามเหลี่ยม
 3. มีกุญแจที่ดอกที่มีรูกลมและมีรอยหยักทั้งสองด้าน
 4. มีกุญแจสั้นและมีหัวที่ดอก
 5. มีกุญแจยาวมีรูสี่เหลี่ยมและมีรอยหยักด้านเดียวที่ดอก
 6. มีกุญแจหัวสามเหลี่ยมที่มีรอยหยักด้านเดียวและมีรูกลมที่ดอก
 7. มีกุญแจที่มีรอยหยัก 2 ด้าน ที่มีหัวกลมหรือหัวเหลี่ยมที่ดอก
 8. มีกุญแจที่มีรูสี่เหลี่ยม ดอกยาว มีหัวกลมที่ดอก

ดัดแปลงมาจาก : Lindda Holden, Thinker Tasks Critical Thinking Actives. Sunnyvale, California : Creative Publication, 1986

อ้างอิงจาก หนังสือ การพัฒนาการคิด โดย ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ พ.ศ.2551 หน้า 73

ใบงาน 3/2
การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์
โดย การเรียนรู้จากสภาพจริง

วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในการเป็นหัวหน้างาน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

สาระการทำกิจกรรม

มีความสามารถในการสอบถามหาข้อมูล จำแนกข้อมูล เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด รู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกด้าน เป็นคนช่างสังเกต มีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ได้ มีความสามารถในการตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน นำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในงาน มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อแก้ปัญหาได้

เทคนิคการทำกิจกรรม

รู้จักเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ การตั้งคำถาม การสังเกต ตีความหมายของเหตุการณ์ เข้าใจผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ วิเคราะห์ปัญหาและสังเคราะห์ข้อมูลจนนำไปสู่การเขียนแผนภูมิเพื่อการแก้ปัญหา

กิจกรรม การเรียนรู้จากสภาพจริง

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
กระจายสมาชิกให้มีความหลากหลายในแต่ละกลุ่ม โดยใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	1. อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน โดยใช้วิธีจับฉลาก จากนั้นแต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการ (5 นาที)	
ใช้หลักการวางแผน การมีส่วนร่วมคิด ร่วมออกความคิดเห็น	2. ให้สมาชิกในกลุ่มประชุมวางแผนการเก็บข้อมูลปัญหาการทำงานในแผนกช่างที่ตนได้รับตามใบงานของกลุ่ม (20 นาที)	- หัวหน้านักศึกษามีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน

-76-

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
การสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การจับประเด็นของข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	3. ให้กลุ่มลงพื้นที่ในแผนกช่างที่กำหนดไว้ในใบงานที่ได้รับ และเก็บข้อมูลของปัญหาการทำงาน ตามแผนของกลุ่มที่วางไว้ (180 นาที)	- หัวหน้านักศึกษารู้จักสอบถามหาข้อมูล - เป็นคนช่างสังเกต - มีความสามารถในการตีความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
การฟัง การเชื่อมโยงปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ การกล้าแสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์	4. แต่ละกลุ่มมาประชุมรวม เพื่อนำเสนอข้อมูลของปัญหาที่เก็บมาได้ มาเสนอในที่ประชุมรวม ที่ละกลุ่ม พร้อมทั้งรับฟังคำแนะนำจากอาจารย์และสมาชิกของกลุ่มอื่น เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและสังเคราะห์เป็น การตัดสินใจแนวทางแก้ปัญหาของหัวหน้างาน (40 นาที)	- มีความสามารถในการจำแนกข้อมูล - มีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุของปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ - รู้จักมองความเป็นมาของสาเหตุแห่งปัญหาในทุกด้าน
การระดมสมอง การเขียนแผนภูมิทางความคิด	5. แต่ละกลุ่มแยกประชุมกลุ่มของตนอีกครั้ง เพื่อร่างแนวทางการแก้ปัญหา โดยเขียนเป็นแผนภูมิทางความคิด (30 นาที)	- สามารถเข้าใจความต้องการของเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด - สามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อแก้ปัญหาได้
	6. เปิดประชุมรวมอีกครั้งเพื่อนำเสนอแผนภูมิที่ได้ของแต่ละกลุ่ม พร้อมกับเปิดโอกาสให้ซักถามหรือเสนอแนะจากที่ประชุมรวม (40 นาที)	- สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การปรับปรุงแก้ไข	7. แต่ละกลุ่มปรับปรุงข้อมูลและเอกสารทั้งหมดที่ได้ และสรุปแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้านงาน (20 นาที)	- นำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้

-77-

หมายเหตุ แผนกช่าง 4 แผนกได้แก่ แผนกช่างกลโรงงาน แผนกช่างไฟฟ้า แผนกช่างยนต์
และแผนกการพิมพ์

-78-

เอกสารประกอบ ใบบาง 3/2
การทํากิจกรรมกลุ่ม ใบบางหน่วยที่ 3 การคิดวิเคราะห์

กิจกรรมชื่อ การเรียนรู้จากสภาพจริง

คำชี้แจง ให้กลุ่มดําเนินงานดังนี้

1. ประชุมกลุ่ม เลือกประธานและเลขานุการของกลุ่ม พร้อมกับลงชื่อลงในช่องว่างที่กำหนดไว้
2. ให้เลขานุการบันทึกผลการประชุมที่เกิดขึ้นทุกครั้ง ตลอดการทํากิจกรรม

ชื่อกลุ่ม

สมาชิกกลุ่ม 1) 2)
3) 4)
5) 6)

- ประเด็นคำถามคือ**
1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบการทำงาน สถานที่ และอื่นๆ)
 2. ปัญหาที่เกิดจากคน (เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความร่วมมือ ขวัญกำลังใจ และอื่นๆ)
 3. แนวทางแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

สรุปรายละเอียดของแผนในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปข้อมูลของกลุ่มที่เก็บมาได้

[illegible]

ข้อเสนอแนะของที่ประชุมรวม

[illegible]

ภาพแผนภูมิทางความคิดของกลุ่มที่แสดงสภาพปัญหาและสาเหตุ

สรุปแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้างาน

[illegible]

แบบประเมินการทดสอบหน่วยที่ 3 ใบงาน 3/1 ด้านทักษะ

คำชี้แจง ให้อาจารย์สังเกตประกอบกับพิจารณาคะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกำหนด
เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่เห็นว่าหัวหน้านักศึกษา มีการแสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้น
จริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้

ที่	การสังเกต	ความเข้าใจใน การทำงานทุก ขั้นตอน	ความสามารถใน การตัดสินใจ	ความสามารถใน การตีความหมาย ของเหตุการณ์	การนำความรู้ไป ประยุกต์
1-1					
1-2					
1-3					
1-4					
1-5					
1-6					
2-1					
2-2					
2-3					
2-4					
2-5					
2-6					
3-1					
3-2					
3-3					
3-4					
3-5					
3-6					
4-1					
4-2					
4-3					
4-4					
4-5					
4-6					

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 3 ช่อง จึงจะผ่าน
การเรียนรู้ใบงานนี้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินการทดสอบหน่วยที่ 3 ใบบาง 3/2

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใช้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในช่องที่หัวหน้านักศึกษาแต่ละคนทำกิจกรรม
โดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องคะแนนตามความเหมาะสม

กลุ่ม- คนที่	การเก็บข้อมูล				ข้อมูลที่ได้				การประชุมกลุ่ม ย่อยและรวม				แผนภูมิทาง ความคิด				รวม
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1-1																	
1-2																	
1-3																	
1-4																	
1-5																	
1-6																	
2-1																	
2-2																	
2-3																	
2-4																	
2-5																	
2-6																	
3-1																	
3-2																	
3-3																	
3-4																	
3-5																	
3-6																	
4-1																	
4-2																	
4-3																	
4-4																	
4-5																	
4-6																	

หมายเหตุ หัวหน้านักศึกษาที่ได้คะแนนรวมตั้งแต่ 10 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ทั้งด้าน
ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

การประเมิน	การให้คะแนน			
	4	3	2	1
1. การเก็บข้อมูล ¹	เขียนแผนได้อย่างถูกต้อง แผนที่ได้มาจากการร่วมคิดของสมาชิกกลุ่มทุกคน สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน รู้จักสอบถามหาข้อมูลครบตามแผนที่ตั้งไว้ สมาชิกกลุ่มสังเกตและอธิบายสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลมิได้พูดถึง มีความสามารถในการตีความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	เขียนแผนได้ดี พอประมาณ แผนที่ได้มาจากการร่วมคิดของสมาชิกกลุ่มทุกคน สมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน รู้จักสอบถามหาข้อมูลได้ประมาณ 75% ของแผน สมาชิกกลุ่มบางคนสังเกตและอธิบายสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลมิได้พูดถึง มีความสามารถในการตีความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	เขียนแผนได้ไม่ครบองค์ประกอบ แผนที่ได้มาจากการร่วมคิดของสมาชิกกลุ่มทุกคน สมาชิกส่วนน้อยมีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน รู้จักสอบถามหาข้อมูลได้ประมาณ 50% ของแผน ไม่มีสมาชิกกลุ่มสังเกตและอธิบายสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลมิได้พูดถึง มีความสามารถในการตีความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานปานกลาง	เขียนแผนได้ไม่ครบองค์ประกอบ แผนไม่ได้มาจากการร่วมคิดของสมาชิกกลุ่มทุกคน สมาชิกมีเพียงคนเดียวที่มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน รู้จักสอบถามหาข้อมูลได้ประมาณ 25% ของแผน ไม่มีสมาชิกกลุ่มสังเกตและอธิบายสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลมิได้พูดถึง มีความสามารถในการตีความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานน้อย
2. ข้อมูลที่ได้	มีรายละเอียดของปัญหาในการทำงานครบทุกประเด็นตามแผนที่ตั้งไว้ ข้อมูลที่เก็บมามีความถูกต้องตามเนื้อหาที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ	มีรายละเอียดของปัญหาในการทำงาน ประมาณ 75% ของประเด็น คำถามตามแผนที่ตั้งไว้ ข้อมูลที่เก็บมามีความถูกต้องตามเนื้อหาที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ	มีรายละเอียดของปัญหาในการทำงาน ประมาณ 75% ของประเด็น คำถามตามแผนที่ตั้งไว้ ข้อมูลที่เก็บมาบางส่วนที่เนื้อหาไม่ตรงกับผู้ให้ข้อมูลต้องการ	มีรายละเอียดของปัญหาในการทำงาน ประมาณ 50% ของประเด็น คำถามตามแผนที่ตั้งไว้ ข้อมูลที่เก็บมาบางส่วนที่เนื้อหาไม่ตรงกับผู้ให้ข้อมูลต้องการ

การประเมิน	การให้คะแนน			
	4	3	2	1
3.การประชุมกลุ่มย่อยและรวม ²	มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลที่ได้มาและรู้จักมองความเป็นมาของสาเหตุแห่งปัญหาในทุกด้าน รวมกันมากกว่า 75%	มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลที่ได้มาและรู้จักมองความเป็นมาของสาเหตุแห่งปัญหาในทุกด้าน รวมกันอยู่ระหว่าง 50-75%	มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลที่ได้มาและรู้จักมองความเป็นมาของสาเหตุแห่งปัญหาในทุกด้าน รวมกันอยู่ระหว่าง 25-49%	มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลที่ได้มาและรู้จักมองความเป็นมาของสาเหตุแห่งปัญหาในทุกด้าน รวมกันต่ำกว่า 25%
4.แผนภูมิทางความคิด ³	แผนภูมิมีการจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มชัดเจน และมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุของปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ รวมกันมากกว่า 75% แผนภูมิช่วยให้ตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาได้เกิน 75%	แผนภูมิมีการจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มชัดเจน และมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุของปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ รวมกันมากกว่า 75% แผนภูมิช่วยให้ตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาได้ระหว่าง 50-75%	แผนภูมิมีการจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มชัดเจน และมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุของปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ รวมกันมากกว่า 50% แผนภูมิช่วยให้ตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาได้ระหว่าง 26-49%	แผนภูมิมีการจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มชัดเจน และมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุของปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ รวมกันมากกว่า 50% แผนภูมิช่วยให้ตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาได้ไม่เกิน 25%

หมายเหตุ ¹ แผนในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย ใคร ทำอะไร อย่างไร เมื่อไร

ใคร หมายถึง แบ่งหน้าที่กันถาม

ทำอะไร หมายถึง มีผู้ถาม ผู้บันทึก ผู้สังเกต

อย่างไร หมายถึง มีการกำหนดข้อคำถามไว้ก่อนล่วงหน้า

โดยครอบคลุมประเด็นที่ตั้งไว้

เมื่อไร หมายถึง มีการกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจนในแต่ละข้อคำถาม

² ผู้ประเมินสังเกตจากการนำเสนอผลงานกลุ่มและสมาชิกของที่ประชุมทั้ง 2 ระดับ

³ การตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหา ให้ผู้ประเมินพิจารณาจากสรุปแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้านางานของกลุ่ม

แบบทดสอบด้านความรู้ หน่วยที่ 3
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์

ชื่อ/สกุล

เลขที่.....

1. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคิดวิเคราะห์มากที่สุด
 - ก. ความสามารถในการตีความ
 - ข. การทำความเข้าใจ
 - ค. การบันทึกความ
 - ง. การสอบถามหาข้อมูล
2. ข้อใดที่ไม่เป็นการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ของหัวหน้ามากที่สุด
 - ก. การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน
 - ข. ความสามารถเข้าใจความหมายของพฤติกรรมของลูกน้องได้
 - ค. เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร
 - ง. สามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้
3. ตามแนวคิดของ มาร์ซาโน เกี่ยวกับกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลในระบบการคิดวิเคราะห์มี 6 ระดับ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับ 4 ขั้นตอนแรกได้ถูกต้อง
 - ก. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
 - ข. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
 - ค. ขั้นรวบรวม , ขั้นวิเคราะห์ , ขั้นจัดระบบแหล่งตน , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์
 - ง. ขั้นรวบรวม , ขั้นเข้าใจ , ขั้นใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ , ขั้นวิเคราะห์
4. ท่านคิดว่าข้อใดชี้ถึงประโยชน์สูงสุดที่หัวหน้างานมีทักษะการคิดวิเคราะห์
 - ก. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้
 - ข. สามารถแยกแยะปัญหาทั้งหมดที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวเนื้องาน
 - ค. สามารถจูงใจลูกน้องได้
 - ง. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ได้
5. ตามทฤษฎีของบลูมและคณะ ท่านคิดว่าข้อใดเรียงลำดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของบุคคล 5 ลำดับแรกได้อย่างถูกต้อง
 - ก. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไข
ปัญหา , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง
 - ข. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา
 , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่

- ค. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่
- ง. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิม , การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ไขปัญหา , ความเข้าใจข้อเท็จจริง , การสังเคราะห์สิ่งใหม่ , การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริง

เฉลยแบบทดสอบด้านความรู้สำหรับหน่วยที่ 3

- 1. ค.
- 2. ค.
- 3. ก.
- 4. ก.
- 5. ข.

หมายเหตุ

เกณฑ์การประเมินวัดความรู้หน่วยที่ 3 คือ ถ้าหัวหน้านักศึกษาตอบแบบทดสอบได้อย่างน้อย 3 ใน 5 ข้อขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม

หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 3

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามา ตอบ หรือเสนอความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยที่ 4

การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (6 ชั่วโมง)

ศึกษาความหมายของการมอบหมายงาน ลักษณะของการมอบหมายงาน องค์ประกอบของการมอบหมายงาน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายของการมอบหมายงาน
2. อธิบายคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี
3. พัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ดี
4. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายของการมอบหมายงาน
2. หลักการและคุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี

การจัดการเรียนรู้

1. ขั้นนำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระการเรียนรู้

1.1 อาจารย์กล่าวนำและนำเสนอสาระสำคัญของการมอบหมายงาน โดยใช้โปรแกรมนำเสนอ (Power point) ประกอบคำนำเสนอ (30 นาที)

1.2 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม พร้อมกับสรุปข้อคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา จากนั้นแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยที่ 4 (10 นาที)

2. ขั้นกิจกรรม มี 3 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมที่ 1 ใบบาง 4/1 ชื่อ แขนงแถม มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.1.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน และเลือกผู้นำกลุ่ม และเลขากลุ่ม ในแต่ละกลุ่ม จากนั้นอาจารย์แจกซองกิจกรรม ให้กับทุกกลุ่ม โดยเลขากลุ่ม แจกรูปเลขาชนิด ที่อยู่ในซองคนละชั้น ยกเว้นหัวหน้ากลุ่ม ในเวลาเดียวกันอาจารย์เรียกหัวหน้ากลุ่มไปดูรูปภาพที่สมบูรณ์ (5 นาที)

2.1.2 อาจารย์ชี้แจงให้หัวหน้ากลุ่มห้ามวาดภาพให้สมาชิกดู ห้ามลงมือต่อเองให้สั่งให้สมาชิกต่อให้เป็นรูปตามที่อาจารย์กำหนด โดยหัวหน้ากลุ่มมีโอกาสนำในการสั่งการ 3 ครั้งดังนี้ ครั้งที่ 1 มีเวลา 3 นาที ครั้งที่ 2 มีเวลา 2 นาที ครั้งที่ 3 มีเวลา 1 นาที (50 นาที)

2.1.3 อาจารย์นำภาพเฉลยให้ทุกกลุ่มดู พร้อมทั้งให้ทุกกลุ่มประชุมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม (15 นาที)

2.1.4 อาจารย์นำเสนอกิจกรรมสู่ไบบาง 4/2 ต่อไป (5 นาที)

2.2 กิจกรรมที่ 2 ไบบาง 4/2 ชื่อ กรณีศึกษาจากชีวิตจริง มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.2.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน และเลือกหัวหน้ากลุ่มและเลขานในแต่ละกลุ่ม (5 นาที)

2.2.2 อาจารย์นำเสนอชีวิตจริงกรณีศึกษาจากชีวิตจริงเรื่องการมอบหมายงาน (20 นาที)

2.2.3 อาจารย์แจกแบบวัดผลด้านการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจากชีวิตจริงการมอบหมายงาน ให้แต่ละกลุ่มประชุมเพื่อตอบแบบสอบถาม (20 นาที)

2.2.4 อาจารย์เปิดให้มีการนำเสนอผลการวัดผลของแต่ละกลุ่ม พร้อมกับเก็บรวบรวมแบบวัดผลไบบาง 4/2 กลับคืน (15 นาที)

2.2.5 อาจารย์นำเสนอกิจกรรมสู่ไบบาง 4/3 ต่อไป (5 นาที)

2.3 กิจกรรมที่ 3 ไบบาง 4/3 ชื่อ แสดงบทบาทสมมติ มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.3.1 อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน (10 นาที)

2.3.2 แจกไบบาง 4/3 ให้แต่ละกลุ่มประชุม เพื่อกำหนดเนื้อหา บทบาท และตัวแสดง ยกเว้นกลุ่มที่ 3 ให้เป็นกลุ่มกรรมการ (45 นาที)

2.3.3 ให้แต่ละกลุ่มแสดงบทบาทสมมติที่กลุ่มเตรียมไว้โดยให้อีกกลุ่มหนึ่งแสดงเป็นลูกน้องที่รับงานจากหัวหน้างาน (60 นาที)

2.3.4 กลุ่มกรรมการให้คะแนน ต้องลงคะแนนตามเกณฑ์ที่ไบบางกำหนดไว้ ตัวแทนกลุ่มกรรมการรวบรวมคะแนนของทั้ง 2 กลุ่ม ระหว่างรวบรวมคะแนนให้ตัวแทนกลุ่มกรรมการเสนอแนะหรือพูดข้อดี-ข้อเสียของแต่ละกลุ่มว่าตรงตามเกณฑ์ที่ได้คะแนนหรือไม่ พร้อมกับประกาศผลคะแนนว่ากลุ่มใดชนะที่ 1 และที่ 2 (20 นาที)

2.3.5 อาจารย์เปิดโอกาสให้ทุกคนสอบถามหรือเสนอความคิดเห็นได้ และสรุปผลกิจกรรม (20 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนด้านการมอบหมายงาน (10 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 3 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มี ใน ใบงานที่ 5/1 5/2 และ 5/3 (15 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 4
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. โปรแกรมนำเสนองาน (Power point)
4. อุปกรณ์และคู่มือเสริมกิจกรรมพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน
5. วิดีทัศน์กรณีศึกษาการมอบหมายงานตอนที่ 1 และตอนที่ 2
6. แบบวัดผลด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามใบงาน 5/1 5/2 และ 5/3

การวัดและประเมินผล

ใช้แบบประเมินตามที่แนบในใบงานกิจกรรมหน่วยที่ 4

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 4
เรื่อง
การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน



การมอบหมายงาน

ในการปฏิบัติงานมักจะเกิดการสับสน ไม่เข้าใจงาน หรือปฏิบัติงานไม่ตรงกับความต้องการของหัวหน้า สาเหตุดังกล่าวนี้อาจมาจากการมอบหมายงานที่ไม่ดี เนื่องจากพื้นฐานของมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน อาทิเช่น อายุ ความรู้และประสบการณ์ อารมณ์ ความรู้สึก วุฒิภาวะ เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้ผู้มอบหมายและผู้รับงานอาจจะเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารผิดพลาดไป ฉะนั้น ผู้มอบหมายจะต้องมีความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเป็นที่ยอมรับของทุกคนที่ร่วมงานด้วยกัน จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการมอบหมายงานของหัวหน้างานอยู่เสมอ

ความหมาย

การมอบหมายงาน หมายถึง การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ และกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

คุณลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี

ในการมอบหมายงานและกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำที่ดีหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องมีความรู้เรื่องศิลปะของการเป็นผู้นำ รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้เรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประการสุดท้ายคือ ต้องรู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงานด้วย จึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การมอบหมายงานนั้น มีความหมายรวมทั้งการขอร้องให้ทำ การออกคำสั่ง และการให้คำแนะนำด้วย การมอบหมายงานเป็นการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า เขาจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำกับใคร ทำที่ไหน และทำเมื่อใด เป็นเบื้องต้น ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีมีหลักอยู่ว่า ถ้าผู้รับคำสั่งเข้าใจตามคำสั่งถูกต้องและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ งานที่ส่งไปนั้นก็จะสำเร็จลุล่วงด้วยดี (ประพนธ์ ถาวรเวช, 2548: ออนไลน์) ดังนั้นลักษณะของคำสั่งที่ดีจึงต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. คำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สมเหตุสมผล คือคนรับคำสั่งจะเห็นได้ชัดเลยว่า จะต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับมือหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ดังกล่าว โดยคำสั่งนั้นต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเพราะความ

สมเหตุสมผลนั้น มิใช่การสั่งตามอารมณ์ ตามอำเภอใจ หรือเพื่อจะแสดงอำนาจบาตรใหญ่หรือกลั่นแกล้งกัน

2. สิ่งที่เราจะต้องเป็นไปให้ได้ ถ้างานที่เราสั่งเป็นงานที่สุจริตที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้ ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือ ผู้มอบหมายจะต้องรู้ถึงความสามารถของผู้รับคำสั่ง ทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ และระยะเวลาที่กำหนดว่าพอเพียงหรือไม่ มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

3. คำสั่งจะต้องมีความสมบูรณ์ หมายความว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งนั้นแล้ว มีความเข้าใจชัดเจนว่าผู้สั่งต้องการให้ทำอะไร

4. คำสั่งจะต้องมีลักษณะชัดเจนและไม่คลุมเครือ การใช้ถ้อยคำในคำสั่งจะต้องระมัดระวัง หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่อาจแปลความหมายได้หลายแง่ ผู้ออกคำสั่งจะต้องระลึกรู้อยู่เสมอว่าคำสั่งนั้นต้องให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจด้วย มิใช่ว่าผู้ออกคำสั่งเข้าใจเพียงคนเดียวเท่านั้น

5. ถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งต้องชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม คำสั่งควรมีลักษณะเป็นการแนะนำมากกว่าคำสั่งที่มีลักษณะแบบเผด็จการ กล่าวคือ ลักษณะของคำสั่งต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ต้องใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นวิธีการกระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงาน มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตามหลักจิตวิทยาถือว่า การที่คนเราต้องทำอะไรตามคำสั่งคนอื่นโดยไม่ทราบว่าจะทำไปเพื่ออะไร หวังผลอะไรจากการทำงานนั้น จะขาดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ผู้มอบหมายจะได้อธิบายถึงเหตุผลที่ต้องทำงานนั้นให้ผู้รับคำสั่งทราบ โดยไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว

กล่าวโดยสรุปว่า การมอบหมายงานที่ดีของหัวหน้างานที่ดีควรมีศิลปะของการเป็นผู้นำรู้หลักมนุษยสัมพันธ์ และรู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่เราสั่งนั้นต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

การมอบหมายงานของหัวหน้างานเป็นการมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับคำสั่ง แต่ต้องเป็นลักษณะการสั่งที่ควบคู่กับการแนะนำวิธีการปฏิบัติด้วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การมอบหมายงานนี้มีความหมายรวมทั้งการขอร้องให้ทำ การออกคำสั่ง และการให้คำแนะนำ การมอบหมายงานเป็นการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า เขาจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำกับใคร ทำที่ไหนและทำเมื่อใด (ภาควิชาจิตวิทยา. 2550: ออนไลน์) ฉะนั้นลักษณะของการมอบหมายงานที่ดีต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. คำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องมีการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยคำสั่งนั้นต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ผู้รับคำสั่งจะเต็มใจปฏิบัติตามในกรณีที่เห็นว่าสมเหตุสมผล มิใช่สั่งตามอารมณ์

2. งานที่สั่งจะต้องมีลักษณะที่เป็นไปได้ ถ้างานที่สั่งเป็นงานที่สุทธวิสัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้ ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือ ผู้มอบหมายจะต้องรู้ถึงความสามารถของผู้รับคำสั่ง ทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ และระยะเวลาที่กำหนดว่าพอเพียงหรือไม่

3. คำสั่งจะต้องมีความสมบูรณ์ คำว่ามีความสมบูรณ์หมายความว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งนั้นแล้ว มีความเข้าใจชัดเจนว่าผู้สั่งต้องการให้ทำอะไร

4. คำสั่งจะต้องมีลักษณะชัดเจนและไม่คลุมเครือ การใช้ถ้อยคำในคำสั่งจะต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่อาจแปลความหมายได้หลายแง่ ผู้ออกคำสั่งจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าคำสั่งนั้นต้องให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจด้วย มิใช่ว่าผู้ออกคำสั่งเข้าใจเพียงคนเดียวเท่านั้น

5. ถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งควรใช้ถ้อยคำที่ชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งลักษณะของคำสั่งต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ต้องใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ

6. คำสั่งควรมีลักษณะเป็นการแนะนำมากกว่าคำสั่งแบบเผด็จการ

7. การอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงาน มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่พอใจเมื่อมอบหมายแล้วถามลูกน้องว่า “ทำไม” ตามหลักจิตวิทยาถือว่า การที่คนเราต้องทำอะไรตามคำสั่งคนอื่นโดยไม่ทราบว่าจะทำไปเพื่ออะไร หวังผลอะไร จากการทำงานนั้น จะขาดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ผู้มอบหมายจะได้อธิบายเหตุผลที่ต้องทำงานนั้นให้ผู้รับคำสั่งทราบ โดยไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว

หัวหน้างานจึงต้องมีคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญในการสั่งการคือ การมีเอกภาพในการสั่งการ โดยที่ลูกน้องต้องทราบขอบเขตของอำนาจที่มอบหมายอย่างชัดเจน และหัวหน้าต้องทราบด้วยว่า บุคคลภายนอกมีอำนาจมอบหมายหรือไม่ เพราะหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ต้องมีหน่วยงานสั่งการเพียงแห่งเดียว การพบปะพูดคุยกับลูกน้องเป็นส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นไปไม่ได้หากต้องการข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากการพูดคุย และเป็นไปไม่ได้อีกเช่นกันที่ใครจะเข้าใจโดยการส่งผ่านเพียงใช้กระดาษจดบันทึกหรือโดยผ่านผู้อื่น (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2548: 98-101) ซึ่งสอดคล้องกับ อิทธิพร เรื่องไพศาลเศรษฐ์ (2548: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการสั่งการที่ดี ต้องเป็นแบบการสื่อสารสองทาง คำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับ ย่อมใช้เป็นแนวทางในการออกคำสั่ง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ การมอบหมายงานจะต้องเป็นไปภายในขอบข่ายแห่งคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัติเหล่านั้นๆ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะสั่งการอย่างกว้างในด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่หัวหน้างานจะต้องสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง การมอบหมายงานอาจแตกต่างกันแล้วแต่เหตุการณ์ หรือแล้วแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน บางครั้งอาจต้องการความรวดเร็วฉับพลันในการปฏิบัติ แต่บางครั้งเพียงให้ข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติแก่ผู้รับคำสั่งก็อาจเป็นการเพียงพอแล้วก็ได้

สรุป

การมอบหมายงาน หมายถึง การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ และกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ฉะนั้นการเป็นหัวหน้างานในภาวะผู้นำเยาวชนที่มีองค์ประกอบของการมอบหมายงานที่ดีจะทำให้หัวหน้างานเป็นทั้งหัวหน้าคนและหัวหน้างานในเวลาเดียวกันได้

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

ประณม ถาวรเวช. (2548, กันยายน). ใต้ใจและใต้งาน. *โพสทูเดย์*. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.johnrobertpowers.in.th/webcontent/web/tipaug3.html>

ภาควิชาจิตวิทยา. (2550). *จิตวิทยาในการสั่งงาน*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap8.html>

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). *หัวหน้างานมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนชั่นบุ๊คส์.

อิทธิพร เรื่องไฟศาลเศรษฐี. (2548). *จิตวิทยาการสั่งงาน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก <http://blog.hunsa.com/ittiporn/blog/18539>

ใบงาน 4/1
การพัฒนาทักษะการการมอบหมายงาน
ชื่อกิจกรรม แวงแกรม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะการมอบหมายงานของหัวหน้านักศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระสำคัญ

การใช้เกมส์ ชื่อแวงแกรม ช่วยการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 ประการของการมอบหมายงาน คือ มอบหมายงานแล้วสามารถปฏิบัติได้ มอบหมายงานไม่ใช้การใช้คำสั่ง ให้รายละเอียดที่สมบูรณ์ในการมอบหมายงาน รู้จักใช้คำพูดในการมอบหมายงานให้ผู้รับงานเต็มใจไปปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้สอบถามระหว่างมอบหมายงาน

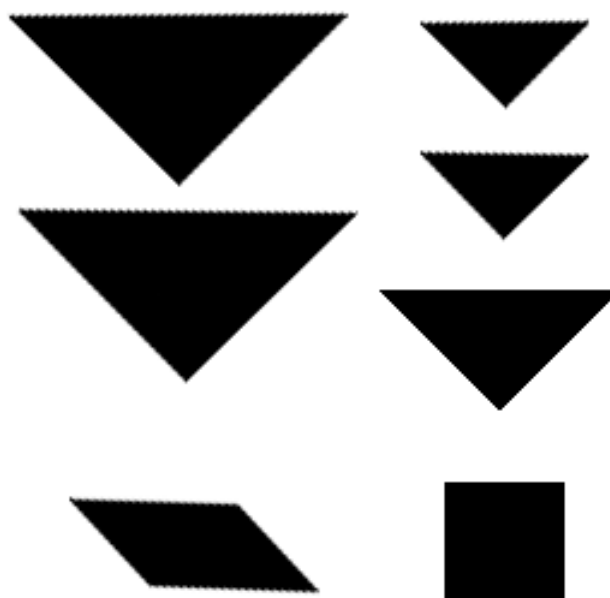
เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม และการชี้แนะตนเองได้
กิจกรรม เกมสแวงแกรม

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
-ใช้หลักการมีส่วนร่วม -ใช้การชี้แนะตนเอง	1. อาจารย์ให้หัวหน้านักศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มกลุ่มละ 8 คน และให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำ และเลขากลุ่ม (2 นาที)	- มอบหมายงานแล้วสามารถปฏิบัติได้
	2. อาจารย์แจกซองให้ทุกกลุ่มโดยให้เลขากลุ่ม แจกรูปเลขาคณิตที่อยู่ในซองคนละ 1 ชิ้น ซึ่งหัวหน้ากลุ่มจะไม่ได้รับ อาจารย์เรียกหัวหน้ากลุ่มไปดูรูปภาพที่สมบูรณ์	- มอบหมายงานไม่ใช้การใช้คำสั่ง
	3.อาจารย์ชี้แจงให้หัวหน้ากลุ่มห้ามวาดภาพให้สมาชิกดู ห้ามลงมือต่อเองให้สั่งให้สมาชิกต่อให้เป็นรูปตามที่อาจารย์กำหนด	- ให้รายละเอียดที่สมบูรณ์ในการมอบหมายงาน มอบหมายงานให้ผู้รับ

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
	4. หัวหน้ากลุ่มมีโอกาสในการมอบหมายงาน 3 ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ 1 มีเวลา 3 นาที ครั้งที่ 2 มีเวลา 2 นาที ครั้งที่ 3 มีเวลา 1 นาที	- รู้จักใช้คำพูดในการ งานเต็มใจปฏิบัติ - เปิดโอกาสให้ สอบถามระหว่าง มอบหมายงาน
สังเคราะห์	5. อาจารย์นำภาพฉายให้ทุกกลุ่มดู พร้อมทั้ง ให้ทุกกลุ่มประชุมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรม	- สรุปความรู้ และ ทักษะที่ได้

เอกสารประกอบ ใบงาน 4/1
 หน่วยที่ 4 การพัฒนาทักษะการมอหมายงาน
 ภาพที่ใช้ในเกมสแตงแกรม



สามเหลี่ยมใหญ่ 2 ชิ้น สามเหลี่ยมกลาง 1 ชิ้น สามเหลี่ยมเล็ก 2 ชิ้น สี่เหลี่ยมด้านขนาน 1 ชิ้น สี่เหลี่ยมจัตุรัส 1 ชิ้น

การเรียงชิ้นส่วนของแท่งแกรม นั้นผู้เล่นต้องให้ขอบของชิ้นส่วนต่อกัน โดยไม่แยกกันหรือตัดส่วนใดส่วนหนึ่งออกจากภาพและจะต้องใช้ชิ้นส่วน ของแท่งแกรมให้ครบทั้ง 7 ชิ้น หากใช้ไม่ครบแสดงว่า ต่อไม่ถูกต้อง



ภาพที่ให้หัวหน้ากลุ่มดู ครั้งที่ 1



ภาพที่ให้หัวหน้ากลุ่มดู ครั้งที่ 2 , 3

ใบงาน 4/2

ชื่อกิจกรรม กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาได้เรียนรู้หลักการมอบหมายงาน โดยใช้เทคนิคกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์เป็นเครื่องมือในการศึกษา และช่วยให้หัวหน้านักศึกษาได้ประชุมกลุ่มในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการมอบหมายงาน จนเกิดความรู้และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการมอบหมายงาน

สาระสำคัญ

มีการศึกษาวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์เรื่อง ทักษะการมอบหมายงาน โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 ประการของการมอบหมายงาน คือ 1) มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่า การออกคำสั่ง 2) ในระหว่างมอบหมาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม 3) รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และ 4) อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ เป็นสาระสำคัญและใช้วิธีประชุมกลุ่มเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบดังที่กล่าวนี้

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้หลักการของกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์เป็นสื่อในการเรียนรู้การมอบหมายงานของหัวหน้างานที่แสดงในวิดิทัศน์ จากนั้น หัวหน้านักศึกษาสังเกตและคิดในการรวบรวมข้อมูลและแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมอบหมายงานที่ดี จากนั้นใช้เทคนิคการประชุมกลุ่มสรุปความคิดเห็นของกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ให้ได้องค์ประกอบการมอบหมายงานที่ถูกต้อง

กิจกรรม กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
	1. อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน โดยใช้วิธีจับฉลาก จากนั้นแต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการ (5 นาที)	

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
ใช้การเรียนรู้จากกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์จริง	2. อาจารย์นำเสนอวิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์เรื่องการมอบหมายงานตอนที่ 1 (20 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาสังเกตและทบทวนสาระสำคัญของหลักการมอบหมายงานที่ดีจากวิดิทัศน์
ใช้หลักการสังเกตและการวิเคราะห์ข้อมูลสาระการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์ที่เกิดขึ้น	3. อาจารย์แจกแบบวัดผลด้านการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจากวิดิทัศน์การมอบหมายงานตอนที่ 1 ให้แต่ละกลุ่มตอบแบบสอบถาม (20 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาเรียนรู้หลักการมอบหมายงาน 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1) มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่า การออกคำสั่ง 2) ในระหว่างมอบหมายควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม 3) รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และ 4) อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ
ใช้หลักการฟังการจำแนกข้อมูล	4. อาจารย์เปิดให้มีการนำเสนอผลการประเมินของแต่ละกลุ่ม พร้อมเก็บรวบรวมแบบประเมินตอนที่ 1 กลับคืน (15 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาได้ตรวจสอบและเพิ่มเติมความรู้จากกลุ่มอื่น
สังเคราะห์ข้อมูล	5. อาจารย์สรุปผลการทำกิจกรรม (5 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาได้สรุปความรู้ที่ได้ทั้งหมด



ใบงาน 4/3
การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

ชื่อกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษาได้มีโอกาสฝึกการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้างานในด้านทักษะการมอบหมายงาน โดยการแสดงบทบาทสมมติ

สาระสำคัญ

มีการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระการแสดงบทบาทสมมติตามที่โจทย์ของใบงานเสนอมาให้ พร้อมทั้งกำหนดตัวผู้แสดงเป็นหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อแสดงบทละครสะท้อนถึงหลักการมอบหมายงานที่ดี

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้หลักการทำงานเป็นทีม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงบทบาทสมมติ และกำหนดเนื้อเรื่องให้สะท้อนถึงทักษะการมอบหมายงานให้ครบทุกองค์ประกอบย่อย

กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
	1. อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน แนะนำกิจกรรม (10 นาที)	
ให้หลักการประชุมออกความคิด มีส่วนร่วมแสดงบทบาทสมมติ	2. แจกใบงาน 4/3 ให้แต่ละกลุ่มประชุม เพื่อกำหนดเนื้อหา บทบาท และตัวแสดง ยกเว้นกลุ่มที่ 3 ให้เป็นกลุ่มกรรมการ (45 นาที)	การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
นำความรู้ของหน่วยการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทสมมุติ	3. ให้แต่ละกลุ่มแสดงบทบาทสมมุติที่กลุ่มเตรียมไว้โดยให้อีกกลุ่มหนึ่งแสดงเป็นลูกน้องที่รับงานจากหัวหน้างาน (60 นาที)	ฝึกทักษะการมอบหมายงานที่ถูกต้อง
กล้าตัดสินใจ และมีความยุติธรรมในการให้คะแนนตามหลักการของการมอบหมายงานที่ดี เสนอข้อคิดเห็นอย่างเหมาะสม	4. กลุ่มกรรมการให้คะแนน ต้องลงคะแนนตามเกณฑ์ที่ไปงานกำหนดไว้ ตัวแทนกลุ่มกรรมการรวบรวมคะแนนของทั้ง 2 กลุ่มระหว่างรวบรวมคะแนนให้ตัวแทนกลุ่มกรรมการเสนอแนะหรือพูดข้อดี-ข้อเสียของแต่ละกลุ่มว่าตรงตามเกณฑ์ที่ได้คะแนนหรือไม่ พร้อมประกาศผลการแข่งขัน (20 นาที)	คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ได้เรียนรู้ทักษะการมอบหมายงานที่ครบ สมบูรณ์มากขึ้น
ถามคำถาม รับฟังความคิดเห็น และสรุปความรู้ที่ได้	5. อาจารย์เปิดโอกาสให้ทุกคนสอบถามหรือเสนอความคิดเห็น จากนั้นสรุปผลกิจกรรม (20 นาที)	ได้สรุปความรู้ด้านทักษะการมอบหมายงาน และรู้จักนำไปใช้จริงในอนาคต

เอกสารประกอบใบงาน 4/3กลุ่ม 1

โจทย์ ตามระบบการทำงานในสถานประกอบการทั่วไป ใน 1 สัปดาห์จะมีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ 1 ครั้ง สำหรับในวันนี้ หัวหน้างานจะต้องมอบหมายให้พนักงานทำงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดมา ฉะนั้น ให้สมาชิกกลุ่มเลือกผู้แสดงเป็นหัวหน้างาน 1 คน ซึ่งเป็นหัวหน้าในศูนย์ซ่อมรถยนต์ ดอนบอสโก มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 20 คน โดยเวลาแสดงบทบาทสมมติจะให้ตัวแทนสมาชิกอีกกลุ่มหนึ่งเป็นลูกน้อง และหัวหน้างานจะต้องมอบหมายให้ลูกหลักการมอบหมายงานที่ดี ตามที่ได้เรียนรู้อีก โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่มีอยู่และให้กำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงขึ้นเองตามสภาพปัญหาที่มีอยู่ และระหว่างแสดงบทบาทสมมติหัวหน้างานจะต้องตอบคำถามของลูกน้องระหว่างเวลามอบหมายได้อย่างถูกต้อง

สภาพปัญหา

1. ลูกค้านำเรื่อง การซ่อมที่ขาดคุณภาพคือ เสียอาการเดิม
2. ช่วงนี้เป็นฤดูร้อน มีลูกค้าซ่อมแอร์รถยนต์และระบบไฟฟ้ารถยนต์มาก ทำให้ต้องมีการโอนพนักงานส่วนอื่นไปช่วย จึงขาดความเข้าใจกันอยู่บ้างในระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. การทำงานส่งลูกค้าไม่ตรงตามเวลาที่นัดหมาย เนื่องจากอะไหล่ที่สั่งไป ได้มาไม่ตรงกับรุ่นที่ต้องเปลี่ยน
4. มีพนักงานใหม่เข้ามามาก ทำให้ประสิทธิภาพการวิเคราะห์สาเหตุของอาการเสียรถยนต์ไม่ตรงจุด
5. ลูกน้องบางส่วนงานทำงานไม่ตรงตามคำสั่งของหัวหน้างาน

การดำเนินการของกลุ่มต้องทำดังนี้

1. ช่วยกันเตรียมข้อมูลให้ตัวแทนกลุ่มที่แสดงเป็นหัวหน้างาน เพื่อเตรียมตัวแสดงบทบาทในการมอบหมายงานอย่างถูกต้องตามที่ได้เรียนมาแล้ว และต้องสามารถแก้ปัญหาเวลาที่ลูกน้องของอีกกลุ่มหนึ่งถามมาได้
2. เตรียมคำถามตามสภาพปัญหาของหัวหน้างานอีกกลุ่มหนึ่งด้วย เพื่อทดสอบว่าหัวหน้างานมีการใช้ทักษะการมอบหมายงานดีหรือไม่ เพียงใด โดยกำหนดให้ถาม 5 ข้อ ระหว่างหัวหน้างานมอบหมาย ฉะนั้น กลุ่มควรเตรียมคำถามไว้ก่อน และกำหนดด้วยว่าใครจะเป็นผู้ถามคำถามข้อใด

เอกสารประกอบใบงาน 4/3 กลุ่ม 2

โจทย์ ตามระบบการทำงานในสถานประกอบการทั่วไป ใน 1 สัปดาห์จะมีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ 1 ครั้ง สำหรับในวันนี้ หัวหน้างานจะต้องมอบหมายให้พนักงานทำงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดมา ฉะนั้น ให้สมาชิกกลุ่มเลือกผู้แสดงเป็นหัวหน้างาน 1 คน ซึ่งเป็นหัวหน้างานผลิตกระป๋องนม ของบริษัท ดอนบอสโก จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 20 คน โดยเวลาแสดงบทบาทสมมุติจะให้ตัวแทนสมาชิกอีกกลุ่มหนึ่งเป็นลูกน้อง และหัวหน้างานจะต้องมอบหมายให้ลูกหลักการมอบหมายงานที่ดี ตามที่ได้เรียนรู้มา โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่มีอยู่และให้กำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงขึ้นเองตามสภาพปัญหาที่มีอยู่ และระหว่างแสดงบทบาทสมมุติหัวหน้างานจะต้องตอบคำถามของลูกน้องระหว่างเวลามอบหมายได้อย่างถูกต้อง

สภาพปัญหา

1. เครื่องจักรผลิตกระป๋องนมชำรุดบ่อยๆ จึงมีสภาพไม่พร้อมใช้งาน
2. งานเสียบ่อย ทำให้เกิดการสูญเสีย วัสดุมากขึ้น รายรับจึงน้อยลง
3. ลูกน้องส่วนใหญ่บ่นว่า ไม่ค่อยเข้าใจในการรับคำสั่งการทำงาน อีกทั้งลูกน้องบางคนยังไม่มั่นใจว่าขอขยายหน้าที่การทำงานถูกต้องหรือไม่ และเป็นอย่างไร
4. ความรู้ความสามารถของพนักงานบางคนยังไม่ตรงกับงานที่ทำ และมีเทคโนโลยีจักรกลเข้ามาใหม่ ทำให้พนักงานยังไม่สามารถใช้เครื่องจักรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. กระป๋องนมที่ผลิตให้ลูกค้า ไม่ได้มาตรฐาน และแบบตามที่กำหนด

การดำเนินการของกลุ่มต้องทำดังนี้

1. ช่วยกันเตรียมข้อมูลให้ตัวแทนกลุ่มที่แสดงเป็นหัวหน้างาน เพื่อเตรียมตัวแสดงบทในการมอบหมายงานอย่างถูกต้องตามที่ได้เรียนมาแล้ว และต้องสามารถแก้ปัญหาเวลาที่ลูกน้องของอีกกลุ่มหนึ่งถามมาได้
2. เตรียมคำถามตามสภาพปัญหาของหัวหน้างานอีกกลุ่มหนึ่งด้วย เพื่อทดสอบว่าหัวหน้างานมีการใช้ทักษะการมอบหมายงานดีหรือไม่ เพียงใด โดยกำหนดให้ถาม 5 ข้อ ระหว่างหัวหน้างานมอบหมาย ฉะนั้น กลุ่มควรเตรียมคำถามไว้ก่อน และกำหนดด้วยว่าใครจะเป็นผู้ถามคำถามข้อใด

เอกสารประกอบใบงาน 4/3 กลุ่ม 3

สำหรับกลุ่มที่เป็นคณะกรรมการ ให้กลุ่มดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 หัวหน้ากรรมการ 1 คน (ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและประสานงาน)
- 1.2 ผู้นำเสนอข้อดี-ข้อเสียของแต่ละกลุ่ม จำนวน 4 คน
- 1.3 ผู้อธิบายเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 1 คน
- 1.4 ผู้รวมคะแนน และประกาศคะแนน 1 คน
- 1.5 ผู้สรุปผลการทำกิจกรรมตอนสุดท้าย 1 คน

2. หัวหน้าดำเนินการชี้แจงหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน

3. หัวหน้าเปิดการสนทนาเนื้อหาสาระของเอกสารประกอบใบงาน 4/2 กลุ่ม 1 และ กลุ่ม 2

เพื่อให้สมาชิกเข้าใจเกณฑ์การตัดสินให้คะแนน

4. สมาชิกกลุ่ม 3 ทุกคน ร่วมให้คะแนนการแสดงบทบาทสมมุติของทั้ง 2 กลุ่ม
5. ดำเนินการตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนของกิจกรรม

ใบให้คะแนนกิจกรรมไปงาน 4/3

ชื่อกรรมการ กลุ่ม

คำชี้แจง ให้กรรมการลงคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 1 คะแนนการนำเสนอการมอบหมายงานของหัวหน้างานได้ คะแนน

คะแนน รายชื่อ	คะแนนผู้ถามกลุ่ม 1 (10 คะแนน)	คะแนนหัวหน้างานกลุ่ม 2	
		บุคลิกภาพ (10 คะแนน)	เนื้อหาการตอบ (10 คะแนน)
ข้อ 1			
ข้อ 2			
ข้อ 3			
ข้อ 4			
ข้อ 5			
รวมคะแนน			

เกณฑ์การให้คะแนนที่กรรมการจะต้องประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้ถาม

ถามตรงประเด็น ถามด้วยใจจริง ถามอย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ ให้ 10 คะแนน และข้อบกพร่องในการถามอย่างไร ให้กรรมการใช้ดุลยพินิจลดคะแนนลงตามลำดับ

เกณฑ์การให้คะแนน หัวหน้างาน

- บุคลิกภาพ
- ต้องเป็นลักษณะมอบหมายงาน ไม่ใช่คำสั่ง
 - ในระหว่างมอบหมาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม
 - คำพูดเหมาะสมกับสถานการณ์
 - รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ
 - อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ
- เนื้อหาการตอบ
- มอบหมายโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง
 - คำสั่งที่ส่งไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้
 - ใช้คำสั่งที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
 - ในเนื้อหาสาระของคำสั่งมีส่วนประกอบว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไรและเมื่อไร
 - กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด

ถ้าหัวหน้างานใช้คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นครบทุกข้อ กรรมการสามารถให้คะแนนเต็มได้ แต่ถ้าใช้ไม่ครบ กรรมการให้คะแนนลดหลั่นลงมาจากความเหมาะสม

แบบประเมินการทดสอบด้านทักษะหน่วยที่ 4 ใบงาน 4/1

คำชี้แจง ให้อาจารย์สังเกตประกอบกับพิจารณาคะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกำหนด
เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่เห็นว่าหัวหน้านักศึกษา มีการแสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้น
จริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้

ที่	มอบหมายงาน แล้วสามารถ ปฏิบัติได้	มอบหมายงาน ไม่ใช้การใช้ คำสั่ง	ให้รายละเอียดที่ สมบูรณ์ในการ มอบหมายงาน	รู้จักใช้คำพูดในการ มอบหมายงานให้ ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ	เปิดโอกาสให้ สอบถามระหว่าง มอบหมายงาน
1-1					
1-2					
1-3					
1-4					
1-5					
1-6					
2-1					
2-2					
2-3					
2-4					
2-5					
2-6					
3-1					
3-2					
3-3					
3-4					
3-5					
3-6					
4-1					
4-2					
4-3					
4-4					
4-5					
4-6					

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 3 ช่อง จึงจะผ่าน
การเรียนรู้ใบงานนี้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 4 ใบบาง 4/2 (ตอนที่ 1)
การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน ด้านความรู้และทักษะ

ชื่อกลุ่ม

สมาชิกในกลุ่ม

1.....	2.....
3.....	4.....
5.....	6.....

วิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์การมอบหมายงานตอนที่ 1

จากวิดิทัศน์ที่ท่านได้ชมไปแล้ว ท่านคิดว่านายสาโรจน์ชุดดำกับนายสาโรจน์ชุดขาวที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบของการมอบหมายงานที่ดี อะไรบ้าง

1.
2.
3.
4.
5.
6.

แบบทดสอบสำหรับหน่วยที่ 4 ใบบาง 4/2 (ตอนที่ 2)
การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน ด้านความรู้และทักษะ

ชื่อกลุ่ม

สมาชิกในกลุ่ม

1.....	2.....
3.....	4.....
5.....	6.....

วิดิทัศน์กรณีศึกษาจากวิดิทัศน์การมอบหมายงานตอนที่ 2

จากวิดิทัศน์ที่ท่านได้ชมไปแล้ว ท่านคิดว่านายสาโรจน์ชุดดำกับนายสาโรจน์ชุดขาวที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบของการมอบหมายงานที่ดี อะไรบ้าง

1.
2.
3.
4.
5.
6.

เกณฑ์การประเมินแบบทดสอบวัดความรู้สำหรับหน่วยที่ 4 ใบบาง 4/2
การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

ตอนที่ 1

ผู้ประเมินให้โอกาสแต่ละกลุ่มตอบได้ 6 องค์ประกอบย่อย โดยการตอบของกลุ่มจะต้องมีอย่างน้อย 3 องค์ประกอบย่อยใน 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

- องค์ประกอบย่อยที่ 1 มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่า การออกคำสั่ง
- องค์ประกอบย่อยที่ 2 ในระหว่างมอบหมายงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม
- องค์ประกอบย่อยที่ 3 รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ
- องค์ประกอบย่อยที่ 4 อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 2

ผู้ประเมินให้โอกาสแต่ละกลุ่มตอบได้ 6 องค์ประกอบย่อย โดยการตอบของกลุ่มจะต้องมีอย่างน้อย 3 องค์ประกอบย่อยใน 5 องค์ประกอบต่อไปนี้ จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

- องค์ประกอบย่อยที่ 1 มอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง
- องค์ประกอบย่อยที่ 2 มอบหมายงานด้วยคำพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
- องค์ประกอบย่อยที่ 3 คำสั่งที่มอบหมายไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้
- องค์ประกอบย่อยที่ 4 ใช้คำพูดในการมอบหมายงานที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
- องค์ประกอบย่อยที่ 5 ในเนื้อหาสาระของการมอบหมายงานมีส่วนประกอบว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อไร

เกณฑ์การประเมินแบบวัดทักษะ และเจตคติสำหรับหน่วยที่ 4 ใบบาง 4/3

การพัฒนาทักษะด้านการมอบหมายงาน

ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่อาจารย์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมว่า หัวหน้านักศึกษาแต่ละคนควรผ่านหรือไม่ โดยพิจารณารายละเอียดคือ ด้านทักษะพิจารณาว่าหัวหน้านักศึกษามีการแสดงออกถึงองค์ประกอบย่อยของการมอบหมายงานหรือไม่ ด้านเจตคติพิจารณาจากการแสดงออกที่ส่งเสริมองค์ประกอบย่อยของการมอบหมายงานที่ดีหรือไม่ โดยการสังเกตจากการพูด กิจกรรม การมีส่วนร่วมในกลุ่มดีไหม มีการถามตอบที่ดีหรือไม่ เป็นต้น

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้านทักษะ		ด้านเจตคติ	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบทดสอบด้านความรู้ หน่วยที่ 4
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

ชื่อ/สกุล

เลขที่.....

1. อะไรเป็นสาเหตุน้อยที่สุดที่จะทำให้เกิดการมอบหมายงานได้ไม่ดี
 - ก. อายุ
 - ข. ความรู้และประสบการณ์
 - ค. อารมณ์
 - ง. หน้าที่รับผิดชอบ
2. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุด ในการที่หัวหน้างานจะใช้ในการมอบหมายงาน
 - ก. วิทยุ
 - ข. มีมนุษยสัมพันธ์
 - ค. ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
 - ง. รู้หลักจิตวิทยา
3. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการมอบหมายงานที่ดี
 - ก. อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ
 - ข. สิ่งที่ยกไปนั้น ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติได้เสมอ
 - ค. การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ ชัดแจ้ง
 - ง. การมอบหมายงานต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
4. องค์ประกอบข้อใดเป็นการมอบหมายงานที่ดี
 - ก. การมอบหมายงานที่ดีต้องออกคำสั่ง
 - ข. มอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง
 - ค. มอบหมายงานแล้วลูกน้องต้องตัดสินใจด้วยตนเอง
 - ง. ไม่ควรเปิดโอกาสให้ซักถามเวลามอบหมายงาน
5. ข้อใดสำคัญน้อยที่สุด เกี่ยวกับหลักการมอบหมายงานที่ดี
 - ก. การมอบหมายงานที่ดีคือการพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
 - ข. การมอบหมายงานที่ดีคือการสั่งงานไปนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้
 - ค. ใช้การมอบหมายงานที่ดีต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
 - ง. การมอบหมายงานที่ดีนั้น ลูกน้องต้องสามารถอธิบายเหตุผลของการมอบหมายงานได้ถูกต้อง

เฉลยแบบทดสอบด้านความรู้สำหรับหน่วยที่ 4

1. ง.
2. ก.
3. ข.
4. ข.
5. ง.

หมายเหตุ

เกณฑ์การประเมินวัดความรู้หน่วยที่ 4 คือ ถ้าหัวหน้านักศึกษาตอบแบบทดสอบได้อย่างน้อย 3 ใน 5 ข้อขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม
หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 4

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามาถาม ตอบ หรือเสนอ
ความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็น
ถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยที่ 5

การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (5 ชั่วโมง)

ศึกษาความหมายของการนำและทำงานเป็นทีม หลักของการนำและทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคน และกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายของการนำและทำงานเป็นทีม
2. อธิบายหลักของการนำและทำงานเป็นทีม
3. สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงานได้
4. พัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม
5. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายของการนำและทำงานเป็นทีม
2. หลักของการนำและทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคน
3. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน

การจัดการเรียนรู้

1. ชี้นำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระการเรียนรู้

1.1 อาจารย์กล่าวนำและนำเสนอสาระสำคัญของการนำและการทำงานเป็นทีม โดยใช้โปรแกรมนำเสนอ (Power point) ประกอบคำนำเสนอ (30 นาที)

1.2 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม พร้อมกับสรุปข้อคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา จากนั้นแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยที่ 5 (10 นาที)

2. ชี้นกิจกรรม มี 2 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมที่ 1 ใบบาง 5/1 ชื่อ เรียกชื่อกลุ่มและประติมากรรมมนุษย์ มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.1.1 อาจารย์แจกกระดาษที่มีรูปภาพให้กับหัวหน้านักศึกษา จากนั้นอาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน ด้วยวิธีการจับกลุ่มที่มีภาพเหมือนกัน จากนั้นให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำ และตั้งชื่อกลุ่มโดยใช้ตัวอักษร ซ.โซ่ 2 พยางค์ (5 นาที)

2.1.2 อาจารย์ให้ทุกกลุ่มเรียกชื่อกลุ่มตนเอง 2 ครั้ง เพื่อให้ทุกกลุ่มได้ยิน จากนั้นอาจารย์ชี้แจงกติกาให้หัวหน้านักศึกษาทราบว่าให้ทุกกลุ่มวางแผนในการเรียกชื่อกลุ่มตรงข้าม โดยกลุ่มที่เริ่มก่อนจะต้องเรียกชื่อกลุ่มตัวเอง 2 ครั้ง และเรียกชื่อกลุ่มอื่น 2 ครั้ง ซึ่งสมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องยืนและออกเสียงพร้อมกัน หากกลุ่มใดลุกขึ้นช้า หรือออกเสียงเรียกชื่อกลุ่มไม่ตรงกันจะถูกทำโทษ ด้วยการเต้น (15 นาที)

2.1.3 เมื่อเล่นไปได้สักประมาณ 10-15 นาที สั่งให้หัวหน้าศึกษานั่งเป็นวงกลมตามกลุ่มที่แบ่งไว้ และชี้แจงให้หัวหน้านักศึกษาฟังถึงวิธีการเล่นเกมต่อไป (5 นาที)

2.1.4 อาจารย์กำหนดให้หัวหน้านักศึกษาทุกกลุ่ม ทำการวางแผนและการดำเนินการ โดยกำหนดให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วม (5 นาที)

2.1.5 อาจารย์บอกให้หัวหน้านักศึกษาในกลุ่มต่อตัวเป็นรูปตามที่กำหนด เช่น นาฬิกา บ้าน รถ ฯลฯ และให้อาจารย์ตัดสินกลุ่มที่ทำได้ดีชัดเจน และอธิบายได้เข้าใจมากที่สุด เป็นผู้ชนะในแต่ละรูป (20 นาที)

2.1.6 อาจารย์ให้แต่ละกลุ่มสรุปเรื่องการนำและทำงานเป็นทีม (10 นาที)

2.2 กิจกรรมที่ 2 ใบบาง 5/2 ชื่อ วอล์คแรลลี่ (Walk Rally) มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.2.1 อาจารย์แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน โดยใช้วิธีจับฉลาก จากนั้นแต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการ (5 นาที)

2.2.2 อาจารย์แจกใบบาง ที่ 6/2 และนำเสนอกิจกรรมเกมส์ และอธิบายวิธีเล่นเกมส์ให้นักศึกษาทุกกลุ่มเข้าใจ (10 นาที)

2.2.3. ให้เวลาแต่ละกลุ่มประชุมระดมสมองคิดสร้างเกมส์ และเตรียมอุปกรณ์ พร้อมกับสถานที่(40 นาที)

2.2.4. เริ่มเล่นเกมส์ฐานที่ 1 โดยกลุ่ม 1 เป็นผู้จัดเกมส์ กลุ่มที่เหลือเป็นผู้เล่นเกมส์ โดยสลับกันเล่นจบครบทั้ง 4 ฐานแต่ละฐานใช้เวลา 25 นาที (80 นาที)

2.2.5. ให้แต่ละกลุ่มประชุมสรุปการให้คะแนนการเล่นของกลุ่ม และสรุปผลการพัฒนาทักษะของการเล่นเกมส์ เพื่อรายงานในที่ประชุมรวม (15 นาที)

2.2.6. เปิดการประชุมรวมเพื่อสรุปคะแนนของกลุ่มที่ชนะการแข่งขันและสรุปความรู้และทักษะที่ได้จากเกมส์นี้ (20 นาที)

2.2.7 อาจารย์สรุปผลการทำกิจกรรม (5 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนด้านการการนำและทำงานเป็นทีม (10 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 5 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการการนำและทำงานเป็นทีม และในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มี ใน ใบงานที่ 5/1 และ5/2 (15 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 5
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. โปรแกรมนำเสนอ (Power point)
4. อุปกรณ์และคู่มือเสริมกิจกรรมพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม
5. วิดีทัศน์กรณีศึกษาจากวิทัศน์การนำและทำงานเป็นทีม
6. แบบวัดผลด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามใบงาน 5/1 และ5/2

การวัดและประเมินผล

ใช้แบบประเมินตามที่แนบในใบงานกิจกรรมหน่วยที่ 5

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 5

เรื่อง

การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม



การนำและทำงานเป็นทีม

ในการทำงานใดก็ตาม กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานนั้น จำเป็นต้องมีผู้นำกลุ่มและต้องสามารถทำให้งานกลุ่มบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ภาวะผู้นำของเยาวชนในระดับปวส. ในการเป็นหัวหน้าคนจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของผู้นำและการรู้จักสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างดี ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีความสามารถในการควบคุมเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในการฟันฝ่าอุปสรรคในการร่วมงานเป็นทีม ด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในด้านการนำและทำงานเป็นทีม

ความหมาย

การนำและทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้บรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ กล้าที่จะกระตุ้นให้ทุกคนทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละ การทุ่มเทกายใจ ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ การมีความกล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ มีความยืดหยุ่น มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรู้สึกที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับทุกคน แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังผู้อื่น และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

หลักของการนำและทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคน

การนำและทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบแรก และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นหัวหน้าคน เนื่องจากการนำเป็นสิ่งที่สะท้อนของภาวะผู้นำในตัวเยาวชนที่จะทำหน้าที่การเป็นหัวหน้า ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 36-41) ได้ให้หลักการของการนำในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคนไว้ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง หัวหน้าคนควรมีคุณลักษณะของผู้กำหนดทิศทางเป้าหมายของส่วนงานที่ทำอยู่เสมอ โดยมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานที่สะท้อนการมองการไกล เพื่อสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการทำงานเป็นทีม
2. การเข้าร่วมของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าคนต้องมีวิธีการจัดคนเข้าร่วมงาน โดยรู้จักวางอัตราคนงานอย่างมีขั้นตอน มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ต้องรู้จักการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นแกนหลักในการเดินทางไปสู่วิสัยทัศน์ดังที่กำหนดไว้
3. การสร้างความสัมพันธ์ หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะการนำที่จะให้ความสำคัญของกระบวนการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดต่อบุคคลที่ร่วมงานกัน ฉะนั้น การนำจึงเป็นแบบ

ของผู้คอยกระตุ้นและสร้างความท้าทายให้กับผู้ร่วมทีมงานด้วยบุคลิกที่น่าประทับใจและดึงดูดใจให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องมีแรงเสริมและจูงใจให้ทำงานสู่เป้าหมายด้วยความสัมพันธ์อันดีของทุกคน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าคนในด้านการนำ คือ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น กล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์และมีหลักคุณธรรมยึดมั่น คุณลักษณะดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องมีกับหัวหน้าคนที่เป็นผู้นำ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวหน้าคนในองค์ประกอบของการนำต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการเดินไปสู่เป้าหมาย โดยระหว่างทางเดินต้องมีความสามารถในการควบคุมเพื่อนร่วมงานและลูกน้องให้สมัครใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการร่วมงานเป็นทีมด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548: 98-101) ที่กล่าวว่า หัวหน้าคนที่ประสบความสำเร็จจะต้องระดมความร่วมมือจากลูกน้องให้ได้ เป็นการง่ายที่จะระดมความร่วมมือหากลูกน้องได้รับการปฐมนิเทศที่ถูกต้องและเข้าใจว่าจะได้รับการนำไปที่ใด อีกทั้งต้องเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร และดังที่ คราน (Kran. 2006: Online) ได้ให้ความสำคัญของการนำและทำงานเป็นทีม คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ และการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ไม่เป็นคนที่ชอบความแตกแยก ไม่ทำตนให้เกิดความสงสัยในกลุ่มผู้ตามว่า คุณรักใคร่มากกว่าหรือน้อยกว่ากัน การทำตนให้เป็นกลางและเป็นคนที่สามารถวัดผลได้ด้วยผลของงานจะทำให้คุณเป็นที่ยอมรับและ สามารถนำทีมทำงานได้ดี

การนำและทำงานเป็นทีมมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงสมรรถนะประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ความรู้จักสัมพันธ์กัน หัวหน้างานต้องไม่คิดเพียงว่าบริษัทเป็นผู้เลือกท่านหรือต้องรักษาท่านไว้ แต่ท่านจะต้องคิดว่าท่านจะดูแลรักษาบริษัทให้อยู่ต่อไปได้อย่างไร สิ่งนี้คือการคิดเชิงความผูกพันที่พึงพาอาศัยกันและกัน มีบางคนอยู่ในบริษัทโดยเลือกรับแต่ชื่อเสียงส่วนตัว แต่มอบความเสียหายให้กับบริษัท โดยลืมไปว่าบริษัทก็คือตัวท่านนั่นเอง และในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท หัวหน้างานควรเลือกที่จะอยู่ใกล้กับผู้จัดการที่มีบารมีและมีพลังอำนาจในหน่วยงาน เนื่องจากใครที่อยู่ใกล้ผู้มีอำนาจ ผู้นั้นย่อมได้รับพลังที่เข้มแข็งในการทำงานด้วยเช่นกัน (Ramsey. 2007: 10-12) ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2549: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) นั่นคือ ผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำหรือหัวหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยแก้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้ จึงต้องการความร่วมมือกันของทุกคนอย่างสุดความสามารถ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 4-5) และการจะทำให้การนำและทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จตามบริบทของโรงเรียนคาทอลิก จะต้องจัดทำมาตรการด้านประสบการณ์ผู้นำ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ (สภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย 2543: 1-2) เช่น อบรมผู้นำ เข้าเยี่ยมบ้านผู้จิตใจระดับกลุ่มหรือเขต สัมผัสชีวิต ศึกษาพระคัมภีร์ ฝึกอบรมอาชีพ ตั้งกองทุนพัฒนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหาร โดยได้รับการสนับสนุนจากจิตตาศาธิการ

กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน

การทำงานเป็นทีม ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ ระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง และขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ (รัตตัญญู เทียนปฐม. 2550: ออนไลน์) ส่วนประกอบดังที่กล่าวมานี้ ถือว่าผู้ที่ป็นหัวหน้าคนต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นโดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน 4 ประการ ดังนี้

1. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา หัวหน้าคนต้องจัดให้ลูกน้องมีกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 5 คน โดยกลุ่มนี้ควรมีสมาชิกที่คุณลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกัน เช่น คนหนึ่งเป็นนักคิด คนหนึ่งเป็นนักจัดการ คนหนึ่งเป็นนักปฏิบัติการ คนหนึ่งเป็นนักตรวจสอบ คนหนึ่งเป็นนักประเมินผล และอื่นๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในกลุ่มย่อยนี้ แต่ต้องให้สมาชิกกลุ่มมีอิสระที่จะเลือกเข้ากลุ่ม หรือเต็มใจที่จะอยู่ร่วมในกลุ่มย่อยที่ตนเลือก เพื่อการปฏิบัติงาน ประชุมพูดคุย การแก้ปัญหา และการให้คำปรึกษาแก่กันและกันจะได้มีประสิทธิภาพ การจะได้กลุ่มย่อยที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ หัวหน้าคนต้องมีส่วนในการดำเนินการโดยอาศัยภาวะผู้นำ

2. เห็นชอบในเป้าหมาย เมื่อได้สมาชิกกลุ่มย่อยแล้ว หัวหน้าคนต้องชี้แจงอธิบายให้สมาชิกทุกคนและทุกกลุ่มรู้ว่า องค์กรต้องการมีเป้าหมายและมาตรฐานอะไร และจะกำลังก้าวไปในทิศทางใด จากนั้นให้ทีมงานในกลุ่มย่อยมีความสามัคคีกันในกลุ่มให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. การรู้จักสมาชิกเป็นรายบุคคล หมายถึง สมาชิกในกลุ่มจะต้องรู้จักกันเป็นอย่างดีที่สุดและสามารถทำงานร่วมกันอย่างประสานกลมกลืนได้ดี โดยหัวหน้าคนต้องคอยสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มย่อยรู้จักสามัคคีกันและกัน อีกทั้งต้องช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในระหว่างการทำงานเป็นทีมของกลุ่มย่อยหรือระหว่างกลุ่มย่อยกับกลุ่มย่อย

4. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงานให้ทุกกลุ่มย่อยมีการเชื่อมโยงระบบการทำงานและการไหลของงานให้ราบรื่น ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องใช้หลักการสื่อสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ

จะเห็นว่า การนำและทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวพันกันอย่างแยกออกไม่ได้ สำหรับการป็นองค์ประกอบของบุคคลที่เป็นหัวหน้าคน เนื่องจากการจะทำให้ทีมงานเกิดความสามัคคีและร่วมแรงร่วมใจ ทั้งในทีมงานกลุ่มย่อยและทีมงานทั้งองค์กรได้นั้น หัวหน้าคนจะต้องมีภาวะผู้นำในการนำให้

ทุกคนสามารถก้าวเดินพร้อมกันไปสู่เป้าหมายของการทำงาน ท่ามกลางความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุป

การนำและทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้บรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการจัดบุคคลเข้าร่วมการทำงานอย่างเหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี โดยหัวหน้าคนต้องมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ให้กล้าที่จะทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละ การทุ่มเทกายใจ ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ การมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น กล้าหาญ นอบน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ มีความยืดหยุ่น มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรู้สึกที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับทุกคน รับฟังผู้อื่น แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

รัตตัญญู เทียนปฐม. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2551, จาก

<http://www.stou.ac.th/Thai/Schools/sca/document/Rattunyu3.asp>

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). *หัวหน้างานมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนชั่นบุ๊คส์.

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2549). *กฎหมายสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน*. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม

2550, จาก <http://www.sombatlegal.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=421796>

สภาเยาวชนคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2543). *วิสัยทัศน์ ทิศทาง และพันธกิจ การอภิบาลเยาวชน ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. (เอกสารประกอบการสัมมนา สมัชชาครั้งที่ 24/2543).

อุปราชธานี: สังฆมณฑลอุปราชธานี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ:

วิรัตน์อุตุนะ จันทร์ จักัด.

Kran, KGz. (2006). *Principles of a good supervisor*. Retrieved August 7, 2007, from

http://www.missconsult.com/detail_tip.php?id_tip=36

ใบงาน 5/1

การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

ชื่อกิจกรรม เรียกชื่อกลุ่มและประติมากรรมมนุษย์

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีมของหัวหน้านักศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระสำคัญ

การใช้เกมส์ ชื่อเรียกชื่อกลุ่มและประติมากรรมมนุษย์ ช่วยการพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 ประการของการนำและทำงานเป็นทีม คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น การมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม การรู้จักฟัง การวางแผน การสังเกต และการชี้แนะตนเองได้

กิจกรรม เรียกชื่อกลุ่มและประติมากรรมมนุษย์

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
- การกระจาย สมาชิกกลุ่มให้มี ความหลากหลายไม่ จำเจ	1. อาจารย์แจกกระดาษที่มีรูปภาพให้กับ หัวหน้านักศึกษา จากนั้นอาจารย์แบ่ง หัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่ม ละ 6 คน ด้วยวิธีการจับกลุ่มที่มีภาพเหมือนกัน (3 นาที)	
- การสังเกต	2. ให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำ และตั้งชื่อกลุ่ม โดยใช้ตัวอักษร ซ.โซ่ 2 พยางค์ (2 นาที)	- ได้ผู้นำกลุ่ม

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
- การรู้จักฟัง - การมีส่วนร่วมใน การทำงานกลุ่ม	3. อาจารย์ให้ทุกกลุ่มเรียกชื่อกลุ่มตนเอง 2 ครั้ง เพื่อให้ทุกกลุ่มได้ยิน จากนั้น อาจารย์ชี้แจงกติกาให้หัวหน้านักศึกษา ทราบว่าให้ทุกกลุ่มวางแผนในการเรียกชื่อ กลุ่มตรงข้าม โดยกลุ่มที่เริ่มก่อนจะต้อง เรียกชื่อกลุ่มตัวเอง 2 ครั้ง และเรียกชื่อ กลุ่มอื่น 2 ครั้ง ซึ่งสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ต้องยืนและออกเสียงพร้อมกัน หากกลุ่ม ไตลุกขึ้นช้า หรือออกเสียงเรียกชื่อกลุ่มไม่ ตรงกันจะถูกทำโทษ ด้วยการเดิน (15 นาที)	- การรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น - การสร้างความรู้สึกลัซซิด สนิทสนมกับผู้อื่น - การมีความนอบน้อมต่อม ตน
	4. เมื่อเล่นไปได้สักประมาณ 10-15 นาที สั่งให้หัวหน้าศึกษานั่งเป็นวงกลมตาม กลุ่มที่แบ่งไว้ และชี้แจงให้หัวหน้า นักศึกษาฟังถึงวิธีการเล่นเกมต่อไป (5 นาที)	
- การวางแผน - การมีส่วนร่วมใน การทำงานกลุ่ม	5. อาจารย์กำหนดให้หัวหน้านักศึกษาทุก กลุ่มมีเวลากลุ่มละ 2 นาที ทั้งการวางแผน และการดำเนินการ โดยกำหนดให้ทุกคน ในกลุ่มมีส่วนร่วม (5 นาที)	
- การชี้แนะตนเองได้ - การมีส่วนร่วมใน การทำงานกลุ่ม	6. อาจารย์บอกให้หัวหน้าศึกษาใน กลุ่มต่อตัวเป็นรูปตามที่กำหนด เช่น นาฬิกา บ้าน รถ ฯลฯ และให้อาจารย์ ตัดสินกลุ่มที่ทำได้ดีชัดเจน และอธิบายได้ เข้าใจมากที่สุด เป็นผู้ชนะในแต่ละรูป (20 นาที)	- มีความซื่อสัตย์ในการ ทำงาน - มีความจริงใจต่อเพื่อน ร่วมงาน - การรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น
- การสังเคราะห์	7. อาจารย์ให้แต่ละกลุ่มสรุปเรื่องการนำ และทำงานเป็นทีม (10 นาที)	

แบบประเมินการทดสอบหน่วยที่ 5 ใบงาน 5/1 ด้านทักษะ

คำชี้แจง ให้อาจารย์สังเกตประกอบกับพิจารณาคะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกำหนด
เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่เห็นว่าหัวหน้านักเรียนมีการแสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้น
จริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้

ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ รอบร้อม ถ่อมตน	การสร้างควม รู้สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1-1						
1-2						
1-3						
1-4						
1-5						
1-6						
2-1						
2-2						
2-3						
2-4						
2-5						
2-6						
3-1						
3-2						
3-3						
3-4						
3-5						
3-6						
4-1						
4-2						
4-3						
4-4						
4-5						
4-6						

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักเรียนต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 3 ช่อง จึงจะผ่าน
การเรียนรู้ใบงานนี้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ใบงาน 5/2

การพัฒนาทักษะด้านการนำและทำงานเป็นทีม

ชื่อกิจกรรม Walk Rally

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้หลักการนำและทำงานเป็นทีม พร้อมกับการประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับหลักการดังกล่าวจากการระดมสมองกลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมเกมส์เสริมทักษะการนำและทำงานเป็นทีม ให้กับทุกคน

สาระสำคัญ

มีการจัดกิจกรรม **Walk Rally** โดยให้นักศึกษาในแต่ละกลุ่มระดมสมองในกลุ่มเพื่อจัดเกมส์ให้กับกลุ่มอื่นได้เล่น เพื่อเสริมทักษะการนำและทำงานเป็นทีมที่เน้นถึง 7 องค์ประกอบย่อยคือ 1) มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน 2) มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ 3) แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) สร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน 6) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ 7) มีความนอบน้อมถ่อมตน จากนั้นนักศึกษาได้มีการอภิปรายรวมเกี่ยวกับผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมนี้ พร้อมกับสรุปความรู้ที่ได้รับ

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้หลักการของการระดมสมองร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ การรับฟังผู้อื่น การมีจรรยาบรรณและการมีส่วนร่วม ในการคิดจัดเกมส์ให้ผู้อื่นเล่น และเล่นเกมส์ของผู้อื่น จากนั้นใช้เทคนิคการประชุมกลุ่มสรุปความคิดเห็นของกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ให้ได้องค์ประกอบการนำและทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง

กิจกรรม Walk Rally

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
	1. อาจารย์แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน โดยใช้วิธีจับฉลาก จากนั้นแต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการ (5 นาที)	

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
การฟัง	2. อาจารย์แจกใบงาน ที่ 6/2 และนำเสนอกิจกรรมเกมส์ และอธิบายวิธีเล่นเกมส์ให้นักศึกษาทุกกลุ่มเข้าใจ (10 นาที)	- ความเข้าใจในเกมส์
ใช้หลักการระดมสมอง การคิดวิเคราะห์ การรับฟังผู้อื่น การมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็น	3. ให้เวลาแต่ละกลุ่มประชุม ระดมสมองคิดสร้างเกมส์ และเตรียมอุปกรณ์ พร้อมกับสถานที่ (40 นาที)	- นักศึกษาเรียนรู้หลักการนำและทำงานเป็นทีม 6 องค์ประกอบย่อยคือ 1) แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) สร้างความรู้สึกลัทธิชิตสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน 4) การมีส่วนร่วม 5) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 6) มีความนอบน้อมถ่อมตน
ใช้หลักการฟัง การจำแนกข้อมูล การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ การรับฟังผู้อื่น การมีจรรยาบรรณ และการมีส่วนร่วมในการคิดและเล่นเกมส์	4. เริ่มเล่นเกมส์ฐานที่ 1 โดยกลุ่ม 1 เป็นผู้จัดเกมส์ กลุ่มที่เหลือเป็นผู้กลุ่มเกมส์ โดยสลับกันเล่นจบครบทั้ง 4 ฐาน แต่ละฐานใช้เวลา 25 นาที (80 นาที)	- นักศึกษาได้พัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีม 7 องค์ประกอบย่อยคือ 1) แสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) สร้างความรู้สึกลัทธิชิตสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน 4) การมีความซื่อสัตย์ 5) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 6) มีความนอบน้อมถ่อมตน 7) มีความกล้าหาญ 8) มีความเสียสละ 9) กระตุ้นให้ทุกคนทำงานร่วมกัน 10) มีจรรยาบรรณ

-131-หลักการทำ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม

กิจกรรม		
หลักการฟัง การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจอย่างยุติธรรม การสรุปความรู้	5. ให้แต่ละกลุ่มประชุมสรุป การให้คะแนนการเล่นของ กลุ่ม และสรุปผลการพัฒนา ทักษะของการเล่นเกมส์ เพื่อ รายงานในที่ประชุมรวม (15 นาที)	นักศึกษาได้แสดงออกในทักษะการนำ และทำงานเป็นทีม 4 องค์ประกอบ ย่อยคือ 1) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีจรรยาบรรณในการให้คะแนน 3) การมีความซื่อสัตย์ ต่อการ ตัดสินใจ 4) รู้จักการสังเคราะห์งานที่ทำทั้งหมด
หลักการฟัง การแสดงความคิดเห็น การกล้าแสดงออก คิดเห็นต่อที่ประชุมรวม การสรุปความรู้	6. เปิดการประชุมรวมเพื่อสรุป คะแนนของกลุ่มที่ชนะการ แข่งขันและสรุปความรู้และ ทักษะที่ได้จากเกมส์นี้ (20 นาที)	นักศึกษาได้แสดงออกในทักษะการนำ และทำงานเป็นทีม 4 องค์ประกอบ ย่อยคือ 1) มีความกล้าหาญ 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
สังเคราะห์ข้อมูล	5. อาจารย์สรุปผลการทำ กิจกรรม (5 นาที)	- นักศึกษาได้สรุปความรู้ที่ได้ทั้งหมด

สิ่งที่แต่ละกลุ่มต้องประชุม

1. แต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม
2. ร่วมกันระดมสมองคิดเกมส์ประจำฐานของตนที่รับผิดชอบ
 - 2.1 ตั้งชื่อเกมส์ เนื้อหาสาระของการเล่นเกมส์ (โดยเกมส์จะต้องสะท้อนการพัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือให้ตรงกับองค์ประกอบย่อยที่ระบุไว้ในเอกสาร)
 - 2.2 ร่างกติกาการเล่นเกมส์ เกณฑ์การให้คะแนน ขั้นตอนการเล่นเกมส์
 - 2.3 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและจัดคนหาอุปกรณ์การเล่นเกมส์ให้พร้อม
3. นัดหมายเทคนิคการเล่นเกมส์ของกลุ่มอื่นไว้ด้วย ว่ากลุ่มของตนจะต้องนำองค์ประกอบย่อยของการนำและการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการเล่นเกมส์ของกลุ่มอื่นอย่างไรให้มากที่สุด

เนื่องจากกติกาการให้คะแนนรวมตอนสุดท้าย จะมีเกณฑ์พิจารณาที่ว่า กลุ่มใดใช้องค์ประกอบย่อยของการนำและการทำงานเป็นทีมมากที่สุดจะเป็นผู้ชนะ

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ฐานที่ 1

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 1

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาคะแนนที่ได้จากการเล่นเกมสีในฐานของท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่เล่นเกมสีได้แสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

กลุ่ม ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ รอบร้อม ถ่อมตน	การสร้างควม รู้สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
2						
3						
4						
กลุ่ม ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
2						
3						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ฐานที่ 2

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาคะแนนที่ได้จากการเล่นเกมสีในฐานของท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่เล่นเกมสีได้แสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

กลุ่ม ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ นอบน้อม ถ่อมตน	การสร้าง ความรู้สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
3						
4						
กลุ่ม ที่	มีความ เสียสละ	มีความ ทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
3						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ฐานที่ 3

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 3

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาคะแนนที่ได้จากการเล่นเกมสีในฐานของท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่เล่นเกมสีได้แสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

กลุ่ม ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ อ่อนน้อม ถ่อมตน	การสร้าง ความรู้สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
2						
4						
กลุ่ม ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
2						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ฐานที่ 4

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 4

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาคะแนนที่ได้จากการเล่นเกมสีในฐานของท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่เล่นเกมสีได้แสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

กลุ่ม ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ อ่อนน้อม ถ่อมตน	การสร้างความรู้ สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
2						
3						
กลุ่ม ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
2						
3						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 1

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้คะแนนฐานอื่นๆที่ได้จัดการเล่นเกมส์ให้ท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่จัดฐานเกมส์ได้เอื้อให้ท่านได้พัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ตามรายละเอียดองค์ประยอยในตารางข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

ฐาน ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเพื่อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ อ่อนน้อม ถ่อมตน	การสร้างความรู้ สีกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
2						
3						
4						
ฐาน ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
2						
3						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้คะแนนฐานอื่นๆที่ได้จัดการเล่นเกมส์ให้ท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่จัดฐานเกมส์ได้เอื้อให้ท่านได้พัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ตามรายละเอียดองค์ประยอยในตารางข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

ฐาน ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเพื่อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ อ่อนน้อม ถ่อมตน	การสร้างความรู้ สีกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
3						
4						
ฐาน ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
3						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 3

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้คะแนนฐานอื่นๆที่ได้จัดการเล่นเกมส์ให้ท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่จัดฐานเกมส์ได้เอื้อให้ท่านได้พัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ตามรายละเอียดองค์ประยอยในตารางข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

ฐาน ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเพื่อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ อ่อนน้อม ถ่อมตน	การสร้างความรู้ สีกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
2						
4						
ฐาน ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยืดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
2						
4						

แบบประเมินการให้คะแนน กิจกรรม Walk Rally

ประเมินโดยสมาชิกกลุ่ม 4

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้คะแนนฐานอื่นๆที่ได้จัดการเล่นเกมส์ให้ท่าน โดยใส่คะแนนลงในช่องที่เห็นว่ากลุ่มที่จัดฐานเกมส์ได้เอื้อให้ท่านได้พัฒนาทักษะการนำและการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ตามรายละเอียดองค์ประยอยในตารางข้างล่างนี้ (คะแนนเต็มแต่ละช่อง คือ 10 คะแนน)

ฐาน ที่	การรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	มีจิตใจ เอื้อเพื่อเผื่อ แผ่ต่อผู้อื่น	มีความจริงใจ ต่อเพื่อน ร่วมงาน	มีความ ซื่อสัตย์ใน การทำงาน	การมีความ หอบห้อม ถ่อมตน	การสร้างความรู้ สีกใกล้ชิดสนิท สนมกับผู้อื่น
1						
2						
3						
ฐาน ที่	มีความ เสียสละ	มีความทุ่มเท กายใจ	กระตุ้นให้ เพื่อนทำงาน	มีความกล้า หาญ	มีความ ยึดหยุ่น	มีจรรยาบรรณ
1						
2						
3						

แบบประเมินทักษะ และเจตคติสำหรับหน่วยที่ 5 ใบบาง 5/2

การพัฒนาทักษะด้านการนำและการทำงานเป็นทีม

ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่อาจารย์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมว่า หัวหน้านักศึกษาแต่ละคนควรผ่านหรือไม่ โดยพิจารณารายละเอียดคือ ด้านทักษะพิจารณาว่าหัวหน้านักศึกษามีการแสดงออกถึงองค์ประกอบย่อยของการนำและการทำงานเป็นทีมหรือไม่ ด้านเจตคติพิจารณาจากการแสดงออกที่ส่งเสริมองค์ประกอบย่อยของการนำและการทำงานเป็นทีมหรือไม่ โดยการสังเกตจากการให้ความร่วมมือเป็นทีม การมีส่วนร่วมในกลุ่มดีไหม โดยพิจารณาคะแนนกลุ่มเป็นส่วนประกอบการประเมินด้วย

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้านทักษะ		ด้านเจตคติ	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

เกณฑ์การประเมินแบบวัดทักษะ และเจตคติสำหรับหน่วยที่ 5 ใบบาง 5/2 คือ หัวหน้านักศึกษาที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับเครื่องหมาย✓ ในช่องผ่าน ทั้งด้านทักษะและเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบทดสอบด้านความรู้ หน่วยที่ 5
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำและการทำงานเป็นทีม

ชื่อ/สกุล

เลขที่.....

1. ข้อใดเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุดต่อการนำและทำงานเป็นทีม
 - ก. การกำหนดทิศทาง
 - ข. การเข้าร่วมของเพื่อนร่วมงาน
 - ค. การสร้างความสัมพันธ์
 - ง. การเป็นคนช่างสังเกต
2. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม
 - ก. มีความอบอุ่นนุ่มนวล
 - ข. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - ค. รู้จักประยุกต์
 - ง. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน
3. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ข้อใดที่จำเป็นน้อยที่สุด
 - ก. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา
 - ข. เห็นชอบในเป้าหมายร่วมกัน
 - ค. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี
 - ง. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่
4. ท่านคิดว่าวิธีการใดสามารถพัฒนาการนำและทำงานเป็นทีมได้ดีที่สุด
 - ก. การศึกษาเอกสารแนวคิดการทำงานเป็นทีม
 - ข. การสัมมนาการทำงานเป็นทีม
 - ค. การทำกิจกรรมกลุ่มการทำงานเป็นทีม
 - ง. ทำวิธีการในข้อ ก , ข หรือ ค ก็ได้ทั้งนั้น

เฉลยแบบทดสอบด้านความรู้สำหรับหน่วยที่ 4

1. ง.
2. ค.
3. ง.
4. ค.

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม

หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 5

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามา ตอบ หรือเสนอความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยที่ 6

การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (5 ชั่วโมง)

ศึกษาความหมายของการมีเจตคติที่ดี แนวคิดของการมีเจตคติที่ดี การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ในการพัฒนาเจตคติที่ดีสำหรับหัวหน้าคน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. อธิบายความหมายของการมีเจตคติที่ดี
2. อธิบายแนวคิดของการมีเจตคติที่ดี
3. พัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีโดยอาศัยกิจกรรมได้ว่าที่
4. มีเจตคติทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายของการมีเจตคติที่ดี
2. แนวคิดของการมีเจตคติที่ดี
3. การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. กลยุทธ์ในการพัฒนาเจตคติที่ดีสำหรับหัวหน้าคน

การจัดการเรียนรู้

1. ชี้นำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระสำคัญ

อาจารย์นำเสนอและกระตุ้นให้หัวหน้านักศึกษาเกิดการอยากเรียนรู้และพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี จากนั้นใช้โปรแกรมนำเสนอ (Power point) ประกอบคำนำเสนอ (30 นาที)

2. ชี้นิจกรรม มี 2 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมที่ 1 ใบบาน 6/1 ชื่อ รวยไว้เถิดจะเกิดผล มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.1.1 อาจารย์แบ่งกลุ่ม หัวหน้านักศึกษา เป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน ด้วยวิธีจับกลุ่มที่มีไฟดอกเดียวกัน จากนั้นให้เลือกหัวหน้ากลุ่ม และเลขานุการ จากนั้นอาจารย์แจกกระดาษสีให้กลุ่มละสี จำนวน 10 แผ่น (5 นาที)

2.1.2 อาจารย์ชี้แจงกติกา คือ ให้ทุกกลุ่มเลือกเขียน X หรือ O ในกระดาษสี่ที่แจกให้โดยใช้กระดาษรอบละ 1 แผ่น และให้นำกระดาษมาส่งที่อาจารย์ จากนั้นอาจารย์ตรวจและประกาศจำนวนเงินให้หัวหน้านักศึกษาทราบในแต่ละรอบ แต่ในรอบที่ 3 และ รอบที่ 6 ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มออกมาปรึกษากันและนำผลที่ปรึกษากันไปบอกสมาชิกในกลุ่ม และสำหรับรอบที่ 4 และ รอบที่ 7 คะแนนจะเป็น คูณ 2 และคูณ 10 ตามลำดับ (40 นาที)

2.1.3 อาจารย์สรุปจำนวนเงินในรอบที่ 10 และประกาศให้หัวหน้านักศึกษาผู้ผลพร้อมทั้งให้ทุกกลุ่มประชุมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม และเปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมนี้ (10 นาที)

2.2 กิจกรรมที่ 2 ใบบาง 6/2 ชื่อ การโต้วาที มีขั้นตอนกิจกรรม คือ

2.2.1 แบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน ทำการจับฉลากให้ได้กลุ่มที่เป็นกรรมการกลาง 1 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นฝ่ายเสนอ 1 กลุ่ม และกลุ่มที่เป็นฝ่ายค้าน 1 กลุ่ม จากนั้นแจกใบบางประจำกลุ่ม และให้กลุ่มประชุมเพื่อเตรียมกิจกรรมการโต้วาทีตามรายละเอียดในใบบาง (30 นาที)

2.2.2 ดำเนินการโต้วาที โดยมีการจัดให้ฝ่ายเสนอและฝ่ายค้านได้พูดอภิปรายตามหลักของการโต้วาทีสลับกันไป (55 นาที)

2.2.3 คณะกรรมการประชุมให้คะแนนตัดสินว่ารอบแรก ฝ่ายใดเป็นฝ่ายชนะ โดยระหว่างที่กรรมการประชุมรวบรวมคะแนน ให้ฝ่ายเสนอและฝ่ายค้านได้ประชุมเพื่อเตรียมพร้อมที่จะสลับการทำหน้าที่ฝ่ายค้านมาเป็นฝ่ายเสนอ และฝ่ายเสนอมามีเป็นฝ่ายค้าน (20 นาที)

2.2.4 เริ่มการโต้วาทีในรอบที่ 2 โดยดำเนินการโต้วาทีจนเสร็จสิ้นตามขั้นตอนดังเหมือนกับข้อ 2.2 (55 นาที)

2.2.5 คณะกรรมการประชุมให้คะแนน เพื่อได้ผู้ชนะการโต้วาทีในรอบที่ 2 ในเวลาเดียวกันให้สมาชิกกลุ่มของทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสอภิปรายเกี่ยวกับการโต้วาทีทั้งสองรอบ (20 นาที)

2.2.6 ผู้สอนสรุปผลทั้งหมดของการโต้วาที (15 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์สรุปความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียนด้านการมีเจตคติที่ดี (10 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 3 โดยแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการมีเจตคติที่ดีและในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มีใน ใบบางที่ 6/1 และ 6/2 (10 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 6
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. โปรแกรมนำเสนอ (Power point)
4. อุปกรณ์และคู่มือการทำกิจกรรมได้ว่าที่
5. ใบงานแสดงรายละเอียดการได้ว่าที่
6. แบบวัดผลด้านความรู้

การวัดและประเมินผล

การวัดผลการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี โดยประเมินคะแนนจากการทำกิจกรรมเสริมทักษะ มีคะแนนประเมิน 25 คะแนน จาก 40 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่าน

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 6
เรื่อง
การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี



เจตคติที่ดี

มีคำกล่าวที่ว่า ที่ใดมีมนุษย์ ที่นั้นย่อมมีปัญหา ซึ่งคำกล่าวนี้เป็นจริง เนื่องจากมนุษย์เกิดมาพร้อมกับปัญหาและโดยเฉพาะที่อยู่กันเป็นกลุ่มสังคม ฉะนั้นในการปฏิบัติงานต้องการการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ จึงมักจะต้องเกิดปัญหาขึ้น แต่ผู้นำจะมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมิติใด ถ้าผู้นำมองเห็นปัญหว่าเป็นอุปสรรค เป็นความทุกข์ยาก อีกทั้งยังหลีกเลี่ยงปัญหา หรือกลัวปัญหา ในหลายด้าน จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุนี้ การจะเป็นหัวหน้าคนจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการมีเจตคติที่ดี

ความหมาย

เจตคติที่ดี หมายถึง การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเองและทีมงาน โดยเฉพาะสภาวะการณ์การกดดันต่างๆ หัวหน้าคนจึงต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส อีกทั้ง ต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายาม โดยคิดเสมอว่า วิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้ ด้วยเหตุนี้ หัวหน้าจึงจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม

แนวคิดของการมีเจตคติที่ดี

การเป็นหัวหน้าคนที่ดีต้องมีองค์ประกอบประการหนึ่งคือ การมีเจตคติที่ดี ดังที่ คราน (Kran. 2006: Online) ได้ให้ความหมายของ เจตคติที่ดี คือการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงานหรือคนภายใต้การดูแล ดังนั้นภายใต้สภาวะการณ์กดดันต่างๆ หัวหน้าต้องไม่ตื่นตระหนกง่าย หรือ รู้จักที่จะควบคุมตนเอง บุคคลที่จะทำสิ่งดังกล่าวได้ ก็คือคนที่รู้จักในการมองหาโอกาสในสภาวะการณ์ต่างๆ ได้เป็น หรือเรียกกันว่า เป็นคนที่มีเจตคติที่ดีเป็นบวก การมีเจตคติเป็นบวก ไม่ได้หมายความว่า ให้มองทุกอย่างอย่างเป็นแง่ดี จนไม่คิดถึงจุดเสียหรือแง่ร้ายใดๆ เลย การมีเจตคติเป็นบวกที่ถูกต้องก็คือ การหัดเป็นผู้ฝึกคิดในเจตคติที่ดีในด้านที่ร้ายที่สุด คือ การมองหาโอกาสหรือทางออกให้แก่สิ่งที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ หน่วยงานอินทริเกรตเต็ด พับลิชชิง (Integrated Publishing. 2007: Online) ที่ได้เสนอคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสมรรถนะของหัวหน้าคนที่ดีด้านเจตคติที่ดี คือ การคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) หัวหน้าที่ดีต้องคิดแง่บวกเสมอ คือคิดเสมอว่าจะทำอะไร อย่างไรให้สำเร็จ และทำไมงานจึงไม่สำเร็จด้วยดี จะต้อง

แก้ปัญหาอย่างไรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยตนเองต้องมีแนวคิดเชิงการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา เปิดใจกว้างต่อความคิดใหม่ๆ มองอนาคตด้วยความหวังอย่างมั่นใจ

แรมเซย์ (Ramsey. 2007: 10-12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโครงการ นั่นคือผู้จัดการและหัวหน้างาน โดยพวกเขาเหล่านี้ต้องมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงการมีเจตคติ (Attitude) ที่ดี หัวหน้างานต้องเป็นบุคคลแรกที่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานจะดีหรือไม่นั้น มีสาเหตุจากท่าทีภายใน นั่นคือเจตคติที่มีต่อการทำงานหรือบุคคลในหน่วยงาน ฉะนั้นถ้าหัวหน้างานขาดเจตคติที่ดีจะไม่สามารถควบคุม สั่งการ หรือจูงใจให้ผู้อื่นทำงานไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานได้ หัวหน้างานที่มีเจตคติที่ดีมักจะมีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการทำงานของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ อีกทั้งสามารถร่วมงานกับทุกคนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

การสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

คนเรามักจะมองว่าตัวเองไม่มีความสามารถไปถึงจุดนั้น ก็จะทำให้เขาไม่มีความสามารถ เช่นนั้นด้วย แต่ถ้ามีมุมมองว่า คุณจะทำอย่างไรให้ตัวคุณเองประสบความสำเร็จ หรือจะสร้างนิสัยอย่างไรให้เกิดขึ้นกับตนเอง สิ่งเหล่านี้เป็น เจตคติที่ดี ที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในความคิดของเราให้ได้ การมีเจตคติที่ดี จะทำให้เรามีแรงผลักดันทั้งภายใน และภายนอก ในการทำสิ่งใดๆ ให้ประสบความสำเร็จ คนเราถ้ามีเจตคติที่ดีมากเท่าไร ก็เปลี่ยนแปลงตัวเองได้รวดเร็วเท่านั้น เจตคติที่ดีจะนำมาซึ่งการนับถือตัวเอง ทำให้เรามองโลกในแง่ดี มีความคิดที่จะมุ่งสู่ทิศทางที่ต้องการ เมื่อสิ่งที่ดีๆ เหล่านี้เกิดขึ้นในตัว ก็จะทำให้เราเปลี่ยนแปลงได้อย่างมาก แต่การสร้างให้เรามีเจตคติที่ดีนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย (วิบูลย์ จุง. 2549: ออนไลน์) วิธีการที่จะสร้างให้มีเจตคติที่ดีมีหลากหลายวิธี ดังนี้

1. เปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ กลายมาเป็นยอมรับความเป็นจริงของตนเอง โดยการหาเหตุผลของปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่ออารมณ์ในทางที่ไม่ดี และให้เข้าใจว่าที่มาของปัญหาคืออะไร จากนั้น ยอมรับความจริง จะทำให้เรามีความคิดเชิงบวกได้มากขึ้น ถึงแม้ว่าเราจะมีปฏิกริยาบางอย่างที่ตรงข้ามหรือ กลายเป็นแบบคนอื่น ๆ ทั่วไปที่กระทำกับเรื่องเหล่านั้น ก็ไม่แปลก แต่อย่างน้อย เราต้องเข้าใจเหตุผลจริงๆ และพยายามยอมรับมันให้ได้ เปลี่ยนการตำหนิตัวเอง หรือตำหนิสิ่งแวดล้อม กลายมาเป็นเหตุเป็นผล และยอมรับความเป็นจริงเพื่อให้เข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้

2. หากจะต่อว่าลูกน้อง ให้หาข้อดีของเขาสัก 5 ข้อ ก่อนจะต่อว่าเขา 1 ข้อ นั่นคือให้คิดถึงแต่สิ่งที่ดีงามของลูกน้องก่อน เพื่อไม่ให้เกิดการต่อว่าเขาขึ้น ทำไปด้วยความใจร้อน หรือเอาแต่ความคิดของตนเองเป็นหลัก ผลที่ได้คือ ผมเห็นจุดแข็งของพวกเขา และ ดึงเอาศักยภาพของพวกเขา

เขาออกมา ทำให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น โดยต่อว่าเขาน้อยมาก และ ผมก็จะเข้าใจพวกเขามากขึ้น เห็นใจพวกเขามากขึ้น

3. มองให้เห็นว่า สิ่งที่เราทำลงทำนั้น ส่งผลดีกับใครบ้างอยู่เสมอๆ ถ้าเราคิดว่า สิ่งที่เราทำนั้นส่งผลดีกับคนอื่น โดยคนอื่นอาจจะไม่รู้ตัวด้วยซ้ำ จะทำให้เรามีแรงที่จะทำให้กับคนอื่นได้มากขึ้น การกระทำที่หวังจะทำเพื่อประโยชน์ให้กับคนอื่นนั้น จะเป็นการกล่อมเกลาคิดใจของคนเราให้มองเห็นคุณค่าของตนเอง และเห็นคุณค่าของคนอื่นๆ ไม่ว่าเราจะรู้จัก หรือไม่รู้จัก ก็ตาม ยิ่งถ้าเราทำเพื่อไม่หวังผลด้วยแล้ว สิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมความคิดให้กลายเป็นคนชอบช่วยเหลือ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แต่ก็ต้องศึกษาคนให้รู้เท่าทันคนด้วย จะทำให้เราเข้าใจเขาได้มากยิ่งขึ้นด้วย

4. สร้างวินัยให้กับตัวเองให้เป็นคนที่ทำงานให้เสร็จทันเวลากำหนด หรือ เสร็จก่อนกำหนด ทำให้เรามีความรู้สึกว่า งานเหล่านั้นเป็นสิ่งที่เรารับผิดชอบ การรับผิดชอบตนเอง สร้างวินัยให้กับตนเองทำให้เราเห็นคุณค่าของเวลา เห็นคุณค่าของตนเอง และ เห็นความสามารถของตนเองว่าอยู่ระดับใด อีกทั้งยังทำให้เราเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ขอความช่วยเหลือ หรือ คำแนะนำจากคนอื่นได้ทันทั่วถึง

กลยุทธ์ในการพัฒนาเจตคติที่ดีสำหรับหัวหน้าคน

กลยุทธ์ในการพัฒนาเจตคติที่ดีสำหรับผู้ที่ต้องการเป็นหัวหน้าในการนำผู้อื่นให้สามารถทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร (ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. 2547: 97-100) มีดังนี้

1. เชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้ หมายถึง การที่ผู้นำต้องกล้าที่จะลงมือทำโดยไม่คิดว่า จะต้องลำบากหรือเหนื่อยยากเพียงใด คนที่เป็นหัวหน้าต้องทำให้คนอื่นเห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำ มิใช่เพียงแต่การพูดหรือการชะลอเพื่อกลัวความเสียหาย เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันต้องกล้าเรียนรู้ด้วยการกระทำและเชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้

2. มองปัญหา คือยาวิเศษ หัวหน้าคนต้องเป็นผู้ที่ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ตรงกันข้ามต้องกำจัดปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที หัวหน้าจึงควรมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจสูง ต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้น มีพลังและเชื่อมั่นในการเปลี่ยนความคิดต่างๆ และคัดเลือกริธีแก้ปัญหาได้ดีที่สุด โดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหา คือการระดมสมอง

3. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ เป็นการปลูกนิสัยให้มีความหวังอยู่เสมอ ลักษณะนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีเจตคติที่ดีของหัวหน้าคน เป็นการมีความหวังอยู่เสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงให้เกิดความมานะพยายาม

4. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง หัวหน้าคนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัญหาความขัดแย้งที่ย่อมเกิดขึ้นเสมอในองค์กร ฉะนั้นหัวหน้าคนต้องมองว่าความขัดแย้งเป็นการแสดงออกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของบุคคลในองค์กร มองความขัดแย้งเป็น

ตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไของค์กรให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดการพัฒนา
ฉะนั้น ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการประนีประนอม ประสานการเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี
บนความขัดแย้ง

5. มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง หัวหน้าคนต้องมีเจตคติที่ดีในการมองภาพรวมทั้งระบบ โดย
การหาข้อมูลรอบด้านอยู่เสมอ และคิดตลอดเวลาว่าหน่วยงานต้องไป ณ จุดใด และต้องปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงอย่างไร พร้อมกับเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์งานที่ทำ
ให้ดีที่สุด

6. สร้างสมดุลแห่งชีวิต หัวหน้าคนจะต้องรู้จักจัดสรรเวลาของชีวิตให้ลงตัว ระหว่างงาน
ครอบครัว สังคม และความเป็นส่วนตัว ต้องรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมในทุกกิจกรรมตลอดเวลา
โดยการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ทำในแต่ละช่วงเวลา และให้ทำทุกอย่าง
อย่างพอเหมาะพอดี สมเหตุสมผลกับความสำคัญในแต่ละกิจกรรมของชีวิตตลอดวัน

สรุป

เจตคติที่ดี หมายถึง การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเองและ
ทีมงาน โดยเฉพาะสภาวะการณ์การกดดันต่างๆ หัวหน้าคนจึงต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหา
โอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส อีกทั้ง ต้องรู้จัก
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการใช้วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายาม โดยคิดเสมอว่า
ทุกวิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้ ด้วยเหตุนี้ หัวหน้าจึงจะมี
ลักษณะของความเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

ดาระภา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2547, เมษายน - กันยายน). ผู้นำกับการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก.

วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 3(2): 96-100.

วิบูลย์ จง. (2549). หล่อหลอมแนวความคิด ด้วยความคิดเชิงบวก. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551,

จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=wbj&month=06->

2006&date=09&group=17&gblog=8

Integrated Publishing. (2007). *Traits of a good supervisor*. Retrieved August 14, 2007,

from http://www.tpub.com/content/fc/14097/css/14097_41.htm

Kran, KGz. (2006). *Principles of a good supervisor*. Retrieved August 7, 2007, from http://www.missconsult.com/detail_tip.php?id_tip=36

Ramsey, R.D. (2007, August). The seven critical choices that shape your career. *Supervision*. 68(8): 10-12. Retrieved August, 2007, from http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/shared/shared_main.jhtml?_requestid=33029

ใบงาน 6/1
การพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี
ชื่อกิจกรรม รายไว้เถิดจะเกิดผล

วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีของหัวหน้านักศึกษา ใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้
ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่ดี ในการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้านาน

สาระการทำกิจกรรม

การใช้เกมส์ ชื่อรายไว้เถิดจะเกิดผล ช่วยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ด้านเจตคติที่ดี
โดยมีองค์ประกอบย่อยคือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองและทีมงาน สามารถควบคุมตนเองใน
สภาวะกดดัน รู้จักแก้ปัญหา สร้างโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส

เทคนิคการทำกิจกรรม

โดยการใช้การสังเกต การตัดสินใจ ลงมือกระทำด้วยตนเอง การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้
แบบชี้นำตนเอง

กิจกรรม รายไว้เถิดจะเกิดผล

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
- การสังเกต - การตัดสินใจ - ลงมือกระทำด้วย ตนเอง - การมีส่วนร่วม	1. อาจารย์แจกไฟให้กับหัวหน้านักศึกษา จากนั้นอาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่ม ละ 6 คน ด้วยวิธีการจับกลุ่มที่มีไฟ ดอกเดียวกัน (2 นาที)	- สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ตนเองและทีมงาน - สามารถควบคุม ตนเองในสภาวะกดดัน - รู้จักแก้ปัญหา
	2. ให้แต่ละกลุ่มเลือกหัวหน้ากลุ่ม และ เลขานุการ (2 นาที)	
	3. อาจารย์แจกกระดาษสี (กลุ่มละสี) ให้กลุ่มละ 10 แผ่น (1 นาที)	

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
- การเรียนรู้แบบ ชี้นำตนเอง	4. อาจารย์ชี้แจงกติกา คือ ให้ทุกกลุ่มเลือก เขียน X หรือ O ในกระดาษสีที่แจกให้โดยใช้ กระดาษรอบละ 1 แผ่น และให้นำกระดาษมา ส่งที่อาจารย์ จากนั้นอาจารย์ตรวจและประกาศ จำนวนเงินให้หัวหน้านักศึกษาทราบ	- เปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส - สร้างโอกาสที่ดีในแต่ ละสถานการณ์
	5. ในรอบที่ 3 และ รอบที่ 6 ให้ตัวแทนแต่ละ กลุ่มออกมาปรึกษากันและนำผลที่ปรึกษากัน ไปบอกสมาชิกในกลุ่ม	
	6. ในรอบที่ 4 และรอบที่ 7 คะแนนจะเป็น คุณ 2 และคุณ 10 ตามลำดับ (35 นาที)	
-แสดงความคิด -สังเคราะห์	7. อาจารย์สรุปจำนวนเงินในรอบที่ 10 และ ประกาศให้หัวหน้านักศึกษารู้ผล พร้อมทั้งให้ทุก กลุ่มประชุมกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม เปิดโอกาส ให้หัวหน้านักศึกษาแสดงความ คิดเห็น ในกิจกรรมนี้ (5 นาที)	- ได้สรุปความรู้ ความสามารถที่พัฒนา

ในการปฏิบัติงานทั่วไปมักจะมีคำนิยามที่กำหนดให้พนักงานให้บริการลูกค้าอย่างดี แต่ในบางครั้งบริษัทก็จำเป็นต้องปรับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีจิตใจที่รู้จักให้บริการอย่างจริงใจ ซึ่งในบางครั้งทำให้ พนักงานเกิดความยากลำบากในการปรับตัวเอง เนื่องจากบางสถานการณ์ บุคลากรมีลักษณะนิสัย อารมณ์ที่แปรปรวนง่าย ทำให้เป็นอุปสรรคประการหนึ่งในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : ให้สมาชิกในกลุ่มปรึกษากันในการเลือก X หรือ O อย่างใดอย่างหนึ่งในแต่ละรอบ ผลการเลือกแต่ละครั้งจะ ได้ หรือ เสีย ขึ้นอยู่กับการเลือกซึ่งออกมาได้ 4 แบบ ดังนี้

X หมายถึง ไม่ให้บริการลูกค้าอย่างดี และ O หมายถึง ให้บริการลูกค้าอย่างดี

แบบที่	การเลือก	ผลที่ได้
แบบที่ 1	X X X X	ทุกคนที่เลือก X เสีย 100 บาท
แบบที่ 2	X X X O	คนที่เลือก X ได้ 100 บาท คนที่เลือก O เสีย 300 บาท
แบบที่ 3	X X O O	คนที่เลือก X ได้ 200 บาท คนที่เลือก O เสีย 200 บาท
แบบที่ 4	X O O O	คนที่เลือก X ได้ 300 บาท คนที่เลือก O เสีย 100 บาท
แบบที่ 5	O O O O	ทุกคนที่เลือก O ได้ 100 บาท

ตารางบันทึกการตัดสินใจ

ครั้งที่	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
1				
2				
3				
4 (2)				
5				
6				
7 (10)				
8				
9				
10				
รวม				

ใบงาน 6/2
การพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี
ชื่อกิจกรรม การโต้วาที

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะด้านการมีเจตคติที่ดี ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

สาระสำคัญ

มีการประยุกต์สาระการเรียนรู้ที่ได้จากการนำเสนอของผู้สอนในตอนแรก โดยการฝึกให้ผู้เรียนได้ใช้องค์ประกอบย่อยของการมีเจตคติที่ดี โดยผ่านทางการทำกิจกรรมโต้วาที จากการนำเสนอญาติของฝ่ายนำเสนอ และการตอบโต้ของฝ่ายค้าน ทำให้ผู้พูดในการโต้วาทีได้ใช้ทักษะการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเองและทีมงาน สามารถฝึกการควบคุมตนเองได้สภาวะกดดันของการพูดเพื่อจะได้หาเหตุผลเพื่อเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง รู้จักแก้ปัญหาขณะโต้วาที สร้างโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์เพื่อความเชื่อมั่นในทีมงาน และมีการสลับให้ฝ่ายเสนอมมาเป็นฝ่ายค้าน และฝ่ายค้านมาเป็นฝ่ายเสนอ เพื่อให้เกิดมุมมองทั้งสองด้าน จะได้นำไปสู่การสร้างเจตคติที่ดี

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้ทักษะการประยุกต์สาระการเรียนรู้ในด้านเจตคติที่ดีมาประกอบการแสดงความสามารถทางการพูด เพื่อโน้มน้าวผู้ฟังให้เกิดความมั่นใจในเหตุผล เพื่อแสดงข้อมูลความรู้ให้กับผู้อื่น พร้อมกับสร้างขวัญกำลังใจให้กับตนเองและทีมงานแม้ในระหว่างการโต้วาทีจะอยู่ในสภาวะกดดัน

กิจกรรม การโต้วาที

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
	1. อาจารย์แบ่งกลุ่มหัวหน้านักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน ใช้วิธีจับฉลาก จากนั้นให้ผู้สอนกำหนดกลุ่มกรรมการ กลุ่มฝ่ายเสนอ และกลุ่มฝ่ายค้าน ตามความเหมาะสมของสภาพสมาชิกในกลุ่ม (5 นาที)	

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
ใช้หลักการสนทนากลุ่ม รู้จักเลือกหัวหน้าที่มี ความสามารถทางการพูด	2. แจกใบงานกิจกรรมหน่วยที่ 6 ให้กลุ่มประชุมเพื่อเตรียมกิจกรรม การโต้วาทีเช่น ตั้งหัวหน้าฝ่าย เตรียมข้อมูลที่ต้องพูดตามญัตติ (25 นาที)	- รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น - ได้ตัวแทนหัวหน้าและสมาชิกที่มี ความสามารถในการพูด
ใช้หลักการพูด เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น รู้จักควบคุมเนื้อหาให้ เหมาะสมกับเวลาในการ พูด	3. ดำเนินการโต้วาทีรอบที่หนึ่ง ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย และ สมาชิกผู้พูดอีกสองคน สลับกันพูด ทั้งฝ่ายเสนอและฝ่ายค้าน ตามกฎ กติกาของการโต้วาทีที่กำหนดไว้ (55 นาที)	- เกิดทักษะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส - รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะ กดดัน - หาโอกาสที่ดีในแต่ละเหตุการณ์ - มีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
การตัดสินใจอย่างซื่อสัตย์ และถูกต้อง การใช้เจตคติที่ดีเมื่อต้อง สลับฝ่ายค้านและฝ่าย เสนอ	4. คณะกรรมการประชุมให้คะแนน ตัดสินว่ารอบแรก ฝ่ายใดเป็นฝ่าย ชนะ โดยระหว่างที่กรรมการ ประชุมรวบรวมคะแนน ให้ฝ่าย เสนอและฝ่ายค้านได้ประชุมเพื่อ เตรียมพร้อมที่จะสลับการทำหน้าที่ ฝ่ายค้านมาเป็นฝ่ายเสนอ และฝ่าย เสนอมาเป็นฝ่ายค้าน (20 นาที)	- สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ ทีมงาน - สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเอง - แสดงความเป็นผู้นำให้ผู้ร่วมงาน เชื่อมั่นในการทำงานกลุ่ม
ใช้หลักการพูด เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น รู้จักควบคุมเนื้อหาให้ เหมาะสมกับเวลาในการ พูด	5. ประกาศผลฝ่ายชนะในรอบแรก จากนั้นเริ่มการโต้วาทีในรอบที่ 2 โดยดำเนินการโต้วาทีจนเสร็จสิ้น ตามขั้นตอนดังเหมือนกับข้อ 3 (55 นาที)	- เกิดทักษะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส - รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะ กดดัน - หาโอกาสที่ดีในแต่ละเหตุการณ์ - มีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

หลักการทำกิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จากกิจกรรม
การพูดสะท้อนกิจกรรม ไต่वाที่ที่เกิดขึ้น โดยใช้ การอภิปรายที่มีเจตคติที่ดี ประกอบ	6. คณะกรรมการประชุมให้คะแนน เพื่อให้ผู้ชนะการไต่वाที่ในรอบที่ 2 ในเวลาเดียวกันให้สมาชิกกลุ่มของ ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสอภิปราย เกี่ยวกับการไต่वाที่ทั้งสองรอบ (20 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาทุกคนที่ร่วม กิจกรรมได้มีโอกาสพูดอภิปราย เกี่ยวกับการทำกิจกรรมในครั้งนี้
	7. ผู้สอนสรุปผลทั้งหมดของการ ไต่वाที่ (15 นาที)	- หัวหน้านักศึกษาทุกคนเข้าใจและ เกิดความคิดสรุปเกี่ยวกับการมีเจต คติที่ดี
การประเมินตนเอง	8. สรุปกิจกรรมทั้ง 2 ใบบน และ แจกใบประเมินผลให้สมาชิกทุก กลุ่มประเมินตนเอง และเก็บ รวบรวมใบประเมินเพื่อให้ผู้สอนใน ใบประเมินผลการทำกิจกรรมใน หน่วยที่ 6 ภายหลัง (20 นาที)	- หัวหน้านักศึกษารู้จักประเมิน ตนเองได้อย่างถูกต้องและทราบถึง ระดับการพัฒนาในการมีเจตคติที่ดี

เอกสารประกอบใบงาน 6/2 (สำหรับกลุ่มฝ่ายค้านหรือกลุ่มนำเสนอ)

กิจกรรมได้ว่าที่

หัวข้อยุติ : เป็นหัวหน้างานไปทำไม? ลำบากใจกว่าเป็นลูกน้อง

ให้กลุ่มดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งหน้าที่

1.1 หัวหน้าฝ่าย 1 คน (ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการพูดนำเสนอและสรุป)

1.2 ผู้พูดคนที่สองและคนที่สาม รองจากหัวหน้า จำนวน 2 คน

2. ให้สมาชิกกลุ่มทุกคนร่วมกันระดมสมอง เพื่อให้ข้อมูล ทั้งแง่บวกและแง่ลบของการเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง

3. นัดหมายสมาชิกในกลุ่มเพื่อหาวิธีการให้กำลังใจกับตัวแทนกลุ่มขณะทำการพูดได้ว่าที่ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้พูด

เอกสารประกอบใบงาน 6 กลุ่มที่ 3 (กลุ่มกรรมการ)

กิจกรรมไต่วาทิ

หัวข้อญัตติ : เป็นหัวหน้างานไปทำไม? ลำบากใจกว่าเป็นลูกน้อง

ให้กลุ่มดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งหน้าที่

1.1 หัวหน้ากรรมการ 1 คน (ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและประสานงาน)

1.2 กรรมการให้คะแนน จำนวน 3 คน

1.3 ผู้ดูแลความเรียบร้อยของอุปกรณ์และสถานที่ จำนวน 2 คน

1.4 ผู้รวมคะแนน และประกาศคะแนน จำนวน 1 คน

1.5 ผู้ควบคุมเวลาในการไต่วาทิ จำนวน 1 คน

2. หัวหน้าดำเนินการชี้แจงหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน

3. หัวหน้าเปิดการสนทนาเนื้อหาสาระของเกณฑ์การให้คะแนนในการไต่วาทิครั้งนี้

4. สมาชิกรับฟังและร่วมกันกำหนดกติกาในการไต่วาทิ ตามเอกสารหลักการไต่วาทิที่แจก

ให้

ใบบันทึกคะแนนตัดสินการโต้วาที

ชื่อกรรมการ

	ด้านที่ให้คะแนน		
	เนื้อหาถูกต้อง (10 คะแนน)	ลักษณะการพูด (10คะแนน)	การโน้มน้าวจิตใจ (10 คะแนน)
ฝ่ายเสนอ			
ฝ่ายค้าน			
รวม			

เกณฑ์การตัดสินให้คะแนน

1. เนื้อหาถูกต้อง หมายถึง การที่ฝ่ายเสนอหรือฝ่ายค้านอภิปรายได้ตรงกับญัตติ มากน้อยเพียงใด และสามารถอ้างเหตุผลตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่งได้ดี พร้อมทั้งสรุปเนื้อหาสาระการอภิปรายได้อย่างครบถ้วน
2. ลักษณะการพูด หมายถึง การพูดตรงประเด็น ใช้คำตอบโต้ได้คมคาย ฉะฉาน และพูดสะท้อนความคิดเชิงบวกได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ
3. การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง การใช้คำพูดที่สามารถทำให้ผู้ฟังคล้อยตามในสิ่งที่พูดและสามารถทำให้ผู้ฟังมีอารมณ์ร่วม

แบบประเมินการทดสอบหน่วยที่ 6 ใบบาง 6 / 1

คำชี้แจง ให้อาจารย์สังเกตประกอบกับพิจารณาคะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกำหนด
เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่เห็นว่าหัวหน้านักศึกษา มีการแสดงออก ถึงความรู้และทักษะที่เกิดขึ้น
จริง ระหว่างการทำกิจกรรม ในช่องตารางตามความเหมาะสม ข้างล่างนี้

ที่	สร้างขวัญ และกำลังใจ	สามารถควบคุม ตนเองในสภาวะ กดดัน	รู้จักแก้ปัญหา	สร้างโอกาสที่ดีใน แต่ละสถานการณ์	เปลี่ยนวิกฤตให้ เป็นโอกาส
1-1					
1-2					
1-3					
1-4					
1-5					
1-6					
2-1					
2-2					
2-3					
2-4					
2-5					
2-6					
3-1					
3-2					
3-3					
3-4					
3-5					
3-6					
4-1					
4-2					
4-3					
4-4					
4-5					
4-6					

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 3 ช่อง จึงจะผ่าน
การเรียนรู้ในใบบางนี้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินการทดสอบ หน่วยที่ 6 ใบบาง 6 / 1 และ 6 / 2

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดี ให้พิจารณาการประยุกต์ใช้เนื้อหาของเจตคติที่ดีที่ได้เรียนจากผู้สอนในตอนต้นมาแสดงออกในช่วงกิจกรรมได้ว่าที่ โดยผู้เรียนจะมีโอกาสได้ประเมินตนเองตามหัวข้อที่เป็นองค์ประกอบย่อยของการมีเจตคติที่ดี จากนั้นผู้สอนจะประเมินการพัฒนาทักษะคติเชิงบวกของผู้เรียนตามการสังเกตและบันทึกจากการทำกิจกรรม

สำหรับคะแนนการประเมิน 5 หมายถึง คะแนนสูงสุด และ 1 หมายถึง คะแนนต่ำสุด ในการพัฒนาเจตคติที่ดีของหน่วยการเรียนรู้นี้ จึงขอให้ผู้ถูกประเมินได้ประเมินตนเองด้วยความถูกต้องและซื่อตรงต่อความรู้และทักษะที่ตนเองได้รับ

ผู้ถูกประเมินชื่อ

รายการประเมิน	ผู้ประเมิน									
	ประเมินตนเอง					ผู้สอนประเมิน				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงาน										
2. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเอง										
3. พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส										
4. รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้										
5. รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น										
6. การหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์										
7. มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น										
8. มีลักษณะความเป็นผู้นำที่จะทำให้ ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม										
รวม	 คะแนน					 คะแนน				

การผ่านเกณฑ์ของผู้เรียน ให้พิจารณาจากผลของการประเมินของผู้สอน ถ้ามีคะแนนตั้งแต่ 25 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของหน่วยการเรียนรู้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบทดสอบด้านความรู้ หน่วยที่ 6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีเจตคติที่ดี

ชื่อ/สกุล

เลขที่.....

1. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด
 - ก. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง
 - ข. การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส
 - ค. การฟังที่ดี
 - ง. ความอดทน
2. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับความหมายของ เจตคติที่ดี มากที่สุด
 - ก. มองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์
 - ข. มีความรู้ความสามารถสูง
 - ค. มีความพยายาม
 - ง. ไม่ย่อท้อต่อปัญหา
3. ท่านคิดว่าวิธีการใดไม่เป็นการสร้างเจตคติที่ดี
 - ก. เปลี่ยนความคิดเชิงตำหนิ กลายมาเป็นยอมรับความเป็นจริงของตนเอง
 - ข. มองให้เห็นว่า สิ่งที่เราทำลั้มนั้น ส่งผลดีกับใครบ้างอยู่เสมอๆ
 - ค. หากจะต่อว่าลูกน้อง ให้หาข้อดีของเขาสัก 5 ข้อ ก่อนจะต่อว่าเขา
 - ง. สร้างวินัยให้กับตนเอง แม้จะทำงานไม่เสร็จตามเวลากำหนด
4. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่ใช่กลยุทธ์ในการเป็นหัวหน้างาน
 - ก. คาดหวังจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้และทำให้ได้
 - ข. มองว่าปัญหาคือ ยาวพิเศษ
 - ค. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ
 - ง. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง
5. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของหัวหน้างานในการมีเจตคติที่ดี
 - ก. ความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่
 - ข. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเล็ก
 - ค. จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการทำงาน
 - ง. สร้างความเชื่อมั่นในตัวเราให้เพื่อนร่วมงานเสมอ

เฉลยแบบทดสอบด้านความรู้สำหรับหน่วยที่ 6

1. ค. 2. ข. 3. ง. 4. ก. 5. ค.

แบบประเมินความถี่ของหัวหน้านักศึกษาในการตั้งคำถาม ตอบคำถาม

หรือเสนอความคิดเห็น เพื่อประเมินทักษะและเจตคติ หน่วยที่ 6

คำชี้แจง ให้อาจารย์ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในแต่ละครั้งที่หัวหน้านักศึกษามา ตอบ หรือเสนอความคิดเห็น ตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนครั้งการตั้งคำถาม			จำนวนครั้งการตอบคำถาม			การเสนอความคิดเห็น		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

เกณฑ์การประเมิน หัวหน้านักศึกษาต้องได้รับเครื่องหมายถูก (✓) อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่องตอบคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านทักษะ และในช่องตั้งคำถามหรือเสนอความคิดเห็นถือว่าผ่านเกณฑ์ด้านเจตคติ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยที่ 7

สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง

คำอธิบาย หน่วยการเรียนรู้ (4 ชั่วโมง)

ศึกษาการนำภาวะผู้นำเยาวชนแบบองค์รวม 4 องค์ประกอบ คือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การมีเจตคติที่ดี และการนำและการทำงานเป็นทีม ไปประยุกต์ใช้จริง โดยจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้หัวหน้าหัวหน้านักศึกษาพัฒนาทักษะทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว โดยใช้เทคนิคหมวก 4 ใบในการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิด และทักษะในการเป็นผู้นำเยาวชนด้านหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้หัวหน้านักศึกษา ปวส. ระดับหัวหน้าสามารถ

1. ประยุกต์ความรู้และทักษะที่ตนมีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนทั้ง 4 องค์ประกอบ
2. พัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนมาใช้ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน
3. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนแบบองค์รวม

เค้าโครงเนื้อหา

1. หลักการจัดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. เทคนิคหมวก 6 ใบ

การจัดการเรียนรู้

1. ขั้นนำสู่บทเรียนและนำเสนอสาระการเรียนรู้

1.1 อาจารย์กล่าวนำและนำเสนอสาระสำคัญของการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อประยุกต์ความรู้ไปสู่การนำไปใช้จริง (20 นาที)

1.2 อาจารย์เปิดโอกาสให้หัวหน้านักศึกษาสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม พร้อมกับสรุปข้อคิดเห็นของหัวหน้านักศึกษา จากนั้นแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยที่ 7 (10 นาที)

2. ขั้นกิจกรรม มีดังนี้

2.1 อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่มๆละ 6 คน จากนั้นให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้นำและเลขานุการกลุ่ม และอาจารย์แจกอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมให้แต่ละกลุ่มคือ ใบงานที่ 7 และ หมวกจำนวน 4 ใบ โดยมี 4 สี (5 นาที)

2.2 เปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มประชุมทำความเข้าใจใบงานกิจกรรมที่ได้รับมา และระดมสมองในการเตรียมเนื้อหาที่จะแสดงบทบาทสมมุติการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน และกำหนดสมาชิกกลุ่มที่จะทำหน้าที่เป็น ผู้นำเสนอสาระการสุมหมวกแต่ละใบ (40 นาที)

2.3 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมกลุ่ม โดยแสดงบทบาทสมมุติการเป็นหัวหน้างาน ในลักษณะของหมวกแต่ละใบ แต่ละกลุ่มใช้เวลา 20 นาที ในการแสดงบทบาทสมมุติ เมื่อสิ้นสุดการแสดงของแต่ละกลุ่ม ให้เปิดโอกาสคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกช่าง และอาจารย์ที่ปรึกษา ได้เสนอแนะข้อแก้ไขปรับปรุงการแสดงของแต่ละกลุ่ม พร้อมกับให้เวลาลงคะแนนประเมินในแบบประเมินทักษะและเจตคติ จนครบทั้ง 4 กลุ่ม (130 นาที)

3. ขั้นสรุป

3.1 อาจารย์และคณะกรรมการประเมินสรุปผลการทำกิจกรรม โดยให้ข้อเสนอแนะ และข้อดีข้อเสียของการนำเสนอของแต่ละกลุ่ม (20 นาที)

3.2 อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 7 โดยการแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง และในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มี ใน ใบงานที่ 7 (15 นาที)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 7
2. คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์
3. อุปกรณ์และคู่มือเสริมกิจกรรมการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง
4. หมวก จำนวน 4 ใบ 4 สี
5. แบบวัดผลด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามใบงานที่ 7

การวัดและประเมินผล

ใช้แบบประเมินตามที่แนบในใบงานกิจกรรมหน่วยที่ 7

เอกสารประกอบการสอนตามหลักสูตรเสริม
เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

หน่วยที่ 7
เรื่อง
สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง



สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง

หลักการการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. ความสำคัญของการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

จากการที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้นที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้เรียนตามความถนัดตามความสนใจ และได้รับการบริการด้านการศึกษาจากรัฐอย่างมีคุณภาพ สำหรับในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนนั้นใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงไว้ในหมวด 4 แนวการจัด การศึกษา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 255?: ออนไลน์) ดังในมาตรา 22

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 ให้มีกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม มาตรา 24 มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีนโยบายที่จะปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน เพื่อปฏิรูปวิธีการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดการศึกษาวิชาชีพแบบบูรณาการ ในลักษณะต่างๆ ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการประการหนึ่งคือ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาวิชาชีพ แบบองค์รวม มีความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการต่างๆ ทักษะในประกอบอาชีพได้ ครบวงจรในแต่ละชั้นปีรวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning Management) หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากศาสตร์ต่างๆ ของรายวิชาเดียวกัน หรือรายวิชาต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความคิดรวบยอดของศาสตร์ ต่างๆ มาใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสนใจ ความสามารถ โดยเชื่อมโยงเนื้อหาสาระของศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันให้ผู้เรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปสร้างงาน แก้ปัญหาและใช้ในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง

3. เหตุผลในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3.1 สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันนั้น จะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันกับศาสตร์ในสาขาต่างๆ ผลผสมผสานกันทำให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ศาสตร์เดียวๆ แต่ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะช่วยให้สามารถนำความรู้ ทักษะจากหลาย ๆ ศาสตร์ มาแก้ปัญหาได้กับชีวิตจริง

3.2 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดรวบยอดของศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกันทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of learning) ของศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้ผู้เรียนมองเห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียนและนำไปใช้จริงได้

3.3 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาต่างๆ ในหลักสูตรจึงทำให้ลดเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาบางอย่างลงได้แล้วไปเพิ่มเวลาให้เนื้อหาใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

3.4 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะตอบสนองต่อความสามารถในหลายๆ ด้านของผู้เรียนช่วยสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติ “แบบพหุปัญญา” (Multiple intelligence)

3.5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้โดยผู้เรียน (Constructivism) ที่กำลังแพร่หลายในปัจจุบัน

4. การประเมินผลในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการนั้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการได้คิดและปฏิบัติจริงตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง เรียนรู้ทั้งแบบเรียนคนเดียวและเรียนเป็นกลุ่มจากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (บูรณาการ) ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ดังกล่าวจึงต้องสอดคล้องกับสภาพจริง นั่นคือ การที่จะต้องนำลักษณะที่สำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริงมาใช้ จึงจะเหมาะสมกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งน่าจะมีการประเมินความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ การประเมินด้านกระบวนการคิด กระบวนการวางแผน กระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ (การวิจัยอย่างง่าย) กระบวนการกลุ่ม กระบวนการประเมินผล คุณธรรมจริยธรรม ความตั้งใจ ความใส่ใจ คุณภาพของผลงาน โดยใช้วิธีการเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ต่อเนื่องตลอดเวลาตามกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการสังเกตใช้แบบตรวจสอบรายการ ใช้แบบประมาณค่า การบันทึกการปฏิบัติงาน การประเมินคุณภาพชิ้นงาน และอาจมีการประเมินด้านความรู้ควบคู่กันไปด้วย โดยการประเมินจะกระทำร่วมกันทั้งผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งผลการประเมินเหล่านี้ควรจะเป็นส่วนหนึ่งของการนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย

เทคนิคหมวก 6 ใบ (Six Hats Thinking)

เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน (Edward De Bono) กล่าวว่า “การคิด” เป็นชุมทรัพย์ที่มีค่าที่สุดของมนุษย์ อุปสรรคที่สำคัญของการคิด คือ ความสับสนซึ่งมักเกิดจากการคิดหลาย ๆ รูปแบบ ในเวลาเดียวกัน เช่น ขณะที่เรามักใช้อารมณ์ใช้ข้อมูลที่ได้รับ ใช้เหตุผลเชิงตรรก ใช้ความคาดหวังและความคิดสร้างสรรค์ปะปนรวมกันไปทำให้ความคิดไม่มีประสิทธิภาพ เดอ โบโน จึงได้พัฒนาการคิดโดยใช้เทคนิคหมวก 6 ใบขึ้น เพื่อให้คนเราฝึกคิดให้รอบด้านซึ่งจะทำให้การคิดมีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะฝึกคิดคนเดียวสวมบทบาทใส่หมวกทั้ง 6 ใบ หรือคิดเป็นกลุ่มโดยให้ใส่หมวกคนละสีแล้วผลัดกันเปลี่ยนหมวกกัน ก็จะทำให้เกิดความหลากหลายและแง่มุมแปลกใหม่ของความคิดที่มากขึ้น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551: 272-279) ซึ่งรายละเอียดของความสำคัญของการใช้หมวกความคิด ประโยชน์ของการคิดแบบหมวก 6 ใบ ความหมายของสีของหมวกความคิด และวิธีใช้หมวกแห่งความคิด มีดังนี้

ความสำคัญของการใช้หมวกความคิด

เดอ โบโน เห็นว่า การดำเนินชีวิตของเราในแต่ละวันก็คล้ายกับการสวมหมวกนั้นคือเรามีบทบาทหลายบทบาท มีหน้าที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง หมวกจึงเป็นสัญลักษณ์ของบทบาทต่างๆ ที่เราแสดงอยู่ในชีวิตประจำวัน ด้วยเหตุดังกล่าว เราจึงกำลังสวมหมวกหลายใบหรือแสดงบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปหลายแบบนั่นเอง อย่างไรก็ตามแม้เราจะมีหมวกหลายใบ แต่ก็สวมได้ทีละหนึ่งใบเท่านั้น เมื่อสวมหมวกใบไหนก็ต้องคิดและปฏิบัติหน้าที่ไปตามนั้น เราไม่ควรสวมหมวกคราวเดียวกันหลายๆใบ เพราะจะทำให้ความคิดและบทบาทไม่ชัดเจน จะเกิดความสับสนได้ ดังนั้นการสวมหมวกเพื่อแสดงบทบาทหน้าที่จึงเป็นกระบวนการที่มีความมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงในการคิดและการปฏิบัติให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการคิดแบบหมวก 6 ใบ

เนื่องจากเทคนิคการสวมบทบาทหมวกทั้ง 6 ใบ ซึ่งนักเรียนจะได้มีโอกาสสวมบทบาทในการคิดทั้ง 6 แบบ ที่แตกต่างกัน จะทำให้นักเรียนได้หลีกเลี่ยงจากบทบาทที่ตนเองเคยเป็นและแสดงอยู่ทุกวัน การคิดแบบหมวก 6 ใบ มีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการให้บุคคลได้ใช้ความคิดที่แตกต่างกันใน 6 ลักษณะ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ

1. การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นการฝึกแสดงบทบาทที่ชัดเจนในตัวเอง และแสดงบทบาทอื่นๆ ที่แตกต่างจากตัวเองเพื่อป้องกันการนึกถึงแต่ปมเด่นของตัวเองหรือสิ่งที่ตัวเองเป็นอยู่ จะได้หันไปแสดงบทบาทอื่นๆ เพื่อฝึกทำความเข้าใจคนอื่นบ้าง

2. การกำหนดและการควบคุมการคิด เพื่อเป็นการควบคุมความคิด ให้มีความชัดเจนเฉพาะด้าน โดยฝึกคิดทีละด้านตามลักษณะสีของหมวก 6 ใบ ซึ่งมีลักษณะความคิดที่แตกต่างกัน เด็กจะถูกฝึกให้คิดหลากหลายและคิดออกจากตัวเองด้วย

3. การฝึกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้มีความสะดวกในการเปลี่ยนความคิดเป็นของตนเอง เมื่อเขามีความต้องการที่จะแสดงความคิดในอีกลักษณะหนึ่งซึ่งควรให้ผู้แสดงบทบาทสมมติหรือคิดในลักษณะใดในเวลาใดก็ได้ เช่นถ้าต้องการให้คิดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงก็สวมหมวกสีขาว เป็นต้น ฝึกปลดปล่อยจากการติดยึดมั่นในความคิดเดิมๆ

4. กระตุ้นให้เกิดความสมดุลในสมอง การคิดของมนุษย์มีหลายรูปแบบหลากหลายมุมมอง โดยการกำหนดให้คิดทีละรูปแบบจะเป็นเงื่อนไขในการสร้างความสมดุลของสารเคมีในสมอง เนื่องจากสารเคมีดังกล่าวมีผลต่ออารมณ์ และอารมณ์มีผลต่อการคิด การคิดแต่ละแบบส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นของสมอง เพื่อให้หลังสารเคมีออกมาให้มากขึ้นทั้งสมองซีกซ้ายและซีกขวา ซึ่งจะส่งเสริมให้การคิดมีประสิทธิภาพ

5. เกิดความสนุกสนานในการคิด การใช้เทคนิคหมวก 6 ใบ ไม่ได้ให้สวมบทบาทการคิดที่เคร่งเครียด แต่จะเป็นการใช้หลักการในการเล่นเกมนั่นเอง คือ มีการกำหนดให้ดำเนินการตามข้อตกลงหรือกติกาของการคิดอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ ทำให้เกิดความสุข ความกระตือรือร้นและสนใจในรูปแบบของการคิดแต่ละรูปแบบ อันจะฝึกให้รู้จักคิดที่ชัดเจนและมีทิศทาง

สีของหมวกความคิด

1. หมวกสีขาว สีขาวเป็นสีที่เป็นตัวแทนของความคิดที่มีความเป็นกลาง มีลักษณะของความว่างเปล่าไม่มีอคติ หมวกสีขาวจึงเป็นข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง (Facts) และจำนวนตัวเลข (Figures) ที่เป็นการบันทึกหรือเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป บุคคลนั้นจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้หรือเมื่อใดที่ผู้สวมหมวกสีขาวต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อสอบถามผู้ใดก็ตาม บุคคลหรือที่ประชุมจะต้องให้ข้อมูลที่เป็นความจริงและเชื่อถือได้ การให้ข้อเท็จจริงและตัวเลขต้องทำด้วยใจเป็นกลาง โดยไม่นำความคิดเห็นของตนเองเข้าไปปะปน การตั้งกรอบคำถามที่มุ่งเฉพาะประเด็นอย่างชัดเจนเหมาะสม

2. หมวกสีแดง สีแดงเป็นสีแห่งการใช้อารมณ์ต่างๆ ที่แสดงถึงความโกรธ ความฉุนเฉียว ความรัก ความหลงใหล ความคลั่งไคล้ และความรุนแรงของอารมณ์ ทั้งทางบวกและทางลบ หมวกสีแดงจึงเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของอารมณ์และความรู้สึก

3. หมวกสีดำ สีดำ หมายถึง ความโศกเศร้า มีดมน และการปฏิเสธ หมวกสีดำยังเกี่ยวข้องกับการคิดทางด้านลบ เช่นความล้มเหลว การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ และการคัดค้าน

เมื่อกำหนดให้สมาชิกสวมหมวกสีดำ หมายถึง ต้องให้คิดถึงจุดด้อย ข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง ข้อเสีย สิ่งที่ไม่ดี โดยจะต้องมีเหตุผลประกอบด้วย เพราะถ้าไม่มีเหตุผลในการดำเนิน ก็จะเป็นความคิดแบบหมวกสีแดง การคิดแบบหมวกสีดำเป็นบทบาทที่ไม่ยาก เนื่องจากคนเรามีแนวโน้มที่จะคิดถึงสิ่งต่างๆ ในแง่ลบอยู่เสมอ

4. หมวกสีเหลือง สีเหลืองเป็นสีของตะวัน แสดงถึง ความหวังแจ่มใส หมวกสีเหลืองจึงเกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง และมีความคิดในทางบวก เมื่อมีการสวมหมวกสีเหลือง

หมายถึง ต้องการให้สมาชิกแสดงความคิดเพื่อส่งเสริมข้อมูลหรือสนับสนุนแนวคิดที่มีอยู่เป็นการแสดงความคิดในด้านดี คิดถึงประโยชน์ คุณค่าจุดเด่นและความคิดใหม่ๆ ที่ดี มีคุณค่าต่อส่วนรวมและสังคม จึงควรฝึกนักเรียนให้สวมบทบาทหมีหมีสีเหลืองก่อนหมีดำ

5.หมีเขียว สีเขียวเป็นสีของผัก พืช ธรรมชาติ ต้นไม้ใบหญ้าต่างๆ จึงหมายถึงความอุดมสมบูรณ์และการเจริญเติบโต ความสดชื่น ความเป็นธรรมชาติหมีเขียวจึงบอกการสร้างสรรคและความคิดใหม่ๆ เมื่อมีการสวมหมีเขียวคือการให้สมาชิกคิดอย่างสร้างสรรค์ให้มีทางเลือกหลากหลาย ทุกปัญหามีทางออกเสมอ คิดก้าวไปข้างหน้าเพื่อให้เกิดความคิดแปลกใหม่พยายามสร้างความเป็นไปได้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

6.หมีสีน้ำเงิน สีน้ำเงินเป็นสีที่ให้ความรู้สึกสงบ เยือกเย็น เป็นสีของท้องฟ้าที่อยู่เหนือสรรพสิ่งทั้งหลาย หมีสีน้ำเงินจึงเกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแล กำกับและการบริหารกระบวนการคิดเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของความคิดรวบยอด ข้อสรุป การยุติข้อขัดแย้งการมองเห็นภาพและการดำเนินการที่มีขั้นตอนเป็นระบบ เมื่อมีการใช้หมีสีน้ำเงิน หมายถึง ต้องการควบคุมให้สิ่งต่างๆ อยู่ในระบบระเบียบที่ดีและถูกต้อง หมีสีน้ำเงินจึงมักเป็นบทบาทของหัวหน้า ทำหน้าที่ควบคุมบทบาทของสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วิธีใช้หมีหกแห่งความคิด

เนื่องจากหมีหกความคิดมีจำนวน 6 ใบ มีสีต่างกันแต่ละมีแทนวิธีคิดแต่ละแบบ การใช้หมีแต่ละสีไม่มีลำดับขั้นตอน ไม่จำกัดว่าจะต้องสวมหมีสีใดก่อนหรือหลัง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในแต่ละครั้งว่ามีความเหมาะสมกับวิธีการใช้หมีหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อนำไปใช้อาจมีปัญหาว่จะเริ่มที่หมีสีอะไรและต่อด้วยสีอะไร และจะใช้ทั้ง 6 ใบในลักษณะใด

สรุป

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในหน่วยนี้ จะช่วยให้หัวหน้านักศึกษาได้นำความรู้และทักษะที่ได้ฝึกมาจาก 6 หน่วยแรก แล้วทำการบูรณาการความรู้และทักษะ โดยอาศัยเทคนิคการทำกิจกรรมหมี 6 ใบ แต่ในใบงานที่ 7 จะเป็นการประยุกต์จากหมี 6 ใบเป็น หมี 4 ใบ เพื่อให้ตรงกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชนโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ที่ศึกษาในหลักสูตรเสริมนี้ โดยมีการแสดงบทบาทสมมุติของกลุ่ม ในการเล่นบทบาทหัวหน้าคนและหัวหน้างาน เพื่อแก้ปัญหาการเป็นหัวหน้างานในแผนกช่างต่างๆที่ได้ศึกษาไว้ในหน่วยที่ 3 ซึ่งเป็นการฝึกให้หัวหน้านักศึกษารู้จักการบูรณาการสภาพงานจริงมาสู่การฝึกทักษะทางความคิดแก้ปัญหางาน ซึ่งถือเป็นการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง อีกทั้งมีการเชิญหัวหน้างานทั้ง 4 แผนกช่างที่กลุ่มหัวหน้านักศึกษาได้ลงพื้นที่ศึกษาสภาพจริงมาร่วมสังเกตการณ์และร่วมประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของหัวหน้านักศึกษาด้วย ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้เชิงบูรณาการสู่การนำไปใช้จริง นั่นคือการนำบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตร

แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2548, สิงหาคม). *แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: เทคนิคปริญญ์.

ใบบาง 7
สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง
ชื่อกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมุติหมวก 4 ใบ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง ของหัวหน้านักศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน

สาระสำคัญ

การแสดงบทบาทสมมุติหมวก 4 ใบ ประยุกต์มาจากเทคนิคหมวก 6 ใบ (Six Hats Thinking) เพื่อการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง ใน 4 องค์ประกอบ คือ การคิดวิเคราะห์ การมอบหมายงาน การมีเจตคติที่ดี และการนำและการทำงานเป็นทีม โดยใช้การเรียนรู้แบบองค์รวม

เทคนิคการทำกิจกรรม

ใช้การประยุกต์ การคิดวิเคราะห์ การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม การวางแผน การกระทำด้วยตนเอง และการชี้แนะตนเองได้

กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมุติหมวก 4 ใบ

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
	1. อาจารย์แบ่งหัวหน้านักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม กลุ่ม ละ 6 คน จากนั้นให้แต่ละกลุ่ม เลือกผู้นำ และเลขของกลุ่ม และอาจารย์ แจกอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมให้แต่ละกลุ่มคือ ใบบางที่ 7 และ หมวกจำนวน 4 ใบ โดยมี 4 สี (5 นาที)	- ได้ผู้นำกลุ่ม

หลักการทำ กิจกรรม	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	ผลการเรียนรู้จาก กิจกรรม
- การวางแผน - การมีส่วนร่วม - การคิดวิเคราะห์ - การประยุกต์	2. เปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มประชุมทำความเข้าใจในงานกิจกรรมที่ได้รับมา และกำหนดสมาชิกกลุ่มที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำเสนอสาระการสุมหมวกแต่ละใบ (40 นาที)	- รู้จักคิดวิเคราะห์ - คิดแบบองค์รวม
- การประยุกต์ - การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม - การกระทำด้วยตนเอง - การชี้แนะตนเอง	3 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมกลุ่ม โดยแสดงบทบาทสมมุติการเป็นหัวหน้างาน ในลักษณะของหมวกแต่ละใบ แต่ละกลุ่มใช้เวลา 20 นาที ในการแสดงบทบาทสมมุติ เมื่อสิ้นสุดการแสดงของแต่ละกลุ่ม ให้เปิดโอกาสคณะกรรมการประเมิน ได้เสนอแนะข้อแก้ไขปรับปรุงการแสดงของแต่ละกลุ่ม พร้อมกับให้เวลาลงคะแนนประเมินในแบบประเมินทักษะและเจตคติจนครบทั้ง 4 กลุ่ม (130 นาที)	- รู้จักคิดประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง
- การสังเคราะห์ - การสรุปแบบองค์รวม	4 อาจารย์สรุปผลการทำกิจกรรม โดยให้ข้อเสนอแนะ และข้อดีข้อเสียของการนำเสนอของแต่ละกลุ่ม (20 นาที)	- ได้สังเคราะห์ความรู้ทั้งหมด
- การวัดประเมิน	5. อาจารย์วัดความรู้ในหน่วยที่ 7 โดยการแจกแบบวัดผลด้านความรู้เกี่ยวกับการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง และในเวลาเดียวกัน อาจารย์ทำการประเมินทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษาตามแบบประเมินที่มี ใน ใบบางที่ 7 (15 นาที)	- รู้ผลประเมินความรู้และทักษะที่ตนมี

หมายเหตุ ระหว่างการดำเนินกิจกรรมนี้ จะมีหัวหน้าแผนกและอาจารย์ที่ปรึกษา ในแต่ละแผนก ช่างทั้ง 4 แผนก ได้รับเชิญมาร่วมประเมินด้านทักษะและเจตคติของหัวหน้านักศึกษาแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะเริ่มสังเกตการณ์ตั้งแต่เริ่มกิจกรรมจนจบ

เอกสารประกอบ ใบงาน 7

หน่วยที่ 7 สรุปการนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง

ข้อมูลที่ใช้ในการแสดงบทบาทสมมติ

จากการศึกษาในหน่วยที่ 3 ที่ผ่านมา หัวหน้านักศึกษาได้ทำกิจกรรมใบงาน 3/2 การพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์โดยการเรียนรู้จากสภาพจริง ได้ลงพื้นที่ในแผนกช่างต่างๆทั้ง 4 แผนก และได้สรุปแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำการเป็นหัวหน้าคนหัวหน้านางานไว้แล้ว ให้หัวหน้านักศึกษาแต่ละกลุ่มที่ได้แบ่งกลุ่มเดิมไว้ นำข้อมูลในใบงาน 3/2 มาใช้ โดยทำการบูรณาการความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่หัวหน้านักศึกษาที่หัวหน้านักศึกษาได้เรียนรู้มาทั้ง 4 องค์ประกอบ มาใช้ในการแก้ปัญหาตามสภาพจริงที่เก็บข้อมูลมา โดยใช้เทคนิคหมวก 4 ใบ

ความหมายของหมวกแต่ละสี

หมวกสีแดง หมายถึง การมีความสามารถในการจำแนกข้อมูล มีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ได้ สามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ปัญหาได้ เป็นคนช่างสังเกต มีความเข้าใจในงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน สามารถเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด รู้จักสอบถามหาข้อมูลอยู่เสมอ รู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้

หมวกสีขาว หมายถึง การมอบหมายงานโดยใช้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง การมอบหมายงานต้องสามารถปฏิบัติได้ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ อธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ มอบหมายงานในลักษณะของการแนะนำมากกว่าการออกคำสั่ง ในเนื้อหาสาระของการมอบหมายงานมีส่วนประกอบว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อไร ใช้คำสั่งที่มีความสมบูรณ์ชัดเจน ไม่คลุมเครือ รู้จักเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ ในระหว่างมอบหมายงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานสอบถาม และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด

หมวกสีน้ำเงิน หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ แสดงออกถึงความจริงใจในต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความนอบน้อมถ่อมตน

หมวกสีเหลือง หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ทีมงาน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเอง พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รู้จักควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้ รู้จักแก้ปัญหาที่

เกิดขึ้น การหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และมีลักษณะ
ความเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม

ใบบันทึกกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมุติหมวด 4 ใบ

ชื่อกลุ่ม.....

ชื่อหัวหน้ากลุ่ม..... ชื่อเลขา.....

รายชื่อสมาชิกกลุ่มที่นำเสนอ มีดังนี้

หมวดสีแดง สมาชิกที่นำเสนอ ชื่อ.....

หมวดสีขาว สมาชิกที่นำเสนอ ชื่อ.....

หมวดสินน้ำเงิน สมาชิกที่นำเสนอ ชื่อ.....

หมวดสีเหลือง สมาชิกที่นำเสนอ ชื่อ.....

รายละเอียด ที่จะนำเสนอ

1. การแก้ปัญหาในงานในแผนกช่าง.....โดยใช้ภาวะผู้นำเยาวชน

หัวหน้าคนและหัวหน้างาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีดังนี้

[illegible]

2. รายละเอียดของสาระที่จะนำเสนอในการแสดงบทบาทสมมุติของหมวกแต่ละสีมีดังนี้
หมวกสีแดง มีสาระคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมวกสีเขียว มีสาระคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมวกสีน้ำเงิน มีสาระคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมวกสีเหลือง มีสาระคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินการทดสอบวัดทักษะและเจตคติสำหรับหน่วยที่ 7

การนำภาวะผู้นำเยาวชนไปใช้จริง (ประเมินโดยคณะอาจารย์)

1. แบบวัดประเมินด้านทักษะในการแสดงบทบาทสมมุติการแสดงภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ของหัวหน้านักศึกษา

ชื่ออาจารย์.....

ชื่อกลุ่ม.....

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการคิดวิเคราะห์						
1.	สามารถจำแนกข้อมูลในการทำงานได้					
2.	สามารถเชื่อมโยงเหตุผลของแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี					
3.	สามารถเขียนแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ปัญหาได้					
4.	สามารถเข้าใจงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน					
5.	สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	สามารถตีความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดี					
7.	สามารถเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด					
8.	รู้จักมองความเป็นมาของเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน					
9.	สามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในงานได้					
10.	สามารถใช้การคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการมอบหมายงาน						
11.	สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ การมอบหมายงาน					
12.	สามารถเลือกคำพูดในการมอบหมายงานที่ชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ					
13.	สามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14.	มีความสามารถในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด					
15.	สามารถรับฟังเพื่อนร่วมงานที่พูดไม่ตรงกับความคิดของ					
ด้านการมีเจตคติที่ดี						
16.	สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส					
17.	สามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันได้					
18.	สามารถอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
19.	สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ตนเอง					
20.	สามารถประยุกต์ใช้การมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
21.	สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน					
ด้านการนำและทำงานเป็นทีม						
22.	สามารถเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม					
23.	สามารถสร้างความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน					
24.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการนำและทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
25.	มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
26.	มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมินด้านทักษะ คือหัวหน้านักศึกษาแต่ละคนที่สวมหมวกแต่ละใบของกลุ่ม ต้องได้คะแนนเฉลี่ยในด้านที่ตนแสดงมากกว่า 3.00 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ สำหรับคนที่เหลือที่ไม่ได้แสดงบทบาทสมมติคือหัวหน้ากลุ่มและเลขากลุ่ม ให้ร่วมคะแนนกลุ่มทั้งฉบับ แล้วหาค่าเฉลี่ยต้องได้มากกว่า 3.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ การคิดคะแนนเฉลี่ยให้นำคะแนนที่ได้จากผู้รับเชิญสังเกตการณ์ทั้ง 10 คน มารวมกัน

2. แบบวัดประเมินด้านเจตคติการแสดงภาวะผู้นำเยาวชนในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ของหัวหน้านักศึกษา

ชื่ออาจารย์..... กลุ่ม.....

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน						
1.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งที่ น่าสนใจ					
2.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนมีประโยชน์ ต่อการทำงานในอนาคต					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทักษะภาวะผู้นำเยาวชน (ต่อ)						
3.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					
4.	มีการแสดงให้เห็นว่าการเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะเป็นหัวหน้าคนเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
5.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นหัวหน้าคนมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
6.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าคนเป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นหัวหน้า					
7.	มีการแสดงให้เห็นว่าการเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะเป็นหัวหน้างานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
8.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นหัวหน้างานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
9.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นหัวหน้างาน					
ทักษะการคิดวิเคราะห์						
10.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
11.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์มีประโยชน์					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ต่อ)						
	ต่อการทำงานในอนาคต					
12.	มีการแสดงให้เห็นว่าการคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					
ทักษะการมอบหมายงาน						
13.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
14.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาเทคนิคการมอบหมายงานมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
15.	มีการแสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					
ทักษะการนำและทำงานเป็นทีม						
16.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการนำและทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					
17.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาเทคนิคการนำและทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต					
18.	มีการแสดงให้เห็นว่าการนำและทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					
ทักษะการมีเจตคติที่ดี						
19.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการมีเจตคติที่ดีเป็นสิ่งที่น่าสนใจ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทักษะการมีเจตคติที่ดี (ต่อ)						
20.	มีการแสดงให้เห็นว่าการพัฒนา เทคนิคการมีเจตคติที่ดีมีประโยชน์ ต่อการทำงานในอนาคต					
21.	มีการแสดงให้เห็นว่าการมีเจตคติที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างาน					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เกณฑ์การประเมิน จะคิดแบบกลุ่ม โดยกลุ่มต้องได้คะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับมากกว่า 3.00 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ การคิดคะแนนเฉลี่ยให้นำคะแนนที่ได้จากผู้รับเชิญสังเกตการณ์ทั้ง 10 คน มา
รวมกัน

ภาคผนวก

สรุปการวัดประเมินผลการเรียน ทั้ง 7 หน่วย

สรุปการวัดประเมินผลการเรียน ทั้ง 7 หน่วย
(รวมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ)

หัวหน้านักศึกษาที่ผ่านการเรียนในหน่วยใดให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดไว้

ที่	ชื่อ - สกุล	หน่วยที่ 1		หน่วยที่ 2		หน่วยที่ 3		หน่วยที่ 4		หน่วยที่ 5		หน่วยที่ 6		หน่วยที่ 7	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															

หมายเหตุ ถ้าไม่ผ่านในหน่วยใดก็ตาม ให้ผู้สอนจัดสอนเสริมในหน่วยนั้นๆ นอกเวลา

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวรวิทย์ จิรสัจจธรรม
วัน เดือน ปี เกิด	8 กันยายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1643/3 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนบอสโก กรุงเทพฯ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	1643/3 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.	2520	มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.ศ.3) โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย
พ.ศ.	2523	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม แผนกช่างวิทยุและโทรคมนาคม โรงเรียนช่างกลสยาม
พ.ศ.	2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ.	2528	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) วิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
พ.ศ.	2546	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.	2553	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ