



รายงานการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
Training process for Buddhist leadership traits of youth

โดย

ดร.วิโรจน์ พรหมสุต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พ.ศ. ๒๕๕๙

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610759202



รายงานการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
Training process for Buddhist leadership traits of youth

โดย

ดร.วิโรจน์ พรหมสุต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พ.ศ. ๒๕๕๙

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610759202

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Training process for Buddhist leadership traits of youth

By

Dr.Wirot Promsud

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus

B.E. 2559

Research Project Fondeed by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610759202

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย	กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
ผู้วิจัย	ดร.วิโรจน์ พรหมสุต
ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณ	๒๕๕๙
ทุนอุดหนุนการวิจัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (๒) เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (๓) เพื่อศึกษาประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน และ (๔) เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Designs) ผลการวิจัยพบว่า

๑) องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ๑. ความสามารถในการครองตน ประกอบด้วย (๑.๑) มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ (๑.๒) มีคุณธรรมจริยธรรม (๑.๓) มีบุคลิกภาพที่ดี และ (๑.๔) มีวินัย ในตนเอง มีความรับผิดชอบ ๒. ความสามารถในการครองงาน ประกอบด้วย (๒.๑) มีทักษะการคิด (๒.๒) มีทักษะการทำงานเป็นทีม และ (๒.๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการ และ ๓. ความสามารถในการครองคน ประกอบด้วย (๓.๑) มีมนุษยสัมพันธ์ (๓.๒) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (๓.๓) มีจิตอาสา

๒) กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบก่อนฝึกอบรม การเตรียมความพร้อม เข้าสู่เนื้อหาของโมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ” (Who are you) ทำกิจกรรมที่ ๒ “สร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน” ทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองตน โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกม撲กระดาศ” ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองคน โมดูลที่ ๓ ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” ทำกิจกรรมที่ ๔ “เครือข่ายใยแมงมุม” ทำกิจกรรมที่ ๕ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองงาน จากนั้น สรุปผลการดำเนินกิจกรรม และจบด้วยการทดสอบหลังฝึกอบรม

๓) ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า ความรู้ และเจตคติ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ทั้งด้านความสามารถในการ

ครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน ของเยาวชนหลังผ่านกระบวนการฝึกอบรม สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ของเยาวชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๓ ด้าน โดย ด้านทักษะความสามารถในการครองงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะความสามารถในการครองตน และด้านทักษะความสามารถในการครองคน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสถานที่ และ ด้านกิจกรรม ตามลำดับ

๔. ผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีรายละเอียดที่ต้องปรับปรุง ๒ ประเด็น คือ ควรให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เน้นให้เห็นความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบทั่วไป โดยนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธมากยิ่งขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ มาช่วยในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวพุทธให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น ในการให้ความรู้เชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ควรมีวิทยากรที่เป็นพระภิกษุ ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้นำตามแนวพุทธ เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกระบวนการ เพื่อให้ภาพของภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีความหนักแน่นขึ้น



Research Report : Training process for Buddhist leadership traits of youth

Researcher : Dr. Wirod Promsud

Part : Nakhon Si Thammarat College Division

Fiscal year : 2016

Research grants : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the characteristics, characteristics, leadership of Buddhist youth (2) to study the training process of leadership characteristics according to the Buddhist principles of youth And (4) to improve the training process for Buddhist leadership characteristics of youth. Is a research and development (Research and Development) research plan is quasi-experimental designs. The research found that:

1) The elements of the leadership trait of Buddhist youth consist of 3 main elements, 10 sub-elements, namely: 1. The ability to dominate themselves (1.1) Have a vision with knowledge and competence (1.2) Have morality and ethics (1.3) have good personality and (1.4) have self-discipline have responsibility 2. The ability to occupy a job consists of (2.1) having thinking skills (2.2) having team work skills and (2.3) having the ability to manage and 3. being able to govern Consisting of (3.1) having human relations (3.2) having good communication skills (3.3) having a volunteer spirit

2) Training process for the characteristics of Buddhist youth leadership contain with Testing before training Preparedness Enter the content of module 1, the ability to dominate With training activities such as recreational activities, stimulating learning Lecturer to do activities 1 "Four-way leader" (Who are you) Do activities 4 "Build relationships and communication with paper folding games" Join discussions, express opinions, summarize the values and assess skills of occupation skills. Module 3 with training activities, including recreation activities, stimulating learning Lecturer to do activity 5 "Tower of Dreams" Activity 4 "Spider Web Network" Activity 5 "Together My livable society ". Participated in discussions, commenting, summarizing the value and assessing the ability to occupy jobs. Then summarize the results of the activities. And finish with the test after training

3) The results of the evaluation of the training process of Buddhist youth leadership traits found that the knowledge and attitude of Buddhist youth leaders Both in their ability to dominate The ability to dominate people And the ability to occupy jobs Of the youth after passing the training process Higher than before training with statistical significance at .01 level. And the results of the evaluation of the leadership skills of Buddhist youth Of the youth in the overall level of 3 aspects by skills, ability to occupy jobs With the highest mean In the highest level, followed by skills, ability to occupy And skills in the ability to dominate people There are averaging at a high level.

The results of the assessment of the appropriateness of the training process of Buddhist youth leadership traits found that the appropriateness of the training process of Buddhist youth leadership characteristics The overall picture is very good. When considering each aspect, it was found that the average of the lecturers was the highest. Followed by places and activities, respectively

4. The results of the experiment using the Buddhist leadership traits of youth There are two details that need to be improved: should focus on the leadership skills of Buddhist youth. That emphasizes differences from general leadership By applying the principles to develop more Buddhist leadership skills. By using various activities To help in promoting the leadership according to the Buddhist way to increase clarity In providing content knowledge of Buddhist leadership Should have a speaker who is a monk Which is representative of Buddhist leaders As a lecturer in providing knowledge And process leadership development In order to make the image of the Buddhist leadership more firm.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร) รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา ที่เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

ขอกราบขอบพระคุณ พระปลัดสุรเชษฐ์ สุรเชษฐ์,ดร. เจ้าอาวาสวัดโตนด ที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ในการจัดกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ขอกราบขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการ คณะครู และนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ในการร่วมกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์หลักสูตร ทั้ง ๙ ท่าน และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ทั้ง ๕ ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลา มาร่วมการสนทนากลุ่มและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมสำหรับใช้ในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่ให้การสนับสนุนทุนในการวิจัย โดยงานวิจัยชิ้นนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา คุณความดีใดๆ อันเกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณ แก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพ

วิโรจน์ พรหมสุต

๒๕ เมษายน ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ญ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๒
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....	๓
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	๖
๒.๒ ภาวะผู้นำเยาวชน.....	๑๘
๒.๓ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ.....	๓๘
๒.๔ คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๔๕
๒.๕ การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน.....	๔๗
๒.๖ การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม.....	๕๓
๒.๗ หลักสูตรการฝึกอบรม.....	๖๓
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖๗
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๗๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๗๗
๓.๑ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๗๗
๓.๒ การศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๗๘
๓.๓ การประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๗๙
๓.๔ ประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๘๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๘
๔.๑ ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	๘๘
๔.๒ ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	๙๕
๔.๓ ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของเยาวชน	๑๐๓
๔.๔ ผลการประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	๑๐๗
๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๑๐
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๑๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๑
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๙
บรรณานุกรม	๑๒๑
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	๑๒๙
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือ	๑๓๒
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๔๖
ภาคผนวก ง ประมวลภาพ	๑๕๗
ภาคผนวก จ กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	๑๖๑
ประวัติผู้วิจัย	๒๓๑

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำผู้ใหญ่มากกว่าภาวะผู้นำเยาวชน.....	๒๐
๒.๒ องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน.....	๓๕
๒.๓ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และสรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๔๖
๓.๑ แบบแผนการทดลองในการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๘๐
๓.๒ การประเมินผลการทดลอง.....	๘๑
๔.๑ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และสรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๙๑
๔.๒ แสดงผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี.....	๙๒
๔.๓ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และสรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ได้จากการสำรวจ.....	๙๔
๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการสนทนากลุ่ม.....	๙๗
๔.๕ ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๑๐๓
๔.๖ ผลการเปรียบเทียบความรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	๑๐๔
๔.๗ ผลการเปรียบเทียบเจตคติคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	๑๐๕
๔.๘ ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๑๐๖
๔.๙ ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๑๐๖
๔.๑๐ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน.....	๑๐๗

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบที่

๒.๑ ระบบการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	๕๔
๒.๒ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ.....	๖๑
๒.๓ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา	๖๖
๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๗๖
๓.๑ แสดงขั้นตอนและกระบวนการฝึกอบรม.....	๘๘



อักษรย่อชื่อคัมภีร์

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)
ช.ชา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก (ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนั้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างที่ไม่สมดุลและไม่ยั่งยืน และมีความอ่อนไหวต่อผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว^๑ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ประเวศ วะสี ได้อธิบายไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและวิกฤตทางสังคมที่มีสาเหตุ ๒ ประการคือ การคุกคามจากปัจจัยภายนอกซึ่งเกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ของระบบเศรษฐกิจ การเงิน และปัจจัยภายในอันเนื่องมาจากสถาบันหลักทางสังคมของประเทศอ่อนแอ และไม่สามารถแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่ซับซ้อนซึ่งเกิดขึ้นในยุคนี้ได้^๒

จากสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยดังกล่าว เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข แต่อย่างไรก็ตามวิธีการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการจะสามารถกระทำได้อย่างประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็น ต้องยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เนื่องมาจากคนเป็นทั้งผู้ริเริ่มผู้กระทำและผู้ได้รับผลในการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการพัฒนาที่ทรัพยากรคนเป็นหลัก ถ้ามุ่งให้คนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ คนเหล่านี้จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมได้^๓ โดยในการพัฒนาคนนั้นควรมุ่งพัฒนาคนให้เกิดคุณลักษณะเพื่อการพัฒนา ให้มีความเป็นผู้นำ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษาจึงต้องมุ่งสร้างคนที่มีความมั่นใจ มีศักยภาพของการเป็นผู้นำ เป็นตัวของตัวเองและใฝ่รู้ในการศึกษาที่สามารถสนองตอบต่อปัญหาได้

การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับเยาวชนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ ซึ่งปัญหาวิกฤตของชาติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม หรือปัญหาเศรษฐกิจ ได้สร้างโอกาสในการทบทวนตนเองให้กับคนไทย เพราะทำให้ค้นพบว่าสาเหตุพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ การที่สังคมไทย “ขาดภาวะผู้นำ” (Leadership Vacuums) ในทุกระดับ^๔ สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึงสภาพการขาดภาวะผู้นำของสังคมไว้ในหลายโอกาส โดยกล่าวว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม โสเภณี โสเภณีเด็ก

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว). ๒๕๔๙. หน้า ๑-๔.

^๒ ประเวศ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๓)

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, อ้างแล้ว, ๒๕๔๙, หน้า ก.

^๔ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. เอกสารประกอบการบรรยายสรุปในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ พ.ศ. ๒๕๖๐. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๔๐). หน้า ๒๓.

ยาเสพติด ฯลฯ สังคมไม่มีพลังของการแก้ปัญหาเพราะขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน และขาดการรวมพลังที่จะแก้ปัญหา สภาพปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เกิดจากการไม่มีการสร้างสรรค์ร่วมกัน แสดงถึงสภาวะบกพร่องในภาวะผู้นำในสังคมไทยอย่างทั่วถึงทุกๆ ระดับ^๕

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และพัฒนาได้ตลอดช่วงชีวิต^๖ แต่ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดช่วงหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ในวัยเยาวชน ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์^๗ เป็นช่วงสำคัญของการเจริญเติบโตด้านส่วนบุคคล (Personal) สังคม และวิชาชีพ (Professional) โดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยอ้างว่าทักษะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถในการเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น จะพัฒนาในช่วงวัยรุ่น^๘ วัยรุ่นจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เยาวชนสมัยใหม่ เป็นเยาวชนยุคไอที ที่ละเลยคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของสังคมไทย ทำให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ มากมาย การส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธวิธี จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่เยาวชน โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และนำคุณลักษณะดังกล่าวมาสร้างเป็นหลักสูตร ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้นำเยาวชน เพื่อเป็นพลังสำคัญของชาติ และพระพุทธศาสนาในอนาคต

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๒. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๓. เพื่อประเมินศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๔. เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

^๕ ประเวศ วะสี. ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน. (๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

^๖ สิบปันนท์ เกตุทัต. (๒๕๔๕). การศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ. วารสารการบริหารคน. ๒๓ (๒)(กรกฎาคม): ๗๘-๘๓.

^๗ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (๒๕๕๐). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและ เยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐. (กรุงเทพมหานคร: มปท.), หน้า ๒.

^๘ Gordon, J. R. et. al., *Management and Organization Behavior*. (Boston: Allyn and Bacon, 1990). p. 5.

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑. องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีลักษณะเช่นใด?
๒. กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นอย่างไร ?
๓. ผลประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นอย่างไร?
๔. กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนหากต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น ควรปรับปรุงอย่างไร?

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ

๑. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อการวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จำนวน ๗ คน
๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จำนวน ๔๐๐ คน
๔. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวน ๓๐ คน
๕. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำหลักสูตรไปใช้โดยยืนยันฉันทามติ จำนวน ๑๐ คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา คือ หลักสูตรเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มี ๓ ประการ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่

- ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
- ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี
- ๑.๔ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่

๒.๑ มีทักษะการคิด

๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม

๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ ๓ ความสามารถในการครองคน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่

๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์

๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี

๓.๓ มีจิตอาสา

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบการสร้างแนวทางการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลและการปรับปรุงการสอนหรือการพัฒนาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการให้ความรู้และแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งประกอบด้วย ๑) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ๒) เนื้อหาของหลักสูตร ๓) แผนการสอน ๔) กิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการฝึกอบรมในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะส่งผลให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม และดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำกับความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันคือ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำย่อมประสบความสำเร็จในการทำใหกลุ่มบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หมายถึง คุณสมบัติของเยาวชนในการนำตนเองในการทำงาน และในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ๑๐ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถในการครองตน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ ส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ ๓ ความสามารถในการครองคน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๒ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๑. ได้องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนที่มีคุณภาพดี สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในสังคมไทย

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ให้มีประสิทธิภาพขึ้นส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สามารถเป็นกำลังสำคัญของชาติและพระพุทธศาสนาในอนาคตได้

๓. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้รับการพัฒนาขึ้น สามารถสร้างพลังแก่เยาวชนที่มีคุณภาพได้

๔. ได้หลักสูตรพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนที่มีคุณภาพ



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อประมวลเนื้อหาสาระมาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ด้วยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
๒. ภาวะผู้นำเยาวชน
๓. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
๔. คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๕. การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน
๖. การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม
๗. หลักสูตรการฝึกอบรม
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยในการอยู่รอดขององค์กร DuBrin^๔ กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม คำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” นั้น เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ เน้นมองที่ตัวบุคคล แต่ภาวะผู้นำ เน้นมองที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เนื่องจากการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของเยาวชน การนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำมากล่าวถึง จะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนในกระบวนการบริหารจากที่เน้นแนวคิดการบริหารจัดการไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ พัฒนาการของ กระบวนทัศน์ของทฤษฎีภาวะผู้นำ และลักษณะสำคัญของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยเฉพาะกระบวนทัศน์ที่มีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในระบอบปัจจุบัน

นักวิชาการหลายยุคหลายสมัยที่ให้ความสนใจศึกษา คุณลักษณะผู้นำ (Leadership

^๔ DuBrin, A.J. **Leadership: research, findings, practice, and skills.** (2nd ed). (New York: Houghton, 1998), p. 431.

Characteristics) ส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่า ผู้นำนั้น จะต้องมึลักษณะที่แตกต่างออกไปจากบุคคลธรรมดาโดยทั่วไป เช่น เป็นพหุสูต มีความสามารถ มีอิทธิบาท มีความอดทน เป็นต้น เมื่อพิจารณาจากศัพท์คำว่า “คุณลักษณะผู้นำ” ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังไม่ปรากฏการบัญญัติศัพท์นี้ขึ้นมา ปัจจุบันได้ใช้ความหมายผู้นำตามศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Leadership Characteristics และใน Oxford Wordpower Dictionary for Thai Learners ได้ให้ความหมายของ Leadership ไว้ว่า

๑. ฐานะหรือตำแหน่งของผู้นำ
๒. คุณลักษณะที่ผู้นำพึงมี
๓. ผู้นำประเทศหรือองค์กร^{๑๐}

จากประวัติความเป็นมาของคุณลักษณะผู้นำ สามารถที่จะพิจารณาได้ว่า คุณลักษณะผู้นำนั้น มีลักษณะที่เกี่ยวกับการอภิปรายถกเถียงถึงบทบาททางความคิด ที่เรียกว่า โลกทัศน์ วิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความคิดที่มีแบบแผนแน่นอนของการกระทำเพื่อไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ปัจจุบันนักวิชาการส่วนใหญ่ในประเทศไทยและคนทั่วไปจึงนิยมใช้ คุณลักษณะผู้นำ เพื่อให้สอดคล้องกับนักวิชาการส่วนใหญ่และการใช้ภาษาในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้นำตามคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Leadership Characteristics

คำว่า คุณลักษณะผู้นำ เป็นคำผสมระหว่างคำว่า “คุณ+ลักษณะ+ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ไม่ได้บัญญัติคำว่า คุณลักษณะผู้นำ แต่บัญญัติว่า คุณ เป็นคำนาม แปลว่า ความดีที่มีประจำอยู่ในสิ่งนั้นๆ ความเกื้อกูล เช่น รู้คุณ^{๑๑} ส่วนคำว่า ลักษณะ เป็นคำนาม หมายถึง สมบัติเฉพาะ เช่น น้ำมีลักษณะเป็นของเหลว ลูกบิลเลียดมีลักษณะกลม ลูกเต๋ามีลักษณะเหลี่ยม คนไทยมีลักษณะอ่อนโยน^{๑๒} และผู้นำ ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือ คำว่า หัวหน้า เป็นคำนาม แปลว่า ผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ^{๑๓} และที่บัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ ผู้จัดการ เป็นคำนาม แปลว่า บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ^{๑๔} ส่วนคำว่า “คุณลักษณะ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๓๐ ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เครื่องหมายที่ใช้ให้ถึงความดี หรือลักษณะประจำของบุคคล^{๑๕} เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวแล้ว

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลผู้เป็นหัวหน้าของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่จะต้องประกอบด้วยหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น คุณสมบัติส่วนตัว มีความอดทน ความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ มีความสามารถ มีความยุติธรรม ได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี

^{๑๐} สุไร พงษ์ทองเจริญ และคณะ, Oxford Wordpower Dictionary For Thai Learners, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์หน้าต่างสู่โลกกว้าง จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๔๖๕.

^{๑๑} พจนานุกรม, ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕๒.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐๑.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๘๕.

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓๘.

^{๑๕} พจนานุกรม, ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๓๐, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๔), หน้า ๒๘๒.

เป็นผู้มีปัญหาเฉยฉาบ มีควมเสียสละและสามารถเป็นศูนย์กลางในการรวมจิตใจของคนในกลุ่มให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ เป็นผู้ใช้อำนาจในการสั่งการในการนำ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว รู้จักแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วแม่นยำและถูกต้องในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและกระชั้นชิด

โดยทั่วไปแล้ว คำว่า คุณลักษณะผู้นำ เป็นวาทกรรมอย่างหนึ่ง ที่ถูกนำมาใช้สำหรับผู้นำ ซึ่งเป็นคำมักจะมีปัญหาในการกำหนดกรอบที่ชัดเจนตายตัว เพราะเป็นคำที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง จึงยุ่งยากที่จะกำหนดความหมายให้เป็นที่ยอมรับกันในระดับสากลให้เหลือเพียงความหมายเดียว การให้ความหมายของนักวิชาการไทย จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะมีการแลกเปลี่ยนหยาบคายความหมายที่นักวิชาการต่างประเทศเคยให้ไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวผู้ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำมีหน้าที่ๆ สำคัญ คือ ต้องหันกลับไปพิจารณาแหล่งที่มา หรือกำเนิดและพัฒนาการของการใช้คำว่า คุณลักษณะผู้นำ

การให้ความหมายแบบมีนิยามความหมายสำคัญร่วมกัน ได้แก่ อธิบายอดีต ปัจจุบัน อนาคต และการวางแผนการปฏิบัติ คุณลักษณะผู้นำ คือ จุดหมายหรือความเชื่อถือเป็นระบบและแบบแผน โดยอธิบายสภาพสังคมสมัยก่อน สมัยปัจจุบัน และสภาพสังคมที่จะเป็นไปในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายคุณลักษณะผู้นำให้เด่นชัดขึ้น เพื่อแนวทางในการพัฒนาสังคม บทบาทของบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำ วางแนวทางการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นแบบแผน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่สมาชิกของสังคม และระดมสรรพกำลังให้เกิดความสามัคคีภายในชาติให้เข้าร่วมขบวนการเดียวกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพจากผู้นำที่ประกอบด้วยคุณลักษณะผู้นำ เพื่อไปสู่สภาพที่ดีเลิศ ความหมายของศัพท์เหล่านี้ มักจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความพอใจ เหตุผลของผู้นำไปใช้การแปลการใช้ศัพท์ที่มีการแปลกันอยู่แล้ว ทำให้เกิดความคลุมเครือไม่ได้ความหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะกำหนดความหมาย คุณลักษณะผู้นำมาใช้ในการศึกษาขอบเขตความเชื่อมโยงกันของศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกับคุณลักษณะผู้นำ จากการค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะผู้นำ กับคำที่มีความใกล้เคียงและเพื่อความสะดวกในการทำควมเข้าใจจึงได้นำข้อคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาเป็นหลักในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับคำว่าผู้นำ

๑.๑ ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำสำหรับบุคคลโดยทั่วไป จะมองเห็นภาพของการกระทำและอำนาจของผู้นำในกระบวนการทางสังคม เช่น คุณลักษณะผู้นำทางความคิด คุณลักษณะผู้นำทางกองกำลัง หรือว่าผู้นำทหาร คุณลักษณะผู้นำทางบริหารต่างๆ มีคุณลักษณะผู้นำทางการเมือง เป็นต้น หรือบุคลิกที่พิเศษของบุคคลที่ตนได้พบเห็น แต่ความเป็นจริงแล้วคุณลักษณะผู้นำไม่ใช่บุคคลจะมีลักษณะเช่นนี้เสมอไป ดังนั้น เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเอาไว้ ๓ ประการ คือ

๑. คุณลักษณะผู้นำมีขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ มากมาย
๒. คุณลักษณะผู้นำเป็นผลงานของสหวิชา สหสถาบันและสหอาชีพ ฉะนั้น วิธีการมองคุณลักษณะผู้นำของแต่ละวิชา สถาบัน และอาชีพที่แตกต่างกันออกไป
๓. องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ยังถือเป็นข้อยุติยังไม่ได้ เนื่องจากผลการศึกษา

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ยังมีความขัดแย้งกันอยู่มาก

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจึงได้นำเสนอความหมายของคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งนักวิชาการที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายและนักวิจัยหลายท่านได้รวบรวมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

พระณัด วทณโน (บุตรสวัสดิ์) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีบุคลิกลักษณะ มีคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานผลประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดเอาไว้ได้^{๑๖}

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า^{๑๗}

ความหมายคุณลักษณะผู้นำ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ว่า หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำ และจะต้องมีลักษณะที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นบุคคลที่สามารถกำหนดทิศทางความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร และเป็นผู้ประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จะต้องมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามได้ และได้รับการยอมรับยกย่องเชื่อถือจากผู้อื่น เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ รวมทั้งบุคลิกภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่บกพร่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพสิ่งแวดล้อมได้ดี ตลอดจนผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งสิ้น อันเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ เพื่อประสานสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มไปได้ด้วยดี และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจสาธารณะ คือ เป็นคนชอบให้ความช่วยเหลือสังคมอยู่ในจริตนิสัย ทั้งหมดนี้ คือ คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำ

^{๑๖} พระณัด วทณโน (บุตรสวัสดิ์), "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปตปริสตรธรรม ๗ , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๗} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

๑.๒ การเกิดคุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำมีกำเนิดหรือที่มา จากหลายระดับตามแต่สถานการณ์ ค่านิยมในแต่ละยุคสมัย ในยุคโบราณการปกครองของผู้ปกครองหรือผู้นำ มักใช้แบบพ่อปกครองลูก ซึ่งเป็นประเพณีโบราณและดั้งเดิมของบรรพชน คือหัวหน้าผู้ปกครองทรงอาญาสิทธิ์ในหมู่คณะ เป็นหัวหน้าหมู่ในการปกครอง และการใช้อำนาจสิทธิ์ทุกประการ^{๑๘} เป็นตัวกำหนดหรือบ่งชี้ว่าจะสามารถนำพาสมาชิกหรือสังคมให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด

การกำเนิดคุณลักษณะผู้นำครั้งแรกตามทัศนะทางพระพุทธศาสนา คือ สัตว์ผู้หนึ่งเป็นคนโลก สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภค สัตว์ทั้งหลายจึงช่วยกันจับสัตว์ผู้นั้น ครั้นแล้ว ได้ตักเตือนอย่างนี้ว่า แน่ะสัตว์ผู้เจริญ ก็ท่านกระทำการชั่วช้านัก ที่สงวนส่วนของตนไว้ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภค ท่านอย่าได้กระทำการชั่วช้าอีกเลย สัตว์ผู้นั้นรับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว แม้ครั้งที่ ๒ แม้ครั้งที่ ๓ สัตว์พวกหนึ่งประหารด้วยฝ่ามือ พวกหนึ่งประหารด้วยก้อนดินบ้าง พวกหนึ่งประหารด้วยท่อนไม้ ก็นัยเพราะมีเหตุเช่นนั้นเป็นต้นมา การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้จึงปรากฏ การตีเตียนจึงปรากฏ การกล่าวเท็จจึงปรากฏ การถือท่อนไม้จึงปรากฏ ครั้นนั้นแล พวกสัตว์ที่เป็นผู้ใหญ่จึงประชุมปรึกษากันว่า พ่อเอ๋ย ก็การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ ให้จักปรากฏ การตีเตียนจักปรากฏ การพูดเท็จจักปรากฏ การถือท่อนไม้จักปรากฏ ในเพราะบาปธรรมเหล่านี้ บาปธรรมเหล่านั้น เกิดปรากฏแล้วในสัตว์ทั้งหลาย อย่างกระนั้นเลย พวกเราจักสมมติสัตว์ผู้หนึ่งให้เป็นผู้ว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้โดยชอบ ให้เป็นผู้ตีเตียนผู้ที่ควรตีเตียนได้โดยชอบ ให้เป็นผู้ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ ส่วนพวกเราจักแบ่งส่วนข้าวสาละให้แก่ผู้นั้น^{๑๙}

โทมัส ฮ็อบส์ (Thomas Hobbes) กล่าวว่า ยุคนั้น ผู้คนใช้ภาษาแสดงความคิดเห็น ต่างคนต่างความคิดเห็น หนึ่งคนหนึ่งความคิดเห็น คนยิ่งมากความคิดเห็นยิ่งมาก ต่างคนต่างเห็นว่าความเห็นของตนถูกต้อง และตำหนิว่าความเห็นของคนอื่นผิด ผู้คนในแผ่นดินก่อความวุ่นวายปั่นป่วนดุจดั่งสัตว์เดรัจฉาน เห็นที่แผ่นดินเกิดความวุ่นวายปั่นป่วนชัดเจนอยู่แล้ว นั่นคือ ไม่มีผู้นำบริหาร เพราะฉะนั้น จึงต้องเลือกคนที่มีความสามารถเป็นกษัตริย์^{๒๐}

พรนพ พุกกะพินธุ์ ได้กล่าวถึง กำเนิดภาวะของผู้นำ ไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้นำโดยกำเนิด
๒. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ
๓. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน
๔. ผู้นำตามสถานการณ์^{๒๑}

^{๑๘} ประยูรธ สิริพิพันธุ์, ประวัติศาสตร์ มหาอาณาจักรไทย, (สมุทรปราการ : แก้วบรรณกิจ), หน้า ๘๑.

^{๑๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๒๙-๑๓๐/๙๕-๙๖.

^{๒๐} โทมัส ฮ็อบส์, อ้างใน เฟิงอิวหลัน ศาสตราจารย์, ส. สุวรรณ แผลและเรียบเรียง, ปรัชญาจีนจากขงจื๊อถึงเหมาเจ๋อตง, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตาต้า พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๖๙.

^{๒๑} พรนพ พุกกะพินธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

สต็อกดิลล์ (Stogdill) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำไว้ ๖ ประการ ดังนี้

๑. ทฤษฎีเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วย ลักษณะผู้นำที่มีมาแต่เกิด
๒. เชื่อว่าลักษณะผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส
๓. มีความเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดจากความสามารถเฉพาะตัวและเพื่อนร่วมงาน
๔. ทฤษฎีให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ การกระทำ การปฏิสัมพันธ์ และเจตสิก โดยเชื่อว่าจะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางจิตใจที่ดี
๕. เชื่อว่าผู้นำนั้นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ว่า มีความต้องการอะไร หากเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ก็จะกลายเป็นผู้นำในกลุ่มได้

๖. เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์จะคิดอยู่เสมอว่าการที่ตนให้อะไรแก่ผู้ใด ย่อมได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะถูกผู้ตามคิดอยู่เสมอว่า ถ้าตนให้ความร่วมมือกับผู้นำแล้วผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย^{๒๒}

สรุปได้ว่า การเกิดหรือกำเนิดคุณลักษณะผู้นำ จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลาย นั้น การเกิดคุณลักษณะผู้นำมีที่มาจาก ๒ ประการ คือ คุณลักษณะผู้นำที่มีมาโดยกำเนิด ผู้นำที่มีลักษณะประเภทนี้ ได้มาโดยการปลูกฝังสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น การได้เห็น การได้สัมผัส และซึมซับเข้าไปอยู่ในสามัญสำนึก ตลอดถึงการได้รับแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาทหรือราชวงศ์ และคุณลักษณะผู้นำที่เกิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติต่างๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง

๑.๓ คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำ เป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร เป็นต้น คุณสมบัติของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของท่านผู้รู้ทั้งหลาย ซึ่งสามารถนำมากล่าวได้ ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ควรประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้ ๑) มีอุดมการณ์ ๒) สามารถพึ่งตนเองได้ ๓) ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ๔) เป็นนักสู้ที่กล้าเผชิญเหตุการณ์ ๕) ตัดสินใจและปฏิบัติการโดยพลัน ไม่ลังเล และ ๖) ใฝ่ใจในการผูกไมตรีกับหัวหน้างานอื่น^{๒๓}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ ๖ ประการ คือ

๑. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ประกอบด้วยความดี ปัญญา ไหวพริบ การตื่นตัวอยู่เสมอ ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเป็นตัวของตัวเอง และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี

^{๒๒} Stogdill, R. M. *Handbook of leadership: A survey of the literature*. (New York: Free Press, 1974), p. 73.

^{๒๓} อุทัย หิรัญโต, *ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๑๓.

๒. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสำเร็จทางด้านวิชาการ แสวงหาความรู้ ความสำเร็จจากการทำงาน และทางการเล่นกีฬาต่างๆ

๓. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ความรับผิดชอบ จะต้องเป็นผู้ที่ผู้อื่นพึ่งพาได้มีความคิดริเริ่ม มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นตนเอง และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน ในการทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ

๔. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรม ในด้านสังคม ให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเครียด หรือเก็บกดอารมณ์ของตนเอง เมื่อสิ่งต่างๆ เข้ามากระทบ

๕. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งฐานะสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

๖. รู้สถานการณ์ รู้ภาวะจิตของคนระดับต่างๆ รู้ฐานะ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในวัตถุประสงค์ที่องค์กรที่จะต้องทำให้สำเร็จ มีผู้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี^{๒๔}

สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้ ๑) ภูมิหลังและประสบการณ์สามารถตัดสินใจสั่งการ มีทักษะการวางแผนงาน ๒) สติปัญญาและสุขภาพจิต ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษาหรือการมีเหตุผล ๓) มีความรอบรู้ เป็นการเฝ้าหาความรู้อย่างกว้างขวาง ๔) ยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ ไม่ถือตัวเป็นหลัก ๕) เชื้อมั่นตนเองและไม่ลังเล แต่ก็ไม่ใช้ประเภทไม่ฟังความคิดของใคร ๖) มีความซื่อสัตย์ ไม่คิดโกง ๗) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ๘) มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาสิ่งที่ดีขึ้น ๙) มีวินัย เคารพกฎ และปฏิบัติตาม และ ๑๐) มีความทะเยอทะยาน จะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์^{๒๕}

กวี วงศ์พุด ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้ ๑) การศึกษาดี ๒) มีความเฉลียวฉลาด ๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๕) มีความกล้าหาญ ๖) เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ ๗) เป็นผู้มีวินัยของตนเอง ๘) เป็นผู้มีความยุติธรรม ๙) มีความเสียสละ ๑๐) เป็นผู้ที่เข้าใจ และบังคับตนเองได้ ๑๑) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ ๑๒) มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี เป็นต้น^{๒๖}

กิติ ตยัคคานนท์ ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ ๑) มีสุขภาพแข็งแรงดี ๒) มีความรู้ดี ๓) มีบุคลิกดี ๔) มีความคิดริเริ่ม ๕) มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจดี ๖) มีความกล้าหาญ ๗) มีความแนบเนียน ๘) มีความอดทน ๙) มีการสื่อความหมายที่ดี ๑๐) มีความเห็นอกเห็นใจ ๑๑) ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อิทธิบาทในทางที่ผิด ๑๒) มีความสงบเสียสละ ๑๓) มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และ ๑๔) มีการสังคมดี^{๒๗}

^{๒๔} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๙๖.

^{๒๕} สุพัตรา สุภาพ, **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๖), หน้า ๔๙-๕๐.

^{๒๖} กวี วงศ์พุด, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๐๙-๑๑๐.

^{๒๗} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : เปลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๓.

กิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ที่เรียกว่า ไตรภูมิ คือ ๑) มีภูมิรู้ ๒) ภูมิธรรม และ ๓) ภูมิฐาน และนอกจากนี้ ผู้นำควรเป็นผู้เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีความสามารถรอบด้าน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีศีลสัตย์ และศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน^{๒๘}

ยงยุทธ เกษสาคร ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้^{๒๙}

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ดี คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มักจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ ทั่วไป และความรอบรู้เฉพาะอย่าง มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้องและเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้หลายประการ ได้แก่

๑. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาดี เช่น ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มากเกินไป หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง

๒. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality) เกี่ยวกับความฉลาดความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน ความริเริ่มในทางความคิด ความอดทน ความพยายาม

๓. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว (Personal Traits) เกี่ยวกับความฉลาดความรับผิดชอบการตัดสินใจ การชอบและรักงาน

๔. คุณลักษณะทางสังคม (Social Traits) เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้ไว้วางใจได้ ร่วมงานกับผู้อื่นได้^{๓๐}

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี^{๓๑}

ดูบริน (DuBrin) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปของผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) อย่างแท้จริงและเหมาะสม

๒. มีความไว้วางใจได้ (trustworthiness) สร้างความเชื่อถือให้กับบุคคลอื่นได้

^{๒๘} กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๖๘.

^{๒๙} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๙.

^{๓๐} ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๒๔.

^{๓๑} Barnard, C.J., Education for Executive in Reading in Human Relations, (Edited by DobinRobert, New Jercey : Prentice-Hall., 1961), p 45.

มีความซื่อสัตย์ มั่นคง

๓. มีลักษณะเด่น (dominant) หรือมีความโดดเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ
๔. มีลักษณะแสดงตัว (fedi) ชอบเข้าสังคมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ
๕. มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม (Facesgdie) ทั้งในการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติและการแสดงออกอย่างมั่นใจ
๖. มีอารมณ์มั่นคง (emotional stability) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ
๗. มีความกระตือรือร้น (enthustasm) และมีการแสดงออกทั้งคำพูดและภาษาท่าทางที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและช่วยสร้างแรงบันดาลใจ
๘. มีอารมณ์ขัน (sense of humon) ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งต่างๆ
๙. มีลักษณะเป็นคนที่อบอุ่น (warmth) เห็นใจ เข้าใจคนอื่น ปกป้องดูแลคนอื่นได้
๑๐. มีความอดทนสูงต่อความคับข้องใจ (high toturance for frustration) หรือมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มาขัดขวางทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายได้
๑๑. มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง รวมถึงเป้าหมายของตนเองด้วย (self-avareness and self-objectivity)^{๓๒}

สรุปได้ว่า คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำที่ดี คือ เอกลักษณะ หรือลักษณะที่พิเศษออกไปจากคนธรรมดา คุณธรรมบางประการของผู้นำ การที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรืออำนาจอิทธิพลต่างๆ ของผู้นำในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หรือชักนำพาผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะในการปกครองตนเองและผู้อื่น เพื่อนำมาประสานความร่วมมือร่วมใจระหว่างคนกับงานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหมู่คณะ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือว่าตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ เช่น มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ความริเริ่มกล้าหาญ ยุติธรรม อดทน กระตือรือร้น เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไหวพริบดี ทนต่อเหตุการณ์ มีฐานะทางสังคมดี เคารพกฎหมาย เสียสละ สุขภาพแข็งแรง บุคลิกภาพดี สงบเสถียร

๑.๔ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่จะใช้ศึกษาเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อจะทำได้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ มีทฤษฎีภาวะผู้นำซึ่งนักวิชาการได้จัดหมวดหมู่ทฤษฎีจำแนกออกเป็น ๔ กระบวนทัศน์หลัก คือ ๑) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ๒) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ๓) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ ๔) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ดังนี้

๑.๔.๑. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm)

กระบวนทัศน์ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในทศวรรษ ๑๙๓๐-๑๙๔๐ เป็นระยะเริ่มแรกของ

^{๓๒} DuBrin อ้างใน, รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๒๐๗.

การศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด (born, not made) งานวิจัยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผล ในตัวแปรทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา ดังนั้นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าคนธรรมดาทั่วไป (extra-ordinary abilities)^{๓๓}

การศึกษาผู้นำเชิงคุณลักษณะจึงพยายามศึกษาคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะที่ระบุกันมากว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ ซึ่งในยุคแรกๆ ของการศึกษาแนวทางนี้ จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ^{๓๔} ฐานคติของแนวทางนี้ มีความเชื่อว่า การที่บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่เหนือคนอื่น ๆ พบว่ามี ๕ คุณลักษณะ ได้แก่ ๑) สติปัญญา ๒) การมีอำนาจ ๓) ความมั่นใจในตนเอง ๔) ความกระตือรือร้น ๕) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน^{๓๕}

ส่วน DuBrin ได้สรุปว่าภาวะผู้นำในองค์การควรจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในเรื่อง ความฉลาดรอบรู้ (Wisdom) สติปัญญาการรู้จักคิด (Intelligence) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)^{๓๖}

นอกจากนี้ Lussier and Achua กล่าวถึงคุณลักษณะของคนที่เป็นผู้นำ มี ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition) ๒) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead) ๓) ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity) ๔) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ๕) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และ ๖) ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge)^{๓๗}

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิจัยใช้วิธีการ ๒ อย่าง คือ (๑) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ และ (๒) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

๑.๔.๒. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory Paradigm)

ในปลายทศวรรษ ๑๙๔๐ ถึงช่วงต้นทศวรรษ ๑๙๕๐ ภายหลังจากที่นักวิจัยเกิดความท้อแท้ใจในการศึกษาเชิงคุณลักษณะ และหันมาให้ความสนใจในประเด็นคำถามว่า ที่จริงนั้นผู้นำเขามีพฤติกรรมอย่างไรต่องานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา แทนที่จะกำหนดลงไปว่าผู้นำนั้นควรจะมี

^{๓๓} Toney - Marrine, A.. **Transformational Leadership in nursing**. (ST. Louis Missouri: Mosby-Year Book, 1993), p. 27.

^{๓๔} Daft, R. L., **Leadership theory and practice**. (London: Harcourt Brace College, 1999), p. 65.

^{๓๕} Gordon, J. R. et. al., **Management and Organization Behavior**. (Boston: Allyn and Bacon, 1990), p. 50.

^{๓๖} DuBrin. **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. (5th ed). (Boston: Houghton Mifflin Company, 2007), p. 56.

^{๓๗} Lussier, R. N. and Achua, C. F. **Leadership: Theory, Application and Skill Development**. (Cincinnati, Ohio: South Western Pu, 2007), p.112.

มีลักษณะอย่างไร ซึ่งวิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีความคล้ายคลึงกันอยู่อย่างหนึ่งคือ ทั้งสองวิธีเชื่อว่าไม่มีวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (one best way) ในการนำ แต่ทั้งสองวิธีก็มีความแตกต่างกัน โดยที่วิธีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นมาแต่เกิด (born leader) แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเชื่อว่าผู้นำนั้นฝึกได้หรือเรียนได้ ดังนั้นนักวิจัยในยุคที่ ๒ นี้ จึงยอมรับว่าหากบุคคลได้รับการฝึกให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ กระบวนทัศน์ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยมีทฤษฎีในกลุ่มนี้ ดังนี้^{๓๘}

๑) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership style) ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะ ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม พบว่าพฤติกรรมของผู้นำและแบ่งผู้นำออกเป็น ๓ แบบ ดังนี้คือ ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และ ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire)^{๓๙}

๒) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan leadership style) ศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีของ Likert แล้วจำแนกแบบภาวะผู้นำเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งผลผลิต (production-centered) และแบบมุ่งคน (employee-centered) และจากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (๑) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องเชื่อว่าตนเองก็เป็นคนมีเกียรติ มีความสำคัญ (๒) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กลุ่มในการตัดสินใจ และ (๓) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะตั้งมาตรฐานในการทำงานค่อนข้างสูง^{๔๐} ในการทำวิจัยต่อๆ มา Likert พบว่า ผลผลิตจะเพิ่มมากขึ้นถ้ากระบวนการของการเป็นผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ความศรัทธาและไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University leadership style) ศึกษาภายใต้การนำของ Ralph Stogdill และโดยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น ๔ แบบ ดังนี้ (๑) มุ่งงานสูงแต่มุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ (๒) มุ่งงานสูงและมุ่งผู้ปฏิบัติงานสูง (๓) มุ่งงานต่ำและมุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ และ (๔) มุ่งงานสูงแต่มุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ^{๔๑} ซึ่ง Daft ได้สรุปผลการวิจัยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ เป็นการให้ความสำคัญกับงาน และด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นการให้ความสำคัญกับคนผู้ปฏิบัติงาน^{๔๒}

^{๓๘} Kreitner, R., & Kinicki, A. **Organizational Behavior (7th ed)**. (Boston: McGraw Hill Irwin, 2007), pp. 517 – 518.

^{๓๙} Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. **Education Administration: Concept and Practices**. (3rd ed). (Belmont: Wadsworth. 2000), p. 147.

^{๔๐} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ ๕**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^{๔๑} Blanchard, K., & Hodges, P. **The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands and Habits**. (Tennessee: J. Countryman, 2003), p. 218.

^{๔๒} Daft, R. L. **The Leadership Experience**. (3rd ed). (Mason, OH: Thomson South-Western, 2006), p. 18.

๔) แบบภาวะผู้นำที่เป็นทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (leadership grid) ศึกษาโดย Robert Blake & Jane mouton ซึ่งมีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไอโอและมิชิแกนเป็นพื้นฐานในการศึกษาโดยจำแนกภาวะผู้นำได้ ๕ แบบหลักดังนี้ คือ (๑) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและมุ่งคนในระดับต่ำ เรียกว่า impoverished leader (๒) แบบมุ่งผลผลิตสูงแต่มุ่งคนต่ำ เรียกว่า authority-compliance leader (๓) แบบมุ่งคนสูงแต่มุ่งผลผลิตต่ำ เรียกว่า country club leader (๔) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับปานกลาง เรียกว่า middle of the road leader และ (๕) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูง เรียกว่า team leader ในบรรดาแบบภาวะผู้นำทั้ง ๕ แบบนี้ (Blake and Mouton) ถือว่า แบบที่ ๕ คือ มุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูง ดูเหมือนจะเหมาะสมกับทุกสถานการณ์^{๔๓}

๑.๔.๓. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรมในระยะที่ผ่านมา มุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์ เพื่อให้เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป (universal theories) แต่ในช่วงทศวรรษ ๑๙๖๐ ต่างพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (no one best leadership style) นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำ หรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม^{๔๔} โดยตั้งคำถามว่า คุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่กำหนด การวิจัยในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (situational factor) เช่น ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตาม ซึ่งในการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์นี้ Fiedler ได้ให้ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสถานการณ์ (situation) มากกว่าที่จะให้เปลี่ยนแปลงที่แบบภาวะผู้นำ เช่น ปรับสภาพความสัมพันธ์ส่วนบุคคลให้ดีขึ้น กำหนดลักษณะงานให้ชัดเจนขึ้น และเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้มากขึ้น เป็นต้น ซึ่งแนวทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความมีประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์

๑.๔.๔. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transforming Leadership Theory Paradigm)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ ๑๙๗๐ กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์นี้ที่สำคัญมี ๓ ทฤษฎี คือ

๑) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นหลักของสมาชิกในองค์กร และการสร้างควมมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤต

^{๔๓} Blake, R., & Mouton, J. *The new Managerial Grid*. (Houston. Texas: Gulf. 1978), p. 10.

^{๔๔} DuBrin, A.J. *Applying psychology: Industrial and organizational effectiveness*. (6th ed). Upper Saddle River, (New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2004), p.112.

โดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่างๆ

๒) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership)^{๔๕} เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔ ประการ ได้แก่ (๑) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ (role model) (๒) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) (๓) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ (๔) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และ

๓) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (strategic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าทฤษฎีผู้นำที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดมาตลอด จากยุคของความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วงทศวรรษ ๑๙๓๐-๑๙๔๐ มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ ๑๙๔๐ เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ ๑๙๖๐ และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ทั้งในเรื่องของคุณลักษณะ พฤติกรรม และตามสถานการณ์ตั้งแต่กลางทศวรรษ ๑๙๗๐ เป็นต้นมา กล่าวได้ว่าปัจจุบัน กำลังอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในแง่การประยุกต์ใช้ และจากการพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว วิโรจน์ สารัตนะ^{๔๖} เห็นว่า ในกรณีของการพัฒนาโปรแกรมผู้นำ ควรจำกัดขอบเขตของการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลครอบคลุมตามความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำตั้งแต่ยุคแรกเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

๒.๒ ภาวะผู้นำเยาวชน

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำเยาวชนเป็นแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งต้องการประยุกต์จากฐานคิดของคุณลักษณะผู้นำวิชาชีพของผู้ใหญ่มาสู่คุณลักษณะผู้นำเยาวชน

๒.๑ ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำผู้ใหญ่กับภาวะผู้นำเยาวชน

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มักจะศึกษาและพูดถึงแต่ภาวะผู้นำที่เป็นของผู้ใหญ่หรือผู้บริหาร มีน้อยมากที่จะศึกษาภาวะผู้นำของเยาวชน แต่ส่วนใหญ่มักจะประยุกต์ภาวะผู้นำของผู้ใหญ่มาใช้กับเยาวชน ผู้วิจัยจึงได้พยายามสืบค้นเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำของผู้ใหญ่กับภาวะผู้นำของเยาวชนแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งก็พบมิติที่แตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้ใหญ่กับภาวะผู้นำเยาวชน ดังนี้

๑. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ เป็นผู้นำเชิงวิชาชีพมีคุณลักษณะผู้นำชัดเจนและ

^{๔๕} วิเชียร วิทยอุดม. ภาวะผู้นำ. (กรุงเทพมหานคร : ซีไรท์ และไซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕๑-๑๕๔

^{๔๖} วิโรจน์ สารัตนะ. การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๐).

ใช้ได้เหตุการณ์ต่างๆ มีความเป็นมืออาชีพ ที่ต้องนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ที่ต้องมีการบริหารแบบอาชีพ แต่สำหรับคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชนเป็นผู้นำที่ต้องการการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมเชิงประสบการณ์มากกว่าที่จะเป็นเหตุการณ์เฉพาะ^{๔๗} โดยที่มีผู้ใหญ่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำเยาวชนเป็นการฟื้นฟูสู่ออนาคต เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการเป็นหัวหน้าในอนาคต^{๔๘}

๒. ผู้ใหญ่มักจะแสดงความเป็นภาวะผู้นำเดี่ยว (Solo Leadership) โดยมีอีโก้ (ego) สูงกว่าเยาวชน ส่วนเยาวชนเป็นภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) เข้ามาร่วมทำงานกับกลุ่มโดยมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำเดี่ยวน้อยกว่าผู้ใหญ่ จะเห็นว่า หลายครั้งเราจะพบว่าเยาวชนจะให้ความสำคัญกับเพื่อนในกลุ่มมากกว่า เยาวชนจะมีศักยภาพภายในที่จะเป็นผู้นำเดี่ยว แต่ยังไม่สามารถเป็นอย่างชัดเจนได้ เนื่องจากสถานะภาพและสถานการณ์ยังไม่ถึงเวลา แต่เยาวชนควรจะได้รับ การเตรียมพร้อมพื้นฐาน ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ ผักผ่อน และทดลองการเป็นผู้นำ เพื่อการอาชีพในอนาคต^{๔๙}

๓. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ใหญ่ เป็นผู้นำแบบของการใช้อิทธิพล (Influence) มีอิทธิพลเหนือกลุ่มผู้ตามสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์^{๕๐} ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน เป็นภาวะผู้นำที่มีการมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิก มีการกระจายอำนาจให้กับทีม พัฒนาและกระตุ้นให้ทีมงานสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ๆ ขึ้นมา จะไม่มีการสั่งการโดยผู้นำเพียงคนเดียว สมาชิกในทีมจะรับฟังเรื่องราวต่างๆ อย่างระมัดระวัง ส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ^{๕๑}

สรุป ตัวแปรของภาวะผู้นำที่ทำการศึกษในปัจจุบัน มักจะเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำสำหรับผู้ใหญ่ เพราะเห็นชัดในการบริหารแบบอาชีพ ที่ต้องมีความพร้อมในเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยภาวะผู้นำแบบผู้ใหญ่ จะมีความเป็นมืออาชีพแสดงความเป็นภาวะผู้นำเดี่ยว โดยมีอีโก้ (ego) สูง จึงมีเรื่องของใช้อิทธิพล มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินการสั่งการเพื่อการปฏิบัติตาม เพื่อให้การนำองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่สำหรับภาวะผู้นำเยาวชน ซึ่งมักจะเป็นแบบพื้นฐานลักษณะทั่วไปเชิงบวก ที่ทุกคนควรมี และพัฒนาให้มีขึ้น โดยอาศัยผู้ใหญ่เป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นกระบวนการ มีความเป็นภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) มีการร่วมทำงานกับกลุ่มให้ความสำคัญกับเพื่อนในกลุ่มมากกว่า เพื่อการเตรียมพร้อมพื้นฐาน ให้มีโอกาสได้

^{๔๗} 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). pp. 1-3.

^{๔๘} Kittychan, G. **Development of youth leadership.** (2006). [Access on February 16, 2017] Available from: <http://answers.google.com/answers/threadview?id=777072>.

^{๔๙} Virginia Board of Education. (2001). อ้างแล้ว. pp. 1-3.

^{๕๐} Daft, R. L. **Leadership theory and practice.** (London: Harcourt Brace College, 1999). p. 5.

^{๕๑} บุตรี จารุโรจน์. **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.** (พิมพ์ครั้งที่ ๒). (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙), หน้า ๒.

เรียนรู้ ผีฝึกฝน และทดลองการเป็นผู้นำแบบมืออาชีพในอนาคต

ตารางที่ ๒.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำผู้ใหญ่มากกว่าภาวะผู้นำเยาวชน

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำผู้ใหญ่	ภาวะผู้นำเยาวชน
๑. คุณลักษณะ	๑) เป็นผู้นำเชิงวิชาชีพ ๒) มีคุณลักษณะที่เด่นชัด ๓) มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย	๑) เป็นผู้นำที่ต้องเรียนรู้ สังคม ประสบการณ์ ๒) ต้องอาศัยคำแนะนำจากผู้ใหญ่ ๓) อาศัยสภาพแวดล้อมเชิงประสบการณ์ มากกว่าเหตุการณ์เฉพาะ
๒. การนำ	๔) มีความเป็นผู้นำเดี่ยว มี Ego สูง ๕) มีความโดดเด่นในการนำองค์กร	๔) เป็นผู้นำแบบทีม (Team Leadership) ๕) ให้ความสำคัญกับเพื่อนและการทำงานร่วมกัน
๓. อำนาจ	๖) เป็นผู้นำแบบใช้อำนาจ (Influence) ในการสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	๖) มีการกระจายอำนาจให้กับทีม มีการกิจกรรมร่วมกันในการทำงานกับสมาชิก

๒.๒ ความหมายของภาวะผู้นำเยาวชน

สต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี มีศิลปะในการชักจูงคนให้ปฏิบัติตาม มีการประยุกต์รู้จักใช้อำนาจ (อิทธิพลทางสร้างสรรค์) การปฏิบัติตนดี เหมาะสม มีพลังในการโน้มน้าวจิตใจ มีมิตรภาพความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และมีความริเริ่มสร้างสรรค์^{๕๒}

ไพศาล จันทรภักดี ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเยาวชน คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ ทันเหตุการณ์ ก้าวทันโลก เทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีบุคลิกภาพดี มีการบริหารจัดการที่ดี มีความเสียสละและมีความยุติธรรม^{๕๓}

วรวิทย์ จิรสัจจธรรม ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีการใช้เวลา มีวินัย ทำงานเป็นทีม มองอนาคตและมี

^{๕๒} Stogdill, R. M. *Handbook of leadership: A survey of the literature*. (New York: Free Press. 1974), pp. 28 - 29.

^{๕๓} ไพศาล จันทรภักดี. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร”. *วารสารศึกษาศาสตร์* ๗(๑), (๒๕๔๘), หน้า ๑๗ – ๓๐.

มารยาทในสังคมรักชาติวัฒนธรรมไทย รู้จักแก้ไขปัญหา การใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ต้องมีความอดทน และศักยภาพในตนเอง ความทะเยอทะยานจะผลักดันเราไปสู่ความเป็นเลิศ ถ้าที่จะนำเสนอความคิดของตัวเอง ถ้าที่จะเป็นผู้นำ ได้แก่วิธีคิดในการเปลี่ยนความคิด คิดอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ คิดอย่างไรจึงจะเป็นคนที่มีศักยภาพ อีกทั้งมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นทำงานเป็นทีมไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๔}

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง คุณสมบัติของเยาวชนในการนำตนเองและผู้อื่น โดยเยาวชนมีการพัฒนาความสามารถในการเป็นหัวหน้าคนและหัวหน้างาน ตามกระบวนการพัฒนาการรับรู้ การปฏิสัมพันธ์กลุ่ม และการนำตนเอง ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำ

๒.๓ คุณลักษณะผู้นำเยาวชน

คุณลักษณะผู้นำในตัวผู้บริหารแบบทั่วไปมักจะพูดถึงหลักการแนวคิดทฤษฎีอย่างมากมาย แต่คุณลักษณะผู้นำเยาวชนมักจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ โดยมีผู้ใหญ่เป็นที่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ในหมวดที่ ๒ มาตราที่ ๑๐ ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัด ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประธานสภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหล่านี้เป็นต้น เป็นที่เลี้ยง^{๕๕}

กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้นำนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มี ๔ องค์ประกอบ คือ^{๕๖}

๑. ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะระลึกละเอียดต่างๆ ที่เคยเรียนรู้ไปแล้วออกมาเป็นรูปธรรมใหม่ได้มาก จนเกิดเป็นความคิดใหม่ๆ แปลกๆ หรือสามารถดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วแต่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ หรือนำไปใช้ในแง่ใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ไม่ซ้ำแบบใคร

๒. ความยุติธรรม เป็นการปฏิบัติต่อทุกคนและให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

^{๕๔} วรวิทย์ จิรสัจจธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า ๓๗.

^{๕๕} สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐาน. (กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔), หน้า ๑.

^{๕๖} กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๗๑ - ๗๔.

มีการวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรือมีอคติใดๆ ในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด มีเหตุผลในการคิด การทำ และมีการตัดสินใจหรือลงสรุปอย่างมีเหตุผล

๓. ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นความแน่วแน่ที่จะกระทำใดๆ อย่างองอาจ ซึ่งถ้ากระทำการใดแล้วจะไม่มีใครลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตนเอง และไม่มีอาการหวั่นไหวกลัวว่าจะถูกผู้อื่นติเตียน หรือว่านอกลูกนอกทาง แม้จะมีอุปสรรคขัดขวางก็ไม่ย่อท้อแต่อย่างใด ไม่ยอมเลิกล้มหรือเปลี่ยนใจแต่อย่างใดทั้งสิ้น ยังคงตั้งใจทำสิ่งนั้นๆ ต่อไปอีก โดยมั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำได้ด้วยความสำเร็จลุล่วงและถูกต้องเหมาะสม

๔. ความใจกว้าง ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนเองว่าต้องถูกเสมอไป จะต้องเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุผล มีความสามารถที่จะยอมเปลี่ยนแนวความคิดของตนเองได้ ความเป็นผู้มีใจกว้างนี้จะต้องครอบคลุมไปถึงความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะได้ความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ นอกจากนั้นยังหมายถึง การมีความรัก ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน

นพลักษณ์ หนักแน่น ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตนักศึกษาจัดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนิสิต นักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นำนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ๔ ด้าน ได้แก่^{๕๗}

๑. คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผล

๒. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใส

๓. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสามารถในการบริหารงานในองค์กร

๔. คุณลักษณะสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเอง

วาสนา พวยอ้วน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะบุคลิกภาพที่

^{๕๗} นพลักษณ์ หนักแน่น. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิต นักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร”. *วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๔ - ๑๑๕.

สัมพันธ์กับงาน^{๕๘}

๑. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่

๑.๑ การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การที่นักเรียนใช้คำพูดหรือท่าทางในการติดต่อสื่อสาร โดยสามารถพูดให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตรงกันในเรื่องที่พูด และพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นทำตามได้

๑.๒ ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ การที่นักเรียนมีความมั่นใจที่จะทำการอย่างไม่ลังเลใจ ไม่หวั่นวิตกในความสามารถของตนเอง ไม่เลิกล้มหรือเปลี่ยนใจแม้จะมีอุปสรรค

๑.๓ ความมีวินัยในตนเอง ได้แก่ การที่นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ควบคุมอารมณ์หรือการกระทำของตนเองได้ เคารพสิทธิของผู้อื่นและมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

๑.๔ การกล้าแสดงออก ได้แก่ การที่นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง กล้าที่จะพูดถึงความรู้สึกของตนเอง และกล้าที่จะบอกถึงความต้องการของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้

๒. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน

๒.๑ ความเห็นอกเห็นใจ ได้แก่ การที่นักเรียนสนใจปัญหาหรือความต้องการของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือกับบุคคลที่เดือดร้อน

๒.๒ ความคิดริเริ่ม ได้แก่ การที่นักเรียนแสดงถึงความคิดแปลกๆใหม่ๆ มีความสนใจความคิดและผลงานใหม่ๆ ของบุคคลอื่น

๒.๓ ความรับผิดชอบ ได้แก่ การที่นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี มีความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ให้ดีขึ้น และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

๒.๔ ความรอบคอบ ได้แก่ การที่นักเรียนมีการวางแผนในการทำงาน มีการรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียดก่อนการตัดสินใจ ทำงานตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้และมีการทบทวนงานที่ทำ

ไพศาล จันทรภักดี ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเยาวชน ดังนี้^{๕๙}

๑. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์คือ มองการณ์ไกลโดยมุ่ง ความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อ เหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ให้ดำเนินการตามเป้าหมาย โดยการวางแผนการทำงาน การจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้

^{๕๘} วาสนา พวยอ้วน. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ โรงเรียนบ้านธารนพเก้า จังหวัดสระแก้ว”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า บทคัดย่อ.

^{๕๙} ไพศาล จันทรภักดี. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ๒๕๔๘), หน้า ๒๕.

เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร คือ ผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นหรืออธิบายให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้และเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดีมีศิลปะในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน สามารถสั่งการและ นำเสนอผลงานต่างๆ ได้อย่างกระชับและง่ายต่อการทำความเข้าใจ การถ่ายทอดงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความคิดและความต้องการ ให้ลูกน้องได้รับทราบและตระหนักใน ความสำคัญของการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะการเป็นผู้ฟังที่ดี พบปะพูดคุยกับลูกน้องเสมอ พุดจาให้เกียรติและสุภาพต่อทุกคน เป็นผู้มีความรับผิดชอบและคาดหวังให้ลูกน้องรับผิดชอบต่องานที่ทำ

๓. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก้าวทันโลกเทคโนโลยี คือ มีแรงจูงใจสูงอยากรู้อยากเห็น เป็นผู้ที่เปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ละเอียดอ่อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่วยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรมมีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่างๆ มีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของ องค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ รวมถึงการประยุกต์และพัฒนาวิธีการทำงาน ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า และคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔. มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จไม่หวั่นไหว ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งนอกจากนี้จะต้องมีอารมณ์ที่คงที่ คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหาเมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นสามารถควบคุมได้ นั่นก็หมายความว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุภาวะทางอารมณ์

๕. มีความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริงโดยมีข้อผิดพลาดน้อย นั้นหมายความว่าในการตัดสินใจแต่ละครั้ง จะต้องได้มีการศึกษาปัญหาต่าง ๆ กัน มีเหตุผลที่ดี และทำลงไปด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า และเมื่อตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด หลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้ว จะต้องกระทำลงไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

๖. มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ การครองตนและการประพฤติของผู้นำ มีการปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมยึดมั่นตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยืนหยัดในความถูกต้อง และมีความสำนึกในหน้าที่ของตน ตลอดจนหลักการในการดำเนินชีวิตของตนเองโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตนส่วนตน เพื่อสนับสนุนและผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๗. มีความสามารถในการจูงใจ หมายถึง การมีความสามารถในการพูด การแสดงออกด้วยความรู้สึกร การโน้มน้าวและการจูงใจให้ลูกน้องเกิดพลังกายใจที่จะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ โดยการพัฒนาและฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การเข้าใจความรู้สึกและให้เกียรติ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งด้านบรรยากาศขององค์กร การปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเป็นธรรม และการเปิดโอกาสให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๘. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคน โดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นผู้นำต้องรู้เรื่องความต้องการต่างๆ เช่น ทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย การยอมรับในสังคมของผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งสำคัญผู้นำต้องสนองตอบให้ได้เพราะเป็นการเอาชนะจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี จึงใจให้ร่วมมือกันทำงาน

๙. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ คือ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดในการบริหาร จัดการหรือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านวิชาการ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการกำลังคน รวมถึงการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การบริหาร จัดการจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อนำไปปฏิบัติในงานนั้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑๐. มีบุคลิกภาพดี การมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ รักความก้าวหน้าตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างของผู้มีความสุขตามอัตภาพ สุขภาพ มีจิตใจผ่องแผ้ว สะอาดเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น รู้จักควบคุมอารมณ์ เชื้อมั่นในตนเอง ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เป็นผู้ที่เปิดเผย กล้าแสดงออก กล้าพูดและเข้าสังคม พึ่งตนเองได้ เหมาะสม มีเหตุผล รู้จักประนีประนอม อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พุดจาและน้ำเสียงนุ่มนวล ยอมรับความความคิดเห็นของผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความขยัน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

๑๑. มีความเสียสละ คือ การไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้า ให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ส่วนรวมหรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์รวมถึงรู้จักการแบ่งปันสิ่งของ เครื่องใช้ให้กับผู้อื่น และยกย่องสมาชิกเมื่อปฏิบัติงานดีเด่นหรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

๑๒. มีความยุติธรรม คือ การไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้า ให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ส่วนรวมหรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์รวมถึงรู้จักการแบ่งปันสิ่งของ เครื่องใช้ให้กับผู้อื่น และยกย่องสมาชิกเมื่อปฏิบัติงานดีเด่นหรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

ลินดา พรหมลักษณ์ ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าคุณลักษณะผู้นำนิสิต ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่^{๖๐}

๑. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่

๑.๑ มีเชาว์ปัญญา มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีเชาว์ปัญญา มีความรอบรู้ สนใจเรียนรู้ตลอดเวลา ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนางาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

^{๖๐} ลินดา พรหมลักษณ์. “โปรแกรมการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๕๗.

๑.๒ มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ การพูดโน้มน้าวให้ผู้ตามเห็นตามเป้าหมายขององค์กร สามารถจูงใจให้ผู้ตามทำตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ความรู้ ข้อมูลและเหตุผลเพื่อความแม่นยำในการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องมีความใฝ่รู้ รับฟังความคิดเห็นและเหตุผลจากทุกฝ่าย และสามารถวิเคราะห์เหตุผลนำไปสู่การตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว และมีประสิทธิภาพ

๒. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่

๒.๑ ท่าทางการแสดงออก แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้นำจะต้องกล้าแสดงออก แสดงกิจกรรมารยาทที่เหมาะสม อ่อนน้อมถ่อมตน มีบุคลิกภาพด้านการแต่งกายที่ดูดีเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะกับยุคสมัย มีภูมิฐาน น่าศรัทธาเลื่อมใส

๒.๒ ความสามารถในการปรับตัว ผู้นำจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้คน และสิ่งแวดล้อม ได้เป็นอย่างดี

๒.๓ การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก ผู้นำที่ดีจะต้องมีความร่าเริง รู้จักประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้ดี ไม่แสดงอารมณ์ในด้านลบ เช่น อารมณ์โกรธ อารมณ์โมโห มุทะลุ และจะต้องไม่มีความอคติลำเอียง ด้วยอารมณ์รัก อารมณ์โกรธ ความอยากรู้ และความหลงใหล แต่จะใช้เหตุผลเหนือความรู้สึก

๒.๔ มีความอุตสาหพยายาม ความอดทนที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ ผู้นำจะต้องยืนหยัด อุตสาหพยายาม ขยันอดทน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะมียุอุปสรรคนานับประการเพียงไร จะต้องยืนหยัดให้กับทีมจนถึงเป้าหมาย

๒.๕ มีความทะเยอทะยาน ผู้นำจะต้องมีเป้าหมายขององค์กรที่ท้าทาย คิดการใหญ่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าเดิมอยู่ตลอดเวลา

๒.๖ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีความคิดในการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุง การบูรณาการสิ่งที่มีอยู่เดิมกับสิ่งใหม่ได้เป็นอย่างดี พัฒนาปรับปรุง นำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ รวมถึงการประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมทำงาน และคิดค้นวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ

๓. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่

๓.๑ มีความสามารถในการบริหารเวลา ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถบริหารเวลาที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๓.๒ มีความสามารถในการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานแปดทิศ รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น สามารถดึงศักยภาพและทรัพยากรของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๓.๓ มีความสามารถทางการบริหารและจัดการ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดกำลังคน ให้เหมาะสมกับภาระงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่

๔.๑ ชอบติดต่อกับปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น การให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ มีอัธยาศัยที่ดีกับผู้คนทั่วไป ยิ้มแย้มแจ่มใสในการพบปะผู้คน

๔.๒ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้นำต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขาใส่ใจเรา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีเมตตา เกื้อกูลต่อผู้อื่นอยู่เสมอ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มียุติธรรมสูง

๔.๓ ให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน รู้จักในการประนีประนอม ประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

วรุณ จิรสุจริตรธรรม ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่า องค์ประกอบที่จำเป็นในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่^{๖๑}

๑. การคิดวิเคราะห์ การมีความสามารถในการทำความเข้าใจการตีความ การใช้ความรู้ประสบการณ์ การสังเกต การสอบถามหาข้อมูล และทำการกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักแยกแยะข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลเพื่อจะได้เข้าใจและตัดสินใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานจึงต้องมีความสามารถในการคิดและเข้าใจความหมายของพฤติกรรมแสดงออกของลูกน้อง เข้าใจความต้องการของลูกน้องที่ไม่ได้แสดงออกด้วยคำพูด เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถแยกแยะและเชื่อมโยงรายละเอียดย่อยและประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยสามารถเขียนแผนภูมิทางความคิดได้

๒. การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำที่รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักจิตวิทยาในการมอบหมายงาน ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง โดยคำสั่งต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งที่ยังนั้นต้องปฏิบัติได้ คำสั่งต้องมีความสมบูรณ์ ชัดแจ้ง ไม่คลุมเครือ คำพูดที่ใช้ในการมอบหมายงานต้องชวนให้ผู้รับงานเต็มใจปฏิบัติ และอธิบายเหตุผลประกอบการมอบหมายงานอยู่เสมอ

๓. การนำและทำงานเป็นทีม การกำหนดทิศทางของส่วนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการจัดบุคคลเข้าร่วมการทำงานอย่างเหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี โดยหัวหน้าคนต้องมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ให้กล้าที่จะทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเสียสละการทุ่มเทกายใจ ฉะนั้น หัวหน้าคนต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ การมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น กล้าหาญ อ่อนน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ มีความยืดหยุ่น มีใจกว้าง มีความรู้สึกที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับทุกคน รับฟังผู้อื่น และมีคุณธรรมจริยธรรม

๔. การมีเจตคติที่ดี การคิดในเชิงบวก การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ตนเองและทีมงาน โดยเฉพาะสภาพการณ์การกดดันต่างๆ หัวหน้าคนจะต้องรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักมองหาโอกาสที่ดีในแต่ละสถานการณ์ นั่นคือ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสอีกทั้ง ต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีระดมสมอง และใช้ความอดทน ความพยายามและกระตือรือร้นที่จะทำให้ปัญหา

^{๖๑} วรุณ จิรสุจริตรธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

ต่างๆ ลดลง โดยคิดเสมอว่า ทุกวิกฤตสามารถเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้

วารินทร์ เขตขำนิ ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียน มี ๑๖ องค์ประกอบ ได้แก่^{๒๒}

๑. ด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น คือ มีความสนใจต่อความเป็นอยู่ ให้การสนใจต่อปัญหาหรือความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นใจและเข้าใจคนอื่น พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ด้วยความเต็มใจ เมื่อผู้อื่นเดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ

๒. ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น คือ ความเก่งคน เป็นความสามารถในการเข้ากับคนได้ เข้าใจพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ความสามารถที่จะใช้ถ้อยคำที่ถูกต้องเพื่อนร่วมงาน เพื่อจูงใจให้เขาเหล่านั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหรือเว้นการปฏิบัติ

๓. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การคิด การพูด การกระทำ การแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างมีเหตุผล เหมาะสม และเป็นอิสระ กล้าแสดงความรู้สึกต่อสิ่งที่กระทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นและมีความตั้งใจในการทำงานสูง

๔. ด้านความมีประชาธิปไตย คือ การให้เกียรติและยอมรับเสียงของส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพในความเท่าเทียมกัน

๕. ด้านการยอมรับผู้อื่น คือ ความมีใจเปิดกว้าง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. ด้านวินัยในตนเอง คือ การปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม มีเหตุผล เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ตรงต่อเวลา มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น

๗. ด้านประสบการณ์ชีวิต คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งประสบการณ์จะช่วยเสริมคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจวินิจฉัย แก้ปัญหา สั่งการ และวางแผนไปพร้อมด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

๘. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง คือ รู้จักจุดแกร่งของตนเอง และสามารถที่จะอ้างถึงและพัฒนาจุดแกร่งของตนเอง และสามารถที่จะปรับความสามารถและจุดอ่อนของตนให้เข้ากับการงาน และมีความกล้าที่จะเสี่ยงและตัดสินใจ

๙. ด้านการคิดวิเคราะห์ คือ มีความสามารถในการใช้สติปัญญาตัดสินใจปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมในการพิจารณาตัดสินใจ

๑๐. ด้านการกล้าแสดงออก คือ การแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดเห็นโดยการวิจารณ์ให้บุคคลอื่นได้รับทราบ โดยแสดงออกในการการเขียน การพูดและการแสดงท่าทาง

^{๒๒} วารินทร์ เขตขำนิ. “ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

๑๑. ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความอดทน อดกลั้นในการรับรู้รับฟังจากผลการกระทำของบุคคลอื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งในทางที่ดี และทางที่ไม่ดี

๑๒. ด้านการยอมรับตนเอง คือ มีความมั่นใจในตนเอง ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ความบกพร่องของตนเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๑๓. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจที่จะกระทำในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ในหน้าที่ของตนเองด้วยความผูกพัน ไม่ทอดทิ้ง เพื่อให้เกิดผลดีสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานในหน้าที่ ส่วนตัว และส่วนรวม

๑๔. ด้านการเรียนรู้ คือ การผ่านการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในหลายๆ รูปแบบ เช่น การพบเห็น การศึกษาค้นคว้า จากการอ่าน การสัมภาษณ์ การเข้าไปใช้ชีวิตกับสิ่งนั้นๆ แล้วนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

๑๕. ด้านการใช้ภาษา คือ มีความรู้ความสามารถในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้อย่างถูกต้อง ไม่ทำให้ความหมายของการสื่อสารเปลี่ยนไป

๑๖. ด้านความยุติธรรม คือ การปฏิบัติต่อตนเองและบุคคลอื่นด้วยความเที่ยงตรง ซื่อสัตย์ ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ โดยใช้เหตุผลในการคิด การกระทำและการสรุปผลอย่างเป็นกลาง เปิดโอกาสแก่คนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

วิจิตรา ทองแย้ม ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ได้แก่^{๖๓}

๑. ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด (Energy level and stress tolerance) คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถคลี่คลายปัญหาที่มาของความเครียด อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ สามารถทำงานในหน้าที่ของตน ซึ่งเต็มไปด้วยปัญหาข้อขัดแย้ง หรืองานสำคัญเร่งด่วนต่าง ๆ ได้ดี

๒. ด้านความมั่นใจตนเอง (Self-confidence) คือ การที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้ ตามความสามารถจริงของตน และแสดงความสามารถนั้นได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังหมายถึงความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากคนในสังคม ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง

๓. ด้านความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) คือ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง ลักษณะบุคลิกภาพประเภทหนึ่งของบุคคลที่เชื่อหรือการรับรู้ว่าการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง

๔. ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) คือ ความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ

^{๖๓} วิจิตรา ทองแย้ม. “การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

ความเศร้าโศก ความยากลำบาก ความกลัว ฯลฯ ได้อย่างมั่นคงและตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่นให้เกิดผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เหมาะสมกับกาลเทศะและตรงตามความเป็นจริง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง สามารถอดทนต่อแรงกระตุ้นของเพื่อนๆ ได้ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ดี มองโลกในแง่ดี

๕. ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง (Personal integrity) คือ พฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของบุคคลที่มีค่านิยมยึดมั่นในหลักการ มีความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรมและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

๖. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (Socialized power motivation) คือ เป็นผู้ที่มุ่งใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น จะไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว จะไม่โอ้อวดตนเองหรือไม่แก้ตัวเมื่อผิดพลาด เป็นผู้มีมุมมองระยะยาวและยินดีรับฟังคำแนะนำจากบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ ชอบเป็นผู้นำ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

๗. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement orientation) คือ ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นผู้ที่ชอบงานที่ท้าทายมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและดีกว่าเดิม ความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาด้านเป็นเลิศ มีความเต็มใจ แสวงหาความรับผิดชอบ และความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน มีความทะเยอทะยาน ตั้งเป้าหมายสูง มีความอดทนในการทำงานเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๘. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for affiliation) คือ ความต้องการความรักความผูกพัน เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจเมื่อตนได้รับการยอมรับและได้ร่วมเป็นพวกหรือเป็นเครือข่ายกับผู้อื่น เป็นคนที่มีความสุขจากการที่ได้ร่วมทำงานกับคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร ทั้งนี้ยังเป็นผู้ที่ให้ความใส่ใจงานเป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านความสัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น

ริกเคตส์ และ รูดด์ (Ricketts; & Rudd) ได้ศึกษาการวิเคราะห์เบต้าในการทบทวนเอกสารการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน เชื่อมโยงกับการสร้างโมเดลทางความคิดของการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน หลังการกล่าวอ้างอิงถึง ความต้องการในการศึกษาภาวะผู้นำ การขาดข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน ในอาชีพและการศึกษาระดับเทคนิคศึกษา โมเดลถูกนำเสนอด้วยรายละเอียดในรูปแบบโครงสร้างการทำงานเชิงหลักสูตรสำหรับการสอนภาวะผู้นำให้นักเรียนทั้งหมด โมเดลนี้ประกอบด้วย ๕ มิติของโมเดลทางความคิดคือ (๑) ความรู้และข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ (Leadership Knowledge and Information) (๒) ท่าทีความปรารถนาและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Attitude, Will and Desire) (๓) การตัดสินใจ การมีเหตุผล และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) (๔) ทักษะการสื่อสารทางการพูด และการเขียน (Oral and Written Communication Skills) และ (๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภายในตนเอง (Intra and Interpersonal Relations)^{๖๔}

^{๖๔} Ricketts, J. C. & Rudd, R. D. "A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth". *Journal of Career and Technical Education*, 19(1) (2002). pp. 1-30.

สำนักงานการอาชีพและเทคนิคศึกษาแห่งรัฐวอชิงตัน (CTE) ได้กำหนดให้ผู้เรียนของรัฐมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามมาตรฐานของ CTE ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานโดยรวมคือ มีความสามารถโดยตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สามารถนำตนเองและผู้อื่นทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน หลักของ CTE ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนคือการมอบอำนาจให้ผู้เรียนรับผิดชอบตนเองต่อบทบาทในครอบครัว ชุมชน ธุรกิจและสภาพแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรมจุดประสงค์ของเอกสารเชิงนโยบายของ CTE คือเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสร้างหลักสูตรหรือจัดฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานศึกษาต่อไป ฉะนั้นโปรแกรม CTE ถือเป็นหลักสูตรแกนกลาง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรเสริม หรือหลักสูตรฝึกอบรม ในระดับต่างๆ^{๖๕}

โปรแกรม CTE จะประกอบด้วยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านชุมชนและอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้เหล่านี้จะมีกิจกรรมเสริมคือ การพบปะสนทนา การทำโครงการบริการชุมชน การจัดกิจกรรมการอาชีพและเทคนิคศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในหลายกลุ่มคน นอกเหนือจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน ฉะนั้นผู้เรียนจะได้มีโอกาสยกระดับสมรรถนะส่วนบุคคลให้สามารถแสดงออกต่อชั้นเรียนและบุคคลภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชน สถานประกอบการหรือผู้นำท้องถิ่นทุกระดับเนื้อหาสาระของหลักสูตรแกนกลางของ CTE ของรัฐวอชิงตันในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. ทักษะภาวะผู้นำส่วนบุคคล

๑.๑ นักเรียนสามารถวิเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ทักษะการตัดสินใจ โดยอาศัยชั้นเรียน ครอบครัว ชุมชน และประสบการณ์งานบริการอุตสาหกรรม

๑.๒ นักเรียนสามารถแสดงเอกลักษณ์และวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ครอบครัว ผู้นำชุมชน ผู้นำธุรกิจและอุตสาหกรรม

๑.๓ นักเรียนสามารถแสดงออกด้วยการพูด การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเขียน และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ในการนำเสนอทักษะภาวะผู้นำที่ตนมี

๑.๔ นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นโดยประยุกต์ความรู้มาสู่การแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

๑.๕ นักเรียนสามารถแสดงทักษะในการให้ความคิดเห็นด้วยตนเอง (Self-Advocacy Skills) โดยการวางแผนชีวิตและการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล

๑.๖ นักเรียนสามารถนำตนเองไปสู่วิธีการผู้เชี่ยวชาญในการฝึกปฏิบัติทักษะงานอาชีพ ความสามารถในการรวบรวมการอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมในองค์การ (Organizational Forums) และความสามารถในการตัดสินใจ

^{๖๕} Career and Technical Education. Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills Preamble. (2003). [Access on January 21, 2017] Available from : <http://www.k12.wa.us/CareerTechEd/pubdocs/CoreLeadershipSkills-March03.pdf>

๒. ทักษะเชิงกลุ่มต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๑ นักเรียนมีทักษะในการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การทำงานแบบคู่ขา การทำงานแบบกลุ่มย่อย การทำงานเป็นทีมและการทำงานระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวม

๒.๒ นักเรียนสามารถแสดงความรู้ในการให้เหตุผลเชิงวิพากษ์ และการบริหารจัดการอย่างท้าทาย

๒.๓ นักเรียนสามารถแสดงตนให้มีความรับผิดชอบในการทำงานในฐานะของผู้นำและผู้ตามที่ดีและแสดงให้เห็นถึงความสามารถทั้งการนำและการตาม

๒.๔ นักเรียนมีทักษะในการแสดงตนเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ชุมชน และธุรกิจและอุตสาหกรรมให้เกิดความเข้าใจและการรับผิดชอบร่วมกัน

๒.๕ นักเรียนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานตามนโยบายของโรงเรียน

๒.๖ นักเรียนใช้ความรู้ สร้างความใส่ใจ ตัดสินใจด้วยความสมัครใจพร้อมทั้งนำผู้อื่น มีความพยายามที่จะประสานงานและชักชวนสมาชิกในกลุ่มให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการตามแผนแรกของกิจกรรมกลุ่มจะสำเร็จสมบูรณ์

๒.๗ นักเรียนมีความสามารถในการฝึกอบรมผู้อื่นให้เข้าใจถึงกฎระเบียบความคาดหวังของหน่วยงาน ความมีเหตุผล ผลลัพธ์และประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

๒.๘ นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมและใช้หลักการกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ในความหลากหลาย

๓. ทักษะด้านชุมชนและอาชีพต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

๓.๑ นักเรียนศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นพลเมืองที่ดี

๓.๒ นักเรียนแสดงตนรับผิดชอบต่อสังคม ต่อครอบครัว ต่อชุมชนและต่อธุรกิจอุตสาหกรรม

๓.๓ นักเรียนเข้าใจในบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วม ประเมินการให้บริการชุมชนและการให้บริการกิจกรรมการเรียนรู้

๓.๔ นักเรียนเข้าใจทักษะการจัดการองค์การที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและฝึกปฏิบัติทักษะเหล่านั้นในชีวิตจริง

๓.๕ นักเรียนเข้าใจและใช้ระบบขององค์การให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ประเด็นสำคัญในระดับท้องถิ่น รัฐ ชาติและระดับนานาชาติ

๓.๖ นักเรียนเข้าใจความสำคัญและใช้ประโยชน์ของการเป็นส่วนประกอบเชิงโครงสร้างในการจัดการชุมชน

๓.๗ นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโปรแกรมการทำงาน การวางแผนกลยุทธ์และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เลอเนอร์ (Lerner) ที่ได้ศึกษาถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเยาวชน ซึ่งเป็นคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สำคัญที่เยาวชนควรมี เพราะจะทำให้เยาวชนสามารถทำงานของตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่^{๖๖}

^{๖๖} Lerner, R. M. *Liberty: Thriving and civic engagement among American youth.* (Thousand Oaks, California: Sage, 2004), p. 27.

๑) ความสามารถ (Competence) ซึ่งความรู้ความสามารถของผู้นำจะก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม โดยความรู้ความสามารถเห็นได้จาก เชาว์ปัญญา สติปัญญาความเฉลียวฉลาด การตัดสินใจที่แม่นยำ ระดับการศึกษาที่สูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์

๒) ความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ (Confidence) ความไว้วางใจเป็นหัวใจที่สำคัญของผู้นำ ความเชื่อถือไว้วางใจ จะนำไปสู่ความเป็นอิสระในการคิดและการทำงานของทีมงาน ซึ่งการที่จะสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจได้นั้นจะต้อง มีการเปิดเผยตรงไป ตรงมา และเปิดเผยเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ มีความยุติธรรมความถูกต้องตามข้อเท็จจริง ความเป็นกลางปราศจากอคติ ความมีเจตนาดี ความเชื่อถือ และความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงใจ ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีความคงเส้น คงวา มีการรักษาคำมั่นสัญญา ทำให้บุคคลเชื่อว่าได้กระทำตามสัญญาที่ให้ไว้ทั้งการกระทำและคำพูด การแสดงให้เห็นถึงความสามารถ (demonstrate competence) ทำให้บุคคลอื่นชื่นชมและมีความเคารพนับถือ เชื่อถือและไว้วางใจ^{๖๗}

๓) การเชื่อมสัมพันธ์ (Connection) หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อการบริหารงานทุกชนิด ทุกลักษณะ และทุกระดับ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน ทุกระดับด้วยความเต็มใจ เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการเชื่อมสัมพันธ์ ช่วยให้เกิดผลดีได้แก่ ทุกคนภูมิใจในการทำงานด้วย ผู้ร่วมงานมีความยินดีในการรับการแนะนำ ทุกคนเป็นกันเอง และทำงานอย่างมีความสุข ยินดีปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำงานได้ผลมาก สิ้นเปลืองเวลา แรงงาน และเงินน้อย และทุกคนสนใจ/ใส่ใจในการทำงาน^{๖๘}

๔) การเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Caring/compassion) ซึ่งผู้นำจะต้องสนใจปัญหาความต้องการของคนอื่น เอาใจใส่ต่อทุกข์และสุขของคนอื่น เห็นอกเห็นใจให้การช่วยเหลือกับบุคคลที่เดือดร้อน ทุกข์ยากลำบาก และ

๕) การให้การช่วยเหลือสนับสนุน (Contribution) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำ โดยผู้นำต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้น ขอบการติดต่อและพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ อย่างดี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน ได้ดังปรากฏในตารางที่ ๒ ดังนี้

^{๖๗} อุทุมพร แก้วขุนทด. “ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบิเคเค จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ.

^{๖๘} สมศักดิ์ ขาวลาภ. ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน. (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๐-๑๒๒.

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเยาวชนของนักวิชาการ ๑๑ ท่าน (กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ, ๒๕๔๐ ; นพลักษณ์ หนักแน่น, ๒๕๔๓ ; วาสนา พวยอ้วน, ๒๕๔๗ ; ไพศาล จันทรภักดี, ๒๕๔๘ ; ลินดา พรหมลักษณ์, ๒๕๕๑ ; วรุฒิ จิรสุจริตรธรรม, ๒๕๕๓ ; วารินทร์ เขตขำนิ, ๒๕๕๓ ; วิจิตรา ทองแถม, ๒๕๕๕ ; Ricketts & Rudd, ๒๐๐๒ ; CTE, ๒๐๐๓ และ Lerner, ๒๐๐๔) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ๔๒ องค์ประกอบ และนำองค์ประกอบที่มีความหมายในประเด็นที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน ได้เป็น ๙ องค์ประกอบ ดังนี้ รายละเอียดตามตารางที่ ๒

๑. มีทักษะการคิด เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๑ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ ๑๗ ความสามารถในการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ ๓๑ การคิดวิเคราะห์ และ องค์ประกอบที่ ๓๔ การมีเจตคติที่ดี การคิดในเชิงบวก เข้าด้วยกัน

๒. มีคุณธรรมจริยธรรม เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๒ ความยุติธรรม องค์ประกอบที่ ๑๐ ความมีวินัยในตนเอง องค์ประกอบที่ ๑๘ มีความซื่อสัตย์สุจริต องค์ประกอบที่ ๒๒ มีความเสียสละ และ องค์ประกอบที่ ๓๘ ความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร เข้าด้วยกัน

๓. มีบุคลิกภาพที่ดี เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๓ ความเชื่อมั่นในตนเอง องค์ประกอบที่ ๔ ความใจกว้าง องค์ประกอบที่ ๖ แต่งกายเหมาะสม องค์ประกอบที่ ๑๑ กล้าแสดงออก องค์ประกอบที่ ๒๑ มีบุคลิกภาพดี องค์ประกอบที่ ๒๔ การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก รู้จักประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน องค์ประกอบที่ ๓๙ ยอมรับตนเอง ภูมิใจในตนเอง และ องค์ประกอบที่ ๔๒ ชอบเป็นผู้นำ เข้าด้วยกัน

๔. มีมนุษยสัมพันธ์ เกิดจากการรวม องค์ประกอบที่ ๘ มีความสามารถในการปรับตัว องค์ประกอบที่ ๑๙ มีความสามารถในการจูงใจ องค์ประกอบที่ ๒๐ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี องค์ประกอบที่ ๒๙ ชอบพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และองค์ประกอบที่ ๓๐ ให้เกียรติผู้อื่น เข้าด้วยกัน

๕. มีความสามารถบริหารงาน เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๗ เกี่ยวกับงานมีความสามารถบริหารงาน, องค์ประกอบที่ ๑๓ ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ ๑๔ ความรอบคอบ องค์ประกอบที่ องค์ประกอบที่ ๒๓ มีความรู้ความเข้าใจในองค์กร องค์ประกอบที่ ๒๕ มีความอุตสาหพยายาม องค์ประกอบที่ ๒๖ มีความทะเยอทะยาน มีเป้าหมาย องค์ประกอบที่ ๒๗ มีความสามารถในการบริหารเวลา องค์ประกอบที่ ๓๘ ประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์ประกอบที่ ๔๑ ความมีพลังและทนต่อความเครียด เข้าด้วยกัน

๖. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่องค์ประกอบที่ ๒๘ มีความสามารถในการประสานงาน องค์ประกอบที่ ๓๒ การมอบหมายงาน องค์ประกอบที่ ๓๓ การนำและทำงานเป็นทีม และ องค์ประกอบที่ ๓๕ การทำงานร่วมกับคนอื่น

๗. มีความเป็นประชาธิปไตย เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๓๖ ความมีประชาธิปไตย และ องค์ประกอบที่ ๓๗ การยอมรับผู้อื่น การเคารพผู้อื่น เข้าด้วยกัน

๘. มีความรู้ความสามารถ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๕ สถิติปัญญา มีความรู้ความสามารถ องค์ประกอบที่ ๑๕ มีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ ๑๖ ก้าวทันโลกเทคโนโลยี และ องค์ประกอบที่ ๔๐ การเรียนรู้ เข้าด้วยกัน

๙. มีทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่ ๙ ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร และองค์ประกอบที่ ๑๖ ก้าวทันโลกเทคโนโลยี เข้าด้วยกัน

ตารางที่ ๒.๒ องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน	กรองเงิน (๒๕๔๐)	นพลักษณ์ (๒๕๔๓)	วาสนา (๒๕๔๓)	ไพศาล (๒๕๔๔)	ลินดา (๒๕๕๑)	วรวิทย์ (๒๕๕๓)	วรินทร์ (๒๕๕๓)	วิจิตร (๒๕๕๕)	Ricketts; & Rudd (๒๐๐๒)	CTE. (๒๐๐๓)	Lerner (๒๐๐๔)
๑. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓						✓
๒. ความยุติธรรม	✓			✓			✓				✓
๓. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓	✓	✓			✓	✓			
๔. ความใจกว้าง	✓	✓									
๕. สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ		✓			✓					✓	✓
๖. แต่งกายเหมาะสม		✓			✓						
๗. ความสามารถในการบริหารงาน		✓		✓	✓					✓	✓
๘. ความสามารถในการปรับตัว		✓			✓						
๙. ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
๑๐. ความมีวินัยในตนเอง			✓				✓				
๑๑. การกล้าแสดงออก			✓		✓		✓			✓	
๑๒. ความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร			✓		✓		✓		✓		✓
๑๓. ความรับผิดชอบ		✓	✓				✓			✓	
๑๔. ความรอบคอบ			✓								
๑๕. มีวิสัยทัศน์				✓						✓	✓
๑๖. ก้าวทันโลกเทคโนโลยี				✓					✓	✓	
๑๗. ความสามารถในการตัดสินใจ		✓		✓	✓					✓	
๑๘. มีความซื่อสัตย์สุจริต				✓				✓			
๑๙. มีความสามารถในการจูงใจ		✓		✓	✓	✓		✓			
๒๐. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร		✓		✓		✓		✓			✓
๒๑. มีบุคลิกภาพดี				✓							
๒๒. มีความเสียสละ		✓		✓			✓			✓	
๒๓. มีความรู้ความเข้าใจในองค์กร					✓						

ตารางที่ ๒ (ต่อ) องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน	กรองเงิน (๒๕๔๐)	นพรัตน์ (๒๕๔๓)	วาสนา (๒๕๔๓)	ไพศาล (๒๕๔๔)	ลินดา (๒๕๕๑)	วรวิทย์ (๒๕๕๓)	วรินทร์ (๒๕๕๓)	วิจิตร (๒๕๕๕)	Ricketts; & Rudd (๒๐๐๒)	CTE. (๒๐๐๓)	Lerner (๒๐๐๔)
๒๓. มีความรู้ความเข้าใจในองค์กร					✓						
๒๔. การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก ประนีประนอม สุภาพ อ่อนโยน					✓		✓	✓			
๒๕. มีความอดทนพยายาม					✓						
๒๖. มีความทะเยอทะยาน มี เป้าหมาย					✓			✓			
๒๗. มีความสามารถในการบริหาร เวลา					✓						
๒๘. ความสามารถในการประสานงาน					✓						
๒๙. ชอบพบปะสังสรรค์กับ บุคคลอื่น					✓						✓
๓๐. ให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน					✓						
๓๑. การคิดวิเคราะห์อื่น						✓	✓			✓	
๓๒. การมอบหมายงาน						✓					
๓๓. การนำและทำงานเป็นทีม						✓				✓	
๓๔. การมีเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก						✓					
๓๕. การทำงานร่วมกับคนอื่น							✓				
๓๖. ความมีประชาธิปไตย							✓				
๓๗. การยอมรับผู้อื่น/เคารพผู้อื่น							✓				✓
๓๘. ประสบการณ์ในการทำงาน		✓					✓				
๓๙. ยอมรับตนเอง ภูมิใจในตนเอง							✓				
๔๐. การเรียนรู้							✓				
๔๑. อดทนต่อความเครียด								✓			
๔๒. ชอบเป็นผู้นำ								✓	✓		

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ได้ ๙ องค์ประกอบ คือ ๑) ทักษะการคิด (Thinking Skills) ๒) มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) ๓) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ๔) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ๕) มีความสามารถในการทำงาน (Competency) ๖) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ๗) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ๘) มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) และ ๙) มีทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร (Technology and Communications) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ มีทักษะการคิด (Thinking Skills) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีความคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มีการคิดในเชิงบวก มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ

องค์ประกอบที่ ๒ มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ ๓ มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีการยอมรับ ภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความใจกว้าง สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้ดี รู้จักประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม และชอบเป็นผู้นำ

องค์ประกอบที่ ๔ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการจูงใจ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ชอบพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้เกียรติผู้อื่น

องค์ประกอบที่ ๕ มีความสามารถในการทำงาน (Competency) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมาย มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบ มีความรอบคอบ มีความอุตสาหพยายาม มีพลังและทนต่อความเครียด มีความรู้ความเข้าใจในองค์กร มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการบริหารเวลา

องค์ประกอบที่ ๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการทำงานร่วมกับคนอื่น มีทักษะการนำ มีความสามารถในการประสานงาน และการมอบหมายงาน

องค์ประกอบที่ ๗ ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีการยอมรับผู้อื่น มีการเคารพผู้อื่น ความเป็นประชาธิปไตย

องค์ประกอบที่ ๘ มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีสติปัญญา มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ มีข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ และก้าวทันโลกเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ ๙ มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communications) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีทักษะทางการสื่อสารที่ดี

จากองค์ประกอบดังกล่าว สามารถสรุป เป็นองค์ประกอบหลัก ได้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) และมีบุคลิกภาพที่ดี (Personality)

๒. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ มีทักษะการคิด (Thinking Skills) มีความสามารถในการทำงาน (Competency) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) มีความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) และ มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communications)

๒.๓ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

จากการศึกษาประเด็นในเรื่องภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในหลักฐานและเอกสารหรือคัมภีร์ที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาว่าทั้งหมดเราจะพบว่าพระพุทธศาสนาถือได้ว่าเป็นอีกศาสนาหนึ่งที่มีความสำคัญกับแนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำเอาไว้โดยเห็นว่า ในสังคมทุกสังคมนั้นจะต้องมีบุคคลที่เกิดมาเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือมาเป็นผู้นำผู้อื่นอยู่เสมอ

๓.๑ ความหมายของผู้นำตามแนวพุทธ

พระพุทธศาสนามีแนวความคิดเรื่องเกี่ยวกับผู้นำ^{๖๙} ซึ่งแนวคิดของการนำและภาวะผู้นำของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นอาจพิจารณาได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ ทรงเป็นผู้นำองค์การพุทธที่มีทั้งธรรมบารมี และทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักในการนำพาสมาชิก ในองค์การ คือ เหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง อันเป็นเป้าหมาย สุดท้ายในทางพระพุทธศาสนาได้อย่างยอดเยี่ยม โดยที่พระพุทธองค์ในฐานะผู้นำ ได้ทรงเลือกใช้ หลักในการนำและภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ในเรื่องราวต่างๆ ตามโอกาส บุคคล สถานที่ และ สถานการณ์ที่หลากหลายลักษณะ ยกตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ความสำคัญระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การ สร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รวมถึงวิธีการในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับสมาชิกภายนอกองค์การ^{๗๐}

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น มีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์การให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการซึ่งคาดหวังถึงผลที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจ ให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของตนที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงระดับขั้นความต้องการภายในของมนุษย์ พุทธวิธีในการนำและภาวะผู้นำขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ได้ทรงใช้พุทธวิธีในการนำมวลหมู่สมาชิกขององค์การพุทธ ด้วยการใช้หลักธรรมและการปฏิบัติของพระองค์ นำพาสมาชิกขององค์การไปสู่ทางแห่งความสงบสุข ร่มเย็นและมีรากฐานที่มั่นคง ทรงเป็นผู้นำที่เน้นการเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดการกับกิจการของหมู่สงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการตัดสินใจ สมาชิกสามารถแสดง ความคิดเห็นหรือคัดค้านได้โดยอิสระเมื่อตนมีความคิดเห็นอื่นๆ หรือแม้แต่การมีความคิดเห็นที่ไม่ ตรงกันก็ตาม จะเห็นได้ว่าพระพุทธองค์นั้น ทรงเป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีศีลาจารวัตรที่งดงาม มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศ มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างทางจิตใจ ให้แก่เหล่าสาวก อีกทั้งยังเป็นผู้นำในการปฏิบัติที่ถูกต้องที่ชอบ ซึ่งพระองค์เองได้ทรงประพฤติปฏิบัติให้ เห็นได้จริงมาแล้วเพื่อให้พระสงฆ์สาวกได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินรอยตามได้อย่างไม่มีข้อสงสัย และเคลือบ

^{๖๙} พระครูสิริจันทวิสุทธิ, ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^{๗๐} พูนลาภ แก้วแจ่มศรี, “การจัดการตามแนวพุทธ: การสำรวจปรัชญาและแนวคิดสำหรับการจัดการสมัยใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๙-๑๗๐.

แคลงใจ พระพุทธองค์ได้ทรงใช้การสื่อสารในลักษณะของการตรัสสอนธรรมแก่เหล่า พระสงฆ์สาวก ในเรื่องของการตรัสสอนธรรมแก่เหล่าพระสาวก ทรงมีฐานคติในการมองมนุษย์ว่ามี พื้นฐานที่ แตกต่างกันในด้านกว้างและด้านลึก ความแตกต่างในด้านกว้าง หมายถึง ความแตกต่างในเรื่อง ของทักษะความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่าง ทางด้านลึก หมายถึงความแตกต่างทางด้านของภูมิธรรม ภูมิปัญญาและกุศลกรรมที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น พระองค์จึงได้ตัดสินพระทัยที่จะตรัสสอนธรรม และเน้นย้ำให้เหล่าพระสาวกมุ่งมั่น ในการ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ^{๗๑}

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนา มีคุณลักษณะบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำ โดยกำเนิด เพราะเป็นการสืบทอดโดยตำแหน่ง หรือโดยบุญบารมีที่ได้สั่งสมกันเป็นเวลานานจนทำให้เกิดในตระกูลสูง (กษัตริย์) เป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือของบุคคลโดยทั่วๆ ไปซึ่งพระพุทธศาสนานั้น มีองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงมีพระนามว่าเป็น นายโก หรือ นายก และวินายโก หรือ วินายก ไฉนจะน้อยอย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่า ผู้นำ^{๗๒}

๓.๒ คุณสมบัติของผู้นำตามแนวพุทธ

สำหรับคุณสมบัติของผู้นำตามแนวพุทธ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่อยู่ภายในนั้น หมายถึง สภาพจิตใจ คุณธรรมหรือหลักการใน ด้านมโนธรรมที่ผู้นำโดยมากจะพึงมีเป็นเจตคติและความคิดรวมถึงอารมณ์ที่เป็นไปในฝ่ายดี และสามารถนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารงานได้ โดยหลักคุณธรรมที่เป็นตัวกำหนดลักษณะและคุณสมบัติ ดังกล่าวที่จัดเป็นมโนธรรมนั้นมีดังต่อไปนี้

๑) คุณสมบัติของผู้นำ ดังที่ปรากฏอยู่ในทศุติยาปาลกิสสูตรว่า ผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

๑. จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก และจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร

๒. วิรูโร คือ เป็นผู้มีความชำนาญในงานอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะทาง และรู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ

๓. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี กับทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสามารถเข้ากันได้กับทุกคนเพราะสามารถได้รับการยอมรับ และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น^{๗๓}

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือมีหุตา ไฉและกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ สถานการณ์ ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น

๒) คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏในสังฆโสภณสูตร ในพระสูตรนี้พระพุทธองค์ได้กำหนดแสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำว่ามีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้คือ

^{๗๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖๘-๑๖๙.

^{๗๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

^{๗๓} อภ. จตฺก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

๑. วิยัตโต เป็นผู้มียปัญญา
๒. วินีโต เป็นผู้ระเบียบวินัยดี
๓. วิสารโท เป็นผู้แก้แกล้งกล้า
๔. พหุสสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก
๕. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม สมควรแก่ธรรม รักษาความถูกต้องใน

สิ่งที่ถูกที่ควร^{๗๔}

ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม ๕ ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการ ยกย่องนับถือ

๓) คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏในอังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาตที่พระพุทธ องค์ได้แสดงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำไว้ ๖ ประการ คือ

๑. ขมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่นมั่นคง ไม่ยอมตกในความ ชั่วไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ ๔ เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวในเพราะโลกธรรม ๘

๒. ซาคริยะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการ ประคับประคองชีวิตหน้าที่และการงาน

๓. อุฏฐานะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน

๔. สังวิภาสะ คือ มีอริยาศัยดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน

๕. ทยา คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รักใคร่ห่วงใยเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน

๖. อิกขนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ^{๗๕}

๔) คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏในเตสกุณชาดก ที่พระพุทธองค์ได้แสดง ถึงคุณสมบัติผู้นำและผู้ปกครองทั้งหลายซึ่งสามารถสรุปย่อลงได้ ดังนี้

๑. ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา มีใจดี ไม่ทอดทิ้งงาน ไม่ ทำงานให้อากุล (คั่งค้าง) มีความเพียรอดทนในหน้าที่การงาน

๒. ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้ประโยชน์และโทษ รักษาความลับ ไม่ดำเนินชีวิตในทางที่ผิด รักษาเกียรติประวัติ รักษาประโยชน์ส่วนรวม และต้องรอบรู้ในกิจการคลัง บริหารการคลังด้วยตนเอง ไม่ควรไว้วางใจให้คนอื่นจัดการ รู้รายรับรายจ่ายของแผ่นดินหรือในกิจการงานนั้นๆ ที่รับผิดชอบ

๓. บำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องบุคคลผู้ควรแก่การยกย่อง ช่ม ผู้ ควรชม รู้ในสิ่งที่ควรทำก่อนทำหลัง ออกรับฟังปัญหาหรือพบปะราษฎรอยู่เสมอเพื่อรับฟัง ปัญหาและทางแก้ไขหรือชี้แนะแนวทาง

๔. ออกติดตามผลงาน ตรวจตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ไม่พึงมอบภารกิจที่สำคัญๆ แก่ผู้อื่นและใช้วิจารณ์ญาณในการบริหาร

๕. ไม่พึงละการบำเพ็ญประกอบตนในศีลธรรมที่งดงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและยึดมั่นเป็นข้อปฏิบัติ ไม่สำคัญตนผิดว่ายิ่งในอำนาจ

๖. ไม่ลุ่มหลงในกามคุณ และโลกธรรม และมีปัญญา มีกำลังแห่งสติเพราะจะ

^{๗๔} ๐.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗/๑๐.

^{๗๕} ๐.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

เป็น เครื่องช่วยให้ผู้นำหรือผู้ปกครองสามารถฟันฝ่าอุปสรรคแก้ไขปัญหาไปได้แม้ถึงคราวอัปมงคล^{๗๖}

๕) คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏในหลักธรรมข้อต่างๆ เป็นการพิจารณาในแง่ของคุณธรรมที่เป็นหลักการที่พระพุทธองค์ได้ทรงวางไว้เป็นกรอบในการดำเนินชีวิตหรือการทำหน้าที่ในการบริหารของผู้ที่เป็นผู้นำ โดยหลักธรรมสำคัญที่บ่งถึงความเป็นผู้นำนั้นมีดังต่อไปนี้

หลักพรหมวิหารธรรม ในพระไตรปิฎกกล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารมี ๔ ประการ ดังนี้

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้พระภิกษุหรือประชาชนให้พ้นจากความทุกข์โศกในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความเดือดร้อนของประชาชนรวมถึงสัตว์ทั้งหลายด้วย

๓. มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อภิกษุหรือประชาชนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่น^{๗๗}

หลักออคติ หลักออคติ ๔ ประการ ที่นักปกครองที่ดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่แล้วพึงละเว้น คือ

๑. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ

๒. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง

๓. โมหาคติ ลำเอียงหลงหรือเขลา

๔. ภยาคติ ลำเอียงเพราะขลาดกลัว^{๗๘}

หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะมีความเหมาะสมเพียงใด มีหลักพุทธธรรมอีกส่วน คือ สัปปริสธรรม ในสัปปริสสูตร อภิปรายปัญาสก มัชฌิมนิกาย ปรากฏพุทธ โอวาทเรื่องธรรมของคณติ (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่า ที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะ หรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ

๑. อัมมัญญูตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่ และการดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพการงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ

๒. อตถัญญูตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้ บรรลุถึง

^{๗๖} ชุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๓๘-๒๔๔๕/๔๓๐-๔๔๓.

^{๗๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.

^{๗๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๙๖

ผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมาย อะไร กิจการ ที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น

๓. อัตตัญญา (รู้จักตน) คือ รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม ดังนี้ ศรัทธา (ชอบ รักในงานอะไร) ศีล (วินัย) สุตตะ(ความรู้) จาคะ (ความเสียสละ) ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) เป็นต้น แล้วประพจน์ให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔. มัตตัญญา (รู้จักประมาณ) คือรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและการทำต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่างๆ

๕. กาลัญญา (รู้จักกาล) คือรู้การเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น

๖. ปริสสัญญา (รู้จักชุมชน) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ประชุมชนและชุมชน รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนั้นๆ เป็นต้น

๗. บุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) คือ รู้จัก และเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอธยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่าควรจะทำหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น^{๗๙}

หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ ในสุวณฺณหังสชาดก อัมปทานวรรค ขุททกนิกาย ได้กล่าวถึงคุณธรรมของผู้ปกครองหรือธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ คือ

๑. ทาน (ให้ปันประชา) คือบำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้โดยมุ่งปกครองหรือทำงาน เพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่อำนวยความสะดวก สงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข มีความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน ประสบทุกข์ และให้ความสนับสนุนแก่คนที่ทำความดี

๒. ศีล (รักษาความสุจริต) คือ ประพฤติดีงามสำรวมกายและวจีทวาร ประกอบการสุจริต รักษาจิตดีคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

๓. ปริจาคะ (บำเพ็ญกิจด้วยความเสียสละ) คือสามารถเสียสละความสุข ส่วนตน ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. อาชวระ (ปฏิบัติการกิจโดยซื่อตรง) คือซื่อตรงทรงสัตย์ไว้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

๕. มัททวะ (ทรงความอ่อนโยนเข้าถึงคน) คือมีอธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคาย กระด้างถือตน มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ควรได้รับความจงรักภักดี แต่

^{๗๙} ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๑/๒๖๔ ; อ.ง.ส.ต.ด.ก.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๑๔.

มิชชาดย่ำเกรง

๖. ตปะ (พันมัวเมาด้วยเผากิเลส) คือแผดเผากิเลส ตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิต ระวังยับยั้งข่มใจ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญ และการปรนเปรอมีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรือเป็นอยู่อย่างง่ายๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

๗. อักโกธะ (มีเหตุผลไม่โกรธา) คือ ไม่กราดเกรี้ยวไม่วินิจฉัยความ และ กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจักษ์ใจไว้ระงับความเคืองชุ่น วินิจฉัยความและกระทำ การด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

๘. อวิหิงสา (มีอวิหิงสานำร่มเย็น) คือ ไม่หลงระเห็จอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชากรราษฎร์ผู้ใด ด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๙. ขันติ (ชนะเช็ดด้วยขันติ) คืออดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยากถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ห่อถอย ถึงจะถูก ถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียสดีสัถยาลาถาง อย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจ กรรมกิจที่บำเพ็ญโดยธรรม

๑๐. อวิโรธนะ (มีปฏิบัติคลาดจากธรรม) คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรม อันเป็นประโยชน์สุขความดีความงาม ของรัฐและราษฎร์เป็นที่ตั้ง อันใดประชากรราษฎร์ปรารถนาโดยชอบธรรมก็ไม่ขัดขืน การใดจะเป็นไปโดยชอบธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนก็ไม่ขัดขวางวางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำดีร้าย ลากสักการะหรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใดๆ ตั้งมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรมคือระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดีไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป^{๘๐}

หลักจักรวรรดิวัตร ๑๒ ในการบำเพ็ญกรณียะกิจของจักรพรรดิ คือการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ปกครองที่ยิ่งใหญ่ เรียกว่า “จักรวรรดิวัตร”^{๘๑} เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้ปกครองดำเนินกุศโลบายในทางการเมือง วัตถุประสงค์ของหลักจักรวรรดินั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขอย่างแท้จริงของสังคมโดยรวม โดยมุ่งสอนให้ผู้ผู้นำใช้อำนาจเพื่อสร้างสรรค์ความสงบสุขและระบบเศรษฐกิจที่ดีของราษฎร และจุดมุ่งหมายสำคัญคือ การอธิบายถึงวิธีการที่จะใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อราษฎรโดยเข้าไปปรึกษาสมณะพราหมณ์ผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ นักปราชญ์นักวิชาการผู้ทรงคุณธรรม เพื่อให้รู้ชัดในรัฐประศาสนบายอันดีชั่ว นโยบายที่ควรประกอบหรือไม่ควรประกอบ เพื่อที่จะปกครองหรือบริหารบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้า มีอยู่ ๑๒ ประการ คือ

๑. ให้ยึดถือธรรมเป็นหลัก เป็นธงชัยในการปกครองประเทศ เคารพยำเกรงธรรม

๒. ให้ความคุ้มครองรักษาอันเป็นธรรมแก่อันโตชน หรือ ขนภายใน เช่น พระมหากษัตริย์ พระโอรส พระธิดา ตลอดถึงผู้ปฏิบัติราชการในพระองค์ทั้งหมด โดยการอบรมสั่งสอนให้อยู่ในความสงบเรียบร้อยดีงามเป็นต้น

๓. ให้ความคุ้มครองรักษาแก่กำลังพล เช่น ทหาร ข้าราชการ ตำรวจ โดยเป็นธรรม

๔. ให้ความคุ้มครองแก่กษัตริย์ที่เป็นเมืองขึ้น ตลอดถึงชนชั้นผู้ปกครองและ นัก

^{๘๐} ชุ.ชา. (ไทย) ๒๘/๒๔๐/๖๒.

^{๘๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕/๔๕-๔๖.

บริหารชั้นผู้ใหญ่ทั้งหลาย

๕. ให้ความคุ้มครองแก่นายทุน หรือข้าราชการผู้ตามเสด็จ ในสมัยปัจจุบัน ก็คือข้าราชการพลเรือน

๖. ให้ความคุ้มครองแก่ชนเจ้าพิธี ผู้ประกอบอาชีพวิชาการ พ่อค้า เกษตรกร ด้วยวิธีการจัดหาทุนทรัพย์และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพให้เป็นต้น

๗. ให้ความคุ้มครองแก่ราษฎรทั้งปวง ทั้งในเมือง ชนบท และชายแดน โดย เป็นธรรมเสมอเหมือนกัน

๘. ให้ความคุ้มครองแก่พระสงฆ์ บรรพชิต นักบวช สมณชีพรามณ

๙. ให้ความคุ้มครองแก่ นก และ เนื้อ สัตว์ที่ควรสงวนทั้งหลาย

๑๐. ห้าม ป้องกันมิให้เกิดความไม่ชอบธรรมทุกชนิดเกิดขึ้นในพระราชอาณาจักร ปราบปรามผู้มีอิทธิพลต่างๆ มิให้มีการกระทำทุจริต ผิดกฎหมายบ้านเมืองอันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนอยู่ในรัฐโดยเด็ดขาด

๑๑. ธนานุประทาน แบ่งปันทรัพย์เฉลี่ยให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้ มิให้มีผู้ขัดสนขาดแคลนอยู่ในแคว้นแคว้นโดยไม่ได้รับการเหลียวแลช่วยเหลือตามสมควร หรือการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชนสม่าเสมอกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ปล่อยให้ความเจริญกระจุกอยู่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศเท่านั้น

๑๒. สมณพราหมณ์ปรีชา มีความสนใจศาสนาและศีลธรรมหมั่นปรึกษาไต่ถามสมณพราหมณ์ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ นักวิชาการผู้มีความรู้ดีความสามารถดี ต้องแสวงหาปัญญา ความรู้และคุณธรรมอยู่เสมอ มีที่ปรึกษาที่ดี บริสุทธิ์ มีคุณธรรม เพื่อให้รู้ชัดในสิ่งที่ควรกระทำ และในสิ่งที่ควรเว้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า ผู้นำ ที่ยิ่งใหญ่มีลักษณะที่สำคัญ คือ

๑. ตัวเองต้องดี เป็นแบบอย่างได้ และมีความรู้ความสามารถที่จะนำพาเขาได้

๒. ต้องมีกัลยาณมิตร ต้องหาที่ปรึกษาและผู้ร่วมการร่วมงานที่ดีมีความรู้ความสามารถ และแสวงหาปัญญาเพิ่มเติมอยู่เสมอ

๓. ต้องเป็นคนไม่ประมาท คือ มีสติ คอยตรวจตราสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นที่จะกระทบต่อชีวิต ต่อองค์กร ต่อสังคม และหาทางแก้ไขปรับปรุง

๔. ต้องเป็นคนเข้มแข็ง แม้จะมีอุปสรรค มีภัยอันตราย มีปัญหาที่ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นไหว วางตัวเป็นหลักให้เป็นที่พึ่งได้

๕. ต้องทำได้และช่วยเหลือให้ผู้อื่นทำได้ในสิ่งที่ต้องการจะทำ

๖. สายตากว้างไกล ต้องมองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง ซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญา คนที่เป็น ผู้นำต้องมีปัญญาซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด^{๔๒}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีอยู่ ๒ ด้าน คือ

๑. คุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ได้แก่ ๑) รู้หลักของสัปปุริสธรรม มีการรู้หลักการเหตุผล เป็นต้น ๒) มีสติปัญญา ไม่ประมาท ๓) ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ ๔) มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล

^{๔๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙ – ๓๑.

และ ๕) เป็นคนเข้มแข็ง

๒. คุณสมบัติภายนอกของผู้นำ ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ ๑) มีความรู้ความสามารถ ๒) มีพรหมวิหารธรรม ๓) หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม ๔) น่ารัก น่าเคารพ ๕) เป็นธรรมาธิปไตย ๖) ฉลาดในการพูด และ ๗) ไม่ลำเอียง^{๘๓}

สรุปว่า ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ต้องมีคุณลักษณะ ๓ องค์ประกอบหลักสำคัญ ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน คือ ความเป็นผู้มีความฉลาด สามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน มีคุณธรรม เป็นผู้นำรัก น่าเคารพ เป็นธรรมาธิปไตย

๒. ความสามารถในการครองงาน คือ เป็นผู้มีความชำนาญในงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสามารถในการที่จะประสาน คนและงานเข้าด้วยกัน

๓. ความสามารถในการครองคน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีพรหมวิหารธรรม มีจิตอาสา ได้รับการยอมรับ และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น^{๘๔}

๒.๔ คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเยาวชนของนักวิชาการ ๑๑ ท่าน (กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ, ๒๕๔๐ ; นพลักษณ์ หนักแน่น, ๒๕๔๓ ; วาสนา พวยอ้วน, ๒๕๔๗ ; ไพศาล จันทรภักดี, ๒๕๔๘ ; ลินดา พรหมลักษณ์, ๒๕๕๑ ; วรุณี จิรสัจจธรรม, ๒๕๕๓ ; วารินทร์ เขตขำนิ, ๒๕๕๓ ; วิจิตรา ทองแย้ม, ๒๕๕๕ ; Ricketts & Rudd, ๒๐๐๒ ; CTE, ๒๐๐๓ และ Lerner, ๒๐๐๔) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ๔๒ องค์ประกอบ และนำองค์ประกอบที่มีความหมายในประเด็นที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน เป็นองค์ประกอบหลัก ได้ ๓ องค์ประกอบ ๙ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality)

๒. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ มีทักษะการคิด (Thinking Skills) มีความสามารถในการทำงาน (Competency) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ มียุทธศาสตร์สัมพันธ์ (Human Relations) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) และ มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communications)

และจากข้อสรุปของ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ที่ได้ศึกษาจากพระไตรปิฎก จากพระสูตรต่างๆ และจากนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา สามารถสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธได้ ๓ องค์ประกอบหลักสำคัญ ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้หลักสัปปุริสธรรม มีพรหมวิหารธรรม มีสติปัญญาสามารถ ปราศจากอคติ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน และวางตนเหมาะสม

๒. ความสามารถในการครองงาน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีความชำนาญในงาน มีความ

^{๘๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (ครั้งที่ ๗), (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐-๓๐.

^{๘๔} อ. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

รับผิดชอบ มีทักษะการมอบหมายงาน มีทักษะการประสานงาน และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

๓. ความสามารถในการครองคน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีจิตอาสา และมีความเชื่อถือจากผู้อื่น^{๘๕}

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ๙ องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ๑๗ องค์ประกอบย่อยนั้น สามารถสรุปได้เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้เป็น ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังรายละเอียดตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๒.๓ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ภาวะผู้นำเยาวชน	ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ	สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ๑.๑ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ วิสัยทัศน์ก้าวไกล ๑.๒ รู้หลักสัปปุริสธรรม ๑.๓ มีพรหมวิหารธรรม ๑.๔ มีสติปัญญาสามารถ ๑.๕ ปราศจากอคติ ๑.๖ มีระเบียบวินัยในตนเอง ๑.๗ มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน ๑.๘ วางตนเหมาะสม	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๔ มีวินัยในตนเอง
๒. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีความสามารถในการทำงาน ๒.๓ การทำงานเป็นทีม	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีความชำนาญในงาน ๒.๒ มีความรับผิดชอบ ๒.๓ มีทักษะการมอบหมายงาน ๒.๔ มีทักษะการประสานงาน ๒.๕ มีความสามารถในการบริหารจัดการ	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ
๓. คุณลักษณะทางสังคม ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ ความเป็นประชาธิปไตย ๓.๓ มีทักษะการสื่อสารที่ดี	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๓.๒ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา ๓.๔ มีความเชื่อถือจากผู้อื่น	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา

^{๘๕} อย. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ องค์กรประกอบภาวะผู้นำเยาวชน และองค์กรประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน

- ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
- ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี
- ๑.๔ มีวินัยในตนเอง

๒. ความสามารถในการครองงาน

- ๒.๑ มีทักษะการคิด
- ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม
- ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

๓. ความสามารถในการครองคน

- ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์
- ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี
- ๓.๓ มีจิตอาสา

๒.๕ การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน

๕.๑ หลักการและแนวคิดในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน

คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเยาวชน เพื่อจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าสามารถช่วยสังคม และทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากเยาวชนในปัจจุบันอยู่ในสภาวะเสี่ยงต่อภัยคุกคามรอบด้าน^{๘๖} ทั้งนี้เพราะเยาวชนไทยซึ่งเติบโตมากับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กลายเป็นกลุ่มบุคคลที่เปราะบางและอ่อนไหวมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะวัยรุ่นไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมต่างชาติและเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ โดยปราศจากการควบคุมและการชี้แนะที่ถูกต้อง ไม่สามารถปรับปรุงคุณลักษณะของตนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ทำให้มีลักษณะการแสดงออกที่สังคมไม่ยอมรับหลายลักษณะดังเช่น พุดไม่ไพเราะ ก้าวร้าว ตัดสินปัญหาโดยการใช้กำลัง เห็นแก่ตัว ขาดความซื่อสัตย์สุจริต เข้ากับเพื่อนไม่ได้ โกรธง่าย ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เชื่อฟัง ไม่มีระเบียบ ขาดความอดทน ไม่เสียสละ ฝ่าฝืนระเบียบของโรงเรียนไม่ตั้งใจเรียน ผลการเรียนไม่ดี เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำของตัวเยาวชน ที่ทำให้ขาดการตระหนักรู้ และไม่สามารถนำตนเองได้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ที่สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

^{๘๖} Boyd, B.L. Bringing Leadership Experiences to Inner-City. *Youth*, 39(4) (2001), pp. 678-680. [Access on February 12, 2014] Available from : <http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>

โจสเฟิน และ เฟิร์ตมาน (Josephine; & Fertman) ได้ศึกษาศักยภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน สามารถแบ่งเป็น ๓ สถานะ ได้แก่^{๘๗}

๑. การเอาใจใส่ต่อความตระหนักรู้ (Awareness) เป็นสถานะที่พื้นฐานสุดของเยาวชนที่มี เยาวชนจะยอมรับและอยู่ในวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามจารีตประเพณี พวกเขาจะอยู่อย่างธรรมดา ไม่คิดอะไรมากไปกว่าการได้ปฏิบัติตามที่สังคมเสนอ

๒. การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สถานภาพนี้ เยาวชนกำลังอยู่ขั้นตอนระหว่างกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ พวกเขาจะเริ่มคิดและกระทำการสิ่งที่สังคมเรียกร้องในลักษณะของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Transactional Leadership) คือการปฏิบัติติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นให้กิจกรรมสำเร็จ โดยเริ่มเป็นตัวเชื่อมประสานกับผู้อื่น ตามภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ โดยมีการรักษาสมดุลของความรู้ อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับของคนอื่น และสังคม

๓. การเป็นผู้นำของตัวเอง (Mastery) เยาวชนจะมีความสนใจในตนเองและผู้อื่น มีความสามารถทำงานและติดต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นสู่การพัฒนา และค้นพบคุณค่าของตนเองและเป้าหมายของกลุ่ม นั่นคือการเป็นผู้นำ

นอกจากนั้น Josephine; & Fertman ยังได้ค้นพบว่าในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ ๕ มิติ คือ ข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ (Leadership Information) เจตคติของภาวะผู้นำ (Leadership Attitude) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจ (Decision Making) และการจัดการความเครียด (Stress Management) จาก ๕ มิติดังกล่าวนี้สามารถรวมไว้ใน การรู้คิด (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และพฤติกรรม (Behavioral) ทั้งหมดนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาภาวะ การเป็นผู้นำของเยาวชน ซึ่งนำมาเป็นการตรวจ การควบคุมดูแลและการประเมิน ซึ่งนำมาอยู่ในรูปของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนได้^{๘๘}

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน โดยใช้โปรแกรม ๔-เอช (๔-H) เป็นโปรเจกต์ของการเรียนรู้และให้บริการ วิธีการหนึ่งสำหรับการสร้างสภาวะผู้นำสำหรับเยาวชน เพราะจะช่วยให้พวกเขาฝึกฝนตัวเองในการทบทวนประสบการณ์กลุ่มมากกว่าจะเรียนรู้จากตัวเอง ทักษะเหล่านี้คือ การระดมสมอง (Brainstorming) การตัดสินใจ (Decision Making) การสร้างเป้าหมาย (Setting Goals) และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้พวกเขารู้จักวางแผน และค้นพบคุณค่าของการให้บริการ เยาวชนจำนวนมากเรียนรู้ที่จะให้บริการ ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน^{๘๙}

นอกจากนี้ บอยด์ (Boyd) ได้ศึกษาจาก งานวิจัยของ Woyach & Cox^{๙๐} เกี่ยวกับ ๑๒

^{๘๗} Josephine, A. & Fertman, C. I. **Youth Leadership**. (San Francisco: Jossey-Bass. 1998), pp. 18 – 133.

^{๘๘} Josephine, A. & Fertman, C. I. **Youth Leadership**. (San Francisco: Jossey-Bass. 1998), pp. 18 – 133.

^{๘๙} Yates, M. & Youniss, J. **Community service and political-moral identity in adolescents**. (San Francisco: Jossey-Bass, 1996), p. 87.

^{๙๐} Woyach, R. B.; & Cox, K. J. **Principles for Youth Leadership Development Programs**. (New Jersey : Prentice Hall. 1997), pp. 84 – 86.

ตัวบ่งชี้ของโปรแกรมการสร้างภาวะผู้นำ โดย ๕ ตัวบ่งชี้แรกจะสัมพันธ์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของโปรแกรมภาวะผู้นำ และอีก ๗ ตัวบ่งชี้ที่เหลือจะกล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การช่วยเยาวชนให้เรียนรู้ ทักษะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการทำให้เยาวชนเข้าใจประวัติศาสตร์ คุณค่า และความเชื่อในสังคม และวัฒนธรรมของพวกเขา การเอื้อให้เยาวชนพัฒนาความเข้มแข็งในการเป็นปัจเจกบุคคล และมีรูปแบบภาวะผู้นำการช่วยให้เยาวชนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเหตุผลเชิงจริยธรรม สนับสนุนให้เกิดการยอมรับ เข้าใจ และยึดหยุ่นกับทุกคน ทุกวัฒนธรรม และสังคม มีความคาดหวัง ไว้วางใจ และให้เกียรติต่อเยาวชนที่จะให้บริการ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการจัดเตรียมโอกาส สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ มีส่วนร่วมกับเยาวชนในการบริหารผู้อื่น ทุกที่ ทุกสังคม ทุกกลุ่ม เปิดโอกาสให้บทพวณตนเอง และกระบวนการของการเรียนรู้ทั้งในส่วนบุคคล และกลุ่ม การร่วมกับเยาวชนในประสบการณ์กลุ่ม ทำงานเป็นทีม และเครือข่ายหน่วยเหนือ ร่วมกับเยาวชนในการเป็นเครื่องหมายของการปฏิสัมพันธ์กับพี่เลี้ยงการเป็นแบบอย่างที่ดี และร่วมกันพัฒนาไปสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ^{๙๑}

สำหรับในบริบทของประเทศไทย เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา^{๙๒} ได้เสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน คือ การสร้างเยาวชนให้มีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ และในการปลูกฝังในการฝึกฝนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค้นพบความสามารถและปฏิภาณของตนเองได้โดยในตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำให้เยาวชน จะต้องมีความรู้ด้านด้านการตัดสินใจที่แน่วแน่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจห่วงใยผู้อื่น เห็นคุณค่าในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นจูงใจผู้อื่นให้ทำงานสู่เป้าหมายร่วม มีความคิดอย่างอิสระ สร้างสรรค์

วิทยากร เชียงกุล^{๙๓} ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย คือ ความอยากรู้อยากเห็นที่ไม่เคยหมดและการเรียนรู้อย่างไม่มีความจบ มีจินตภาพ (วิสัยทัศน์) ที่มีพลัง ตอนแรกผู้นำกำหนดความเป็นจริงของเขา (สิ่งที่เขาเชื่อว่าเป็นไปได้) และต่อมาก็จัดการทำความเข้าใจให้เป็นจริงพัฒนาความสามารถที่จะสื่อสารจินตภาพนั้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นเห็นด้วย ยอมรับความไม่แน่นอน และกล้าที่จะเสี่ยง มีคุณธรรมที่เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตนเอง เปิดเผยชื่อตรง มีวุฒิภาวะ เปิดใจรับการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นคนที่มีความริเริ่ม ความโดดเด่นไม่เหมือนใคร “ผู้นำเรียนรู้จากผู้อื่น แต่ไม่ได้ให้คนอื่นเป็นผู้สร้างเขา” เป็นคนที่คิดค้นอะไรใหม่ การคิดค้นอะไรใหม่บางครั้งเกี่ยวข้องกับการสร้างตัวเองใหม่ (Recreating Your Self) ทำให้อาจจะได้รับอิทธิพลมาจากกรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมที่เติบโต

^{๙๑} Boyd, B.L. Bringing Leadership Experiences to Inner-City. *Youth*, 39(4) (2001), 678-680. [Access on February 12, 2014] Available from : <http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>

^{๙๒} สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า ๓๙-๔๘.

^{๙๓} วิทยากร เชียงกุล. คู่มือพัฒนานตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๕๓), หน้า ๓๙-๔๐.

ขึ้นมา แต่ผู้นำจะรู้จักจัดการกับอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อเขาทั้งหมด และสร้างบางสิ่งบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นมา รู้จักปลุกตัวที่จะไปคิดและทบทวนพิจารณา เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบและแนวทางในการแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้นต่อโอกาสของชีวิต เชื่อในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อตัวเองและเพื่อผู้อื่น มองความสำเร็จจากชัยชนะเล็กๆ และความพอใจในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่การมามัวนั่งคอยความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ อ่ายายอมจำนนต่อบริบทของชีวิตประจำวัน ซึ่งมักเป็นเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องเล็กๆ หรือเพื่อผลประโยชน์ แต่รู้จักใช้บริบทของชีวิตเพื่อพัฒนาความสามารถที่ใหญ่กว่าของตน สร้างบริบทใหม่ สิ่งใหม่ วิถีทำงานและวิถีใช้ชีวิตแบบใหม่ที่เป็นตัวของตัวเอง และเป็นอิสระจากการประเมินของคนอื่น ของระบบวัฒนธรรมหรือยุคสมัยที่ดำรงอยู่

สรุปได้ว่า หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนโดยทั่วไปมีตัวบ่งชี้ที่น่าสนใจในการนำไปศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนคือ การเป็นผู้นำข้อมูลสารสนเทศ การมีเจตคติของการเป็นผู้นำผู้อื่น การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การจัดการกับความตึงเครียดและปัญหา การแสวงหาโอกาส การกล้าเสี่ยงและท้าทายในงาน การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งความสำเร็จ การจูงใจผู้อื่น การแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับกระบวนการในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนคือ การเปิดโอกาสของผู้ใหญ่ให้เยาวชนพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ชีวิตกลุ่ม การระดมสมอง การมีส่วนร่วม การกล้าแสดงออกต่อที่สาธารณะ การให้บริการชุมชน และสำหรับขั้นตอนในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนคือ การสร้างความตระหนักในการรับรู้เกี่ยวกับสาระเนื้อหาและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเยาวชนจากนั้นให้มีโอกาสร่วมปฏิสัมพันธ์เชิงประสบการณ์พื้นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในชีวิตจริงของการเป็นผู้นำ และขั้นสุดท้ายคือ การแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง

ฉะนั้น ในการอบรมเยาวชนจะได้มีโอกาสระดมสมองคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกันในการทำกิจกรรม อบรมพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้ประสบการณ์ร่วมกับกลุ่ม และจะถูกตั้งคำถามให้ตอบว่าจะนำสิ่งที่กำลังเป็นประสบการณ์เหล่านี้ไปใช้ประยุกต์ในชีวิตจริงได้อย่างไร โดยอาศัยการพัฒนาบุคลิกของภาวะผู้นำคือการให้บริการกลุ่ม การร่วมคิดร่วมทำ การทำงานเป็นทีม การรู้จักทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น การรู้จักตั้งเป้าหมาย การรู้จักทำงานโดยมีการวางแผน และการสร้างทีมงาน

๕.๒ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และพัฒนาได้ตลอดช่วงชีวิต^{๔๔} แต่ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดช่วงหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ในวัยเยาวชน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี ซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการเจริญเติบโตด้านส่วนบุคคล (Personal) สังคม และวิชาชีพ (Professional) โดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยอ้างว่าทักษะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

^{๔๔} ลิปพนนท์ เกตุทัต. “การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ”. วารสารการบริหารคน, ๒๓ (๒): (๒๕๔๕), หน้า ๗๘ – ๘๓.

ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถในการเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่นจะพัฒนาในช่วงวัยรุ่น^{๕๕} วัยรุ่นจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาการของเด็กวัยรุ่นจะมีความรวดเร็วพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งใหม่ๆ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายได้เป็นอย่างดี มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เตรียมตัวเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีรู้จักเลือกมาตรฐานที่ควรยึดเป็นแนวทางในชีวิตเด็กวัยรุ่นนี้จึงสมควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถนำตนเอง ก้าวไปข้างหน้าด้วยสติปัญญา มีคุณลักษณะประจำตัวที่พึงประสงค์ของสังคม และก้าวไปพร้อมกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของเยาวชน จะมีความสำคัญในการสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน และเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำสำหรับผู้ที่มีลักษณะโดดเด่นอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๕๖} พัฒนาการบางอย่างของเยาวชนเอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้พวกเขามีพัฒนาการที่เหมาะสม มีการเสริมสร้างให้พวกเขามีภาวะผู้นำ และแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม

ซึ่ง อีริคสัน (Erikson) กล่าวว่าวัยรุ่น (อายุ ๑๒-๑๘ ปี) ซึ่งเป็นช่วงวัยเยาวชนเป็นวัยที่อยู่ในขั้นพัฒนาการ “ความเป็นเอกลักษณ์- ความสับสนในบทบาท” นั่นคือวัยรุ่นเป็นเด็กที่ควรจะหาเอกลักษณ์ (Identity) ของตนเองได้ถ้าเด็กวัยรุ่นนี้เด็กยังหาเอกลักษณ์ของตนเองไม่ได้จะเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง^{๕๗} ฉะนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำในเยาวชน จึงช่วยส่งเสริมให้เกิด การเคารพนับถือตนเอง (Self-Esteem) และถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของวัยผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ

การพัฒนาภาวะผู้นำในเยาวชนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าเด็กสามารถเรียนรู้ภาวะผู้นำที่ดีแล้ว เพื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ก็จะพัฒนาการเป็นภาวะผู้นำที่ดีได้ การเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้นำหน้าบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ได้บังคับบัญชาของตนเอง พัฒนาการให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

ประธาน หอมพล และทิพวรรณ หอมพล กล่าวว่า iva การพัฒนาคนอาจทำได้ดังนี้^{๕๘}

๑. Learn on the Job คือ เรียนจากงานที่ทำ ส่วนมากที่เราไปศึกษาดูงานจากสถานที่ต่างๆ เรามักจะดู Product (ผลงาน) มากกว่า เช่น เราไปดูโรงเรียนดีเด่น ผู้บริหารของโรงเรียนมักจะไม่ว่าเขาทำอะไรจึงประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนดีเด่น คือ เราไม่ดูกระบวนการ (Process) หรือดูวิธีการ อย่าลืมนึกว่างานยิ่งท้าทายมากเท่าไร คนยิ่งใช้ความพยายามมากขึ้น คนยิ่งกระตือรือร้นมากขึ้นเป็นการท้าทายความสามารถยิ่งขึ้น

๒. Learn from People คือ เรียนจากผู้อื่น ผู้นำต้องพร้อมที่จะเรียน พร้อมที่จะ

^{๕๕} Gardner, J. W. **On Leadership**. (New York: The Free Press, 1990), p. 5.

^{๕๖} สุกัญญา วรรณบุตร. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓), หน้า ๒-๓.

^{๕๗} Erikson, E. H. **The life cycle completed**. (New York: W.W. Norton & Company, 1997), pp. 22 – 24)

^{๕๘} ประธาน หอมพล และทิพวรรณ หอมพล. **การบริหารงานบุคคล**. (กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๐), หน้า ๘๓.

เป็นพี่เลี้ยงที่ดี ผู้ใดที่อยู่ในกลุ่มเรียนเก่งก็จะเก่งไปด้วย แต่ตรงกันข้ามถ้าอยู่ในกลุ่มคนเรียนอ่อนก็จะพลอยเป็นคนเรียนอ่อนไปด้วย

๓. Training and Workshop คือ การฝึกอบรม และปฏิบัติการ เป็นสิ่งที่ผู้นำจะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง การฝึกอบรม (Training) มีอยู่ ๔ รูปแบบ คือ

๓.๑ New Leader คือ ผู้นำคนใหม่ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใหม่ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องมีการฝึกอบรม เช่น ผู้นำนักเรียน ผู้นำเยาวชน ผู้นำอำนวยการ จะมีการฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง

๓.๒ Management Development คือ การพัฒนาการจัดการ การฝึกอบรม จะเน้นทักษะในการทำงาน จะต้องทำให้ดีกว่า (Do the Better Job) เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง เช่น เมื่อมีกฎระเบียบออกมาใหม่ จะต้องเข้าอบรมเสียก่อน จะต้องฝึกให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือ Specialist ผู้นำก็เช่นเดียวกัน ถ้ารู้กฎเกณฑ์ข้อมูลใหม่ๆ ท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อ ภาวะผู้นำก็เกิดขึ้น

๓.๓ Leadership Enhancement คือ เพิ่มพูนภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ฝึกความสามารถ (Ability) ของคนเพื่อจะทำในสิ่งนั้นได้

๓.๔ Leadership Vitality คือ ฝึกสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ทุกคนรักความก้าวหน้า จะฝึกอย่างไรให้เขามีความก้าวหน้า เพราะทุกคนมีความต้องการ

ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ควรพิจารณาขั้นตอนในการพัฒนาด้วย กล่าวว่า ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนหลัก ได้แก่^{๙๙}

๑. การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นปัจจุบัน ความต้องการระยะยาว และความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล

๒. การออกแบบโปรแกรม (Program Design) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาขณะทำงาน เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การมอบให้เป็นกรรมการ เป็นต้น การพัฒนานอกการทำงาน ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร เป็นต้น

๓. การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งจะประเมินใน ๔ ระดับ คือ ปฏิภานของผู้เข้าร่วม การพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมพัฒนา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลขององค์การ

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมีอยู่ด้วยกัน ๒ วิธีหลักๆ คือ

๑. การฝึกอบรม โดยเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลากหลายเทคนิค เช่น การศึกษาดูงาน การสาธิต การประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งจะใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอด

๒. การพัฒนาด้วยตนเอง มีด้วยกัน ๓ ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้จากการทำงาน

^{๙๙}Carrell, Micheal R., Kuzmits, Frank E. and Elbert, Norbert F. **Personnel/Human Resource Management**. (4th ed). (New York: Memillan Publishing Company, 1992), p.314.

การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากความผิดพลาด

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนในงานวิจัยชิ้นนี้นั้น โดยบริบทของสภาเด็กและเยาวชนเป็นองค์กรซึ่งมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ไม่เข้มแข็งเหมือนกับหน่วยงานทั่วไป เพราะเป็นองค์กรที่เด็กและเยาวชนผู้มีจิตอาสาสมัครและได้รับคัดเลือกเข้าไปปฏิบัติงาน ไม่มีงบประมาณในการบริหาร ไม่มีเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน สถานการณ์ในการเรียนรู้ในการบริหารงานก็มีข้อจำกัด แต่เป็นหน่วยงานจำลองที่ให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ในการพัฒนาตัวเองจากการปฏิบัติงานตามข้อจำกัดที่มีอยู่ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำของเด็กและเยาวชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้มีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นที่พึงประสงค์ เพื่อการพัฒนาสังคมในอนาคต

๒.๖ การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่องค์การพัฒนาภาวะผู้นำใช้เป็นวิธีฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน ๙ ขั้นตอน ได้แก่

๑. ขั้นศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นขั้นศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของคูณลักษณะภาวะผู้นำ

๒. ขั้นกำหนดคูณลักษณะที่ต้องการฝึกอบรม เป็นขั้นที่จะต้องมีการประเมินตนเองหรือประเมินภาวะผู้นำโดยวิธีใดวิธีหนึ่งให้ทราบว่าผู้ที่จะฝึกนั้นขาดคูณลักษณะข้อใด และมีความจำเป็นก่อนหลังมากน้อยอย่างไร

๓. ขั้นเตรียมสถานการณ์การฝึก เป็นขั้นเลือกและเตรียมสถานการณ์การฝึกให้สอดคล้องกับคูณลักษณะที่จะฝึก ซึ่งกำหนดไว้แล้ว สถานการณ์การฝึกมี ๓ ลักษณะ คือ กรณีศึกษาเป็นบันทึกเรื่องราวของกรณีตัวอย่างโดยละเอียดตั้งแต่ต้นจนจบ แผนกิจกรรมจำลองสถานการณ์สำหรับการปฏิบัติแบบบทบาทสมมติ และสถานการณ์ภาพเคลื่อนไหวอาจเป็นเทปบันทึกภาพภาพยนตร์ แผ่นซีดีภาพ หรือภาพเคลื่อนไหวระบบดิจิทัลอื่นๆ

๔. ขั้นนำเสนอสถานการณ์การฝึก นำเสนอให้ผู้รับการฝึกร่วมกันศึกษาสังเกตและบันทึกข้อมูลต่างๆ ไว้

๕. ขั้นวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยของเหตุการณ์ ตลอดทั้งแนวทางในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถตามที่น่าเสนอในสถานการณ์

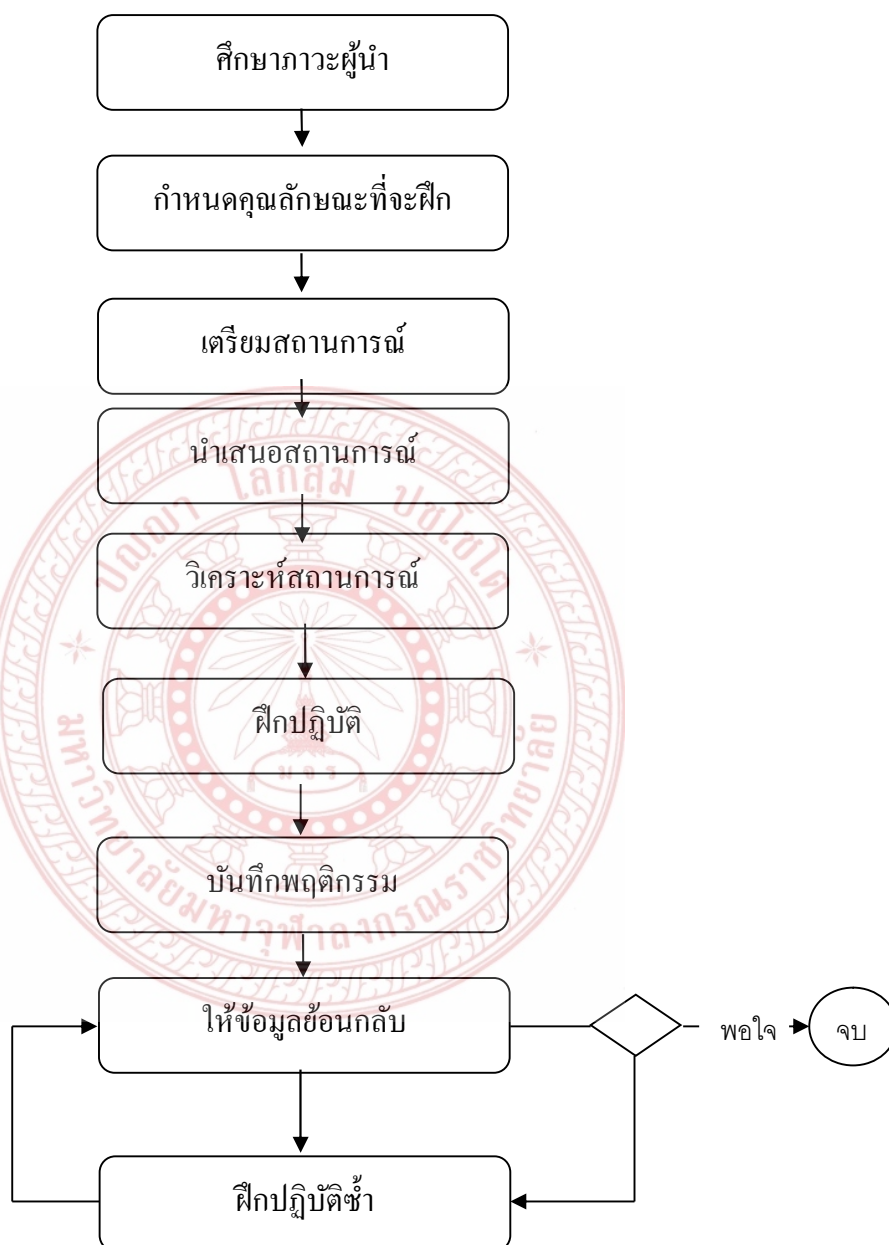
๖. ขั้นปฏิบัติ เป็นขั้นที่ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติตนตามแผนกิจกรรมการฝึกปฏิบัติที่จัดเตรียมไว้แล้ว

๗. ขั้นบันทึกพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติ ขั้นนี้จะต้องดำเนินการพร้อมกันกับขั้นฝึกปฏิบัติ อาจบันทึกโดยเพื่อนผู้รับการฝึกหรือบันทึกด้วยเครื่องมือ

๘. ขั้นวิเคราะห์พฤติกรรมและผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งร่วมกันวิเคราะห์ทั้งตัวผู้ฝึก ผู้ร่วมฝึก และวิทยากรเพื่อให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

๙. ขั้นปฏิบัติซ้ำ หลังจากได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขจากขั้นวิเคราะห์พฤติกรรมและผลของการปฏิบัติแล้ว ผู้ฝึกก็เตรียมการและฝึกซ้ำอีกครั้ง และวนไปในขั้นบันทึก

พฤติกรรมและผลของการปฏิบัติ กระทั่งได้ผลในขั้นวิเคราะห์พฤติกรรมและผลของการปฏิบัติจะเป็นที่พอใจ ก็จะเป็นการจบการฝึกคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นมาฝึกในแต่ละครั้ง



ภาพที่ ๒.๑ ระบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

๖.๑ การฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำของเยาวชน

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและเป็นส่วนประกอบในการเรียนรู้และการพัฒนาของมนุษย์ในหลายๆ รูปแบบ อย่างไรก็ตามจากข้อเท็จจริงที่ว่า การฝึกอบรมสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประสิทธิผลของหน่วยงานต่างๆ ได้ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทั้งภาครัฐและ

เอกชนได้เริ่มตระหนักในคุณค่าของการฝึกอบรม ก่อนทำความเข้าใจในความหมายของการฝึกอบรม ควรแยกแยะความหมายจากคำหรือแนวความคิดที่มีความใกล้เคียงกัน ตลอดจนคำที่มีความเกี่ยวข้องกันต่างๆ ได้แก่ การเรียนรู้ การศึกษา และการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้^{๑๐๐}

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการที่ซึ่งบุคคลได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยผ่านประสบการณ์ การสะท้อน ศึกษา หรือการสอน

การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการและชุดของกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้บุคคลสามารถซึมซับและพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความเข้าใจ ซึ่งไม่ใช่เรื่องของการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแคบๆ เท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับการให้ความหมาย การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาต่างๆ อย่างกว้างขวาง

การพัฒนา (Development) หมายถึง การเสริมสร้างทั่วไป และความเจริญงอกงามของทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ ของบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้ที่รู้ตัว (Conscious) และไม่รู้ตัว (Unconscious)

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง ความพยายามกระทำอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพในกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ คือ การช่วยให้บุคคลได้รับความสามารถต่างๆ เพื่อที่จะทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความหมายของการฝึกอบรมนั้นมีความหมายกว้างขวางมากซึ่งอาจมีนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้การฝึกอบรมจะเป็นการเน้นเรื่องการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการการจัดประสบการณ์ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นเพื่อให้บุคคลเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะบางประการเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทิศทางที่เหมาะสม

๖.๒ ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลที่มีความจำเป็นในปัจจุบัน มีนักวิชาการให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่าหมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๐๑} เชื่อมช่องว่างของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้หรือทักษะ^{๑๐๒} เป็นไปตามความต้องการของบุคคล นโยบายขององค์กร^{๑๐๓}

^{๑๐๐} Buckley, R and Caple, J. **One-to-one Training and Coaching Skills.** (Kogan Page: London. Buckley; & Caple, 1996, pp. 13 – 14.

^{๑๐๑} Schermerhorn, J. R., James G. H. & Richard N. O. **Organizational Behavior.** (8th ed). (New York: John Wiley & Sons, 2003), pp.132 -133.

^{๑๐๒} Silberman, M. **Active Training : A Handbook of Techniques Designs, Case Examples, and Tips.** (2nd ed). (California: Jossey – Bass Pfeiffer, 1998), p.1.

^{๑๐๓} บรรยงค์ โตจินดา. **การบริหารงานบุคคล.** (กรุงเทพมหานคร: รามสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๔.

๖.๓ จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรมีความชัดเจนมากที่สุด ว่าในตอนท้ายสุดของการฝึกอบรม หรือในแต่ละขั้นของการฝึกอบรม คาดหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำอะไรได้ภายใต้เงื่อนไขของการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม

บุญเลี้ยง ทุมทอง ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม ๓ ประการโดยสรุปได้ดังนี้^{๑๐๔}

(๑) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ของแต่ละบุคคล การเข้าใจทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและเรียนรู้การกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

(๒) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ของแต่ละบุคคลโดยอาจเป็นทักษะด้านใดก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

(๓) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้ผลดี เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ (กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม มี ๓ ประเภท สรุปได้ดังนี้^{๑๐๕}

(๑) การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติรวมทั้ง เทคโนโลยีต่างๆ ใหม่ ๆ

(๒) การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ บุคคลแต่ละคน ตำแหน่งงานไม่เหมือนกัน ที่ใช้ทักษะ เทคนิค หรือวิธีปฏิบัติโดยตรง ซึ่งเป็นทักษะของตนเองให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง

(๓) การพัฒนาเจตคติ ปัจจุบันยอมรับว่า เจตคติมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ถ้าบุคคล เข้าใจจุดประสงค์ของการทำงาน ผลงานก็จะออกมาดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคคลขององค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานเชิงบวก การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์และการพัฒนาเจตคติรวมถึงแรงจูงใจด้วย

๖.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท มีรูปแบบของการอบรมแตกต่างกันไปตามความจำเป็น หากจะกล่าวกว้างๆ แล้ว อาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น ๒ ประเภท คือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training)

นงลักษณ์ ลินสีบผล กล่าวถึง การฝึกอบรมแบ่งเป็น ๔ ประเภท พอสรุปได้ดังนี้^{๑๐๖}

^{๑๐๔} บุญเลี้ยง ทุมทอง. แนวทางการพัฒนาการสอนกระบวนการคิด. (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓), หน้า ๕ - ๖.

^{๑๐๕} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (กรุงเทพมหานคร: วี. เจ. พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖ - ๑๗.

^{๑๐๖} นงลักษณ์ ลินสีบผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔ - ๓๖.

(๑) การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน มีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะใช้เวลาไม่นานนัก

(๒) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In – Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ มีทั้งในเรื่องบริหารทั่วไป การอบรมการจัดการ การอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้ายกับ On the Job Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้แล้วแต่เห็นเหมาะสม

(๓) การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิ เช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร และการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน

(๔) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self – Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม อาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานาน และความรู้เริ่มตื้นเขิน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือ วิทยาการสมัยใหม่ ก็จะมีการอบรม โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การสนับสนุนด้านการเงิน

กล่าวโดยสรุป ประเภทของการฝึกอบรมนั้น สามารถแยกออกเป็น การฝึกอบรมก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ การฝึกอบรมในโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันตามความต้องการขององค์กร เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนั้นๆ

๖.๕ รูปแบบการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (HIGH – IMPACT Training Model) ซึ่งมี ๖ ขั้นตอน โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้^{๑๐๗}

(๑) การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Identify Training Needs) ผู้พัฒนาการฝึกอบรมจะต้องสามารถชี้แนะ ให้เห็นถึงการอบรมอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เป็นการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงทักษะเดิมหรือทักษะใหม่ตัดสินใจเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาเช่นเรียนรู้ถึงพื้นฐาน การศึกษา ประสบการณ์ และบรรยากาศการทำงาน เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วม ประเมินคุณค่าของความต้องการและการสร้างความเชื่อมั่นการฝึกอบรม

(๒) การวางแผนแนวทางการฝึกอบรม (Map The Approach) วางแผนอย่างมีระบบและไม่มีข้อจำกัด โดยการเข้าใจความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำเสนอ การอภิปราย การปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเลือกสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ ผลิตตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความจำเป็นทางด้านเวลา งบประมาณ และแหล่งทรัพยากร

(๓) การผลิตสื่อหรือเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce Learning Tools) เป็นการจัดหาสื่อเครื่องมือการเรียนรู้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ซึ่งอาจต้องผลิตเอง หรืออาจได้รับการจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร ซึ่งจะต้องตรวจสอบดูถึงความเหมาะสมของกิจกรรม และ ความเหมาะสมของขนาด และโครงสร้างของกิจกรรมกลุ่มย่อย สื่อการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุน

^{๑๐๗} Bader, G.E. and Bloom, A.E. **Measuring Team Performance.** (California: Richard Chang Associates, 1994), pp. 24 – 31.

ทั้งระหว่างการฝึกอบรม การปฏิบัติกิจกรรมและโปรแกรมทั้งหมด

(๔) การประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply Training Technique) โดยการตรวจสอบถึงการทำให้การอบรมบรรลุเป้าหมายจากกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สามารถสร้างประสบการณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ คุณค่าที่ได้จากการอบรม ลักษณะของวิทยากรที่นำเสนอความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม เกิดทักษะตามที่ต้องการ และมีการติดตามที่ชัดเจน

(๕) การคำนวณผลลัพธ์ที่วัดได้ (Calculate Measurable Results) ด้วยการสอบถาม การสังเกต ระหว่างการฝึกอบรม ทั้งการปฏิบัติและการทำงานตามที่มอบหมาย และใช้กระบวนการประเมินผลเชิงลึกถึงการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรม และการประเมินผลการติดตามเป็นช่วงระยะเวลาต่างกัน

(๖) การติดตามผลการอบรม (Track Ongoing Follow – Through) เป็นการเตรียม การติดตามผลก่อนการฝึกอบรมเริ่ม การติดตามระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม บทบาทความรับผิดชอบ สถานการณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการติดตามการฝึกอบรม

บุญเลี้ยง หุมทอง ได้เสนอแนะแนวทางในวางแผนเพื่อจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรทั่วไปได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๗ ขั้นตอน ดังนี้^{๑๐๘}

(๑) ผู้อบรมหรือเป้าหมายคืออะไร (Who) เป็นการตอบคำถามเพื่อให้ทราบว่าผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเป็นใคร จำนวน และความคาดหวังทั้งหมดเท่าใด

(๒) เหตุผลของการฝึกอบรม (Why) เป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อเปิดเผยสถานการณ์วิเคราะห์ความต้องการ จำเป็น ในการฝึกอบรม

(๓) เวลาในการจัดการฝึกอบรม (When) ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมนั้นควรเป็นอย่างไร ควรจัดเมื่อใด ตอนไหน ระยะเวลาเท่าใด

(๔) สถานที่จัดการฝึกอบรม (Where) เป็นการบอกให้ทราบว่า สถานที่จัดควรเป็นที่ใด ใช้ห้องประชุมหรือห้องเรียนในการจัดฝึกอบรมที่ไหน ถึงจะเหมาะสมกับการฝึกอบรม

(๕) เนื้อหาของการฝึกอบรมเน้นอะไร (What) เนื้อหาเน้นหนักทางด้านใดในการฝึกอบรม ได้แก่ ทักษะ ความรู้ หรือเจตคติ ต่อสิ่งที่องค์กรคาดหวังไว้

(๖) สิ่งที่คาดหวังเพื่ออะไร (What for) เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการพัฒนาอะไร ได้รับการประเมินผลอะไร

(๗) โครงสร้างของการฝึกอบรมเป็นอย่างไร (How) โครงสร้างของโปรแกรม ภาระงาน การเรียนรู้ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น ๕ ส่วนด้วยกัน คือ การเตรียมการ การแนะนำ แนวคิดและทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ และส่วนของการปิด

ส่วนการออกแบบที่ให้การฝึกอบรมเป็นการฝึกปฏิบัติการโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดการพัฒนาการตามขั้นตอน ซึ่ง Silberman ได้เสนอรูปแบบ ขอสรุบบังนี้^{๑๐๙}

^{๑๐๘} บุญเลี้ยง หุมทอง, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐ – ๑๔.

^{๑๐๙} Silberman, M. **Active Training : A Handbook of Techniques Designs, Case Examples, and Tips.** (2nd ed). (California: Jossey – Bass Pfeiffer, 1998), p. 15 – 16.

(๑) ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Assess the Need for Training and the Participants) เป็นการตัดสินใจถึงความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งจะได้รับผลต่อมา เป็นการประเมินในช่วงเริ่มต้นของโปรแกรม ซึ่งจะทำให้สามารถช่วยในการวางแผน การออกแบบ และการปรับปรุงโปรแกรมได้ดี

(๒) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ทั่วไป (Set General Learning Goals) วิเคราะห์และแยกแยะสมรรถภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นเป้าหมาย อธิบายความต้องการทางด้านการสร้างความตระหนักทางด้านเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และการสร้างพฤติกรรมใหม่ การแก้ปัญหาในชีวิตจริง และการนำไปใช้

(๓) ตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ (Specify Objectives) เจาะจงลงไปถึงชนิดของการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์ สำหรับการจัดการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการฝึกอบรม

(๔) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Design Training Activities) เป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องสร้างโครงร่าง ทั้งวิธีการและรูปแบบของกิจกรรมที่จำเป็นต่อจุดประสงค์ในโปรแกรมการฝึกอบรม

(๕) เรียงลำดับความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม (Sequence Training Activities) ตัดสินว่ากิจกรรมใดควรเริ่มต้น หรืออยู่ตอนสิ้นสุดโปรแกรม เพื่อให้แผนการที่วางไว้คล่องตัวมากขึ้น

(๖) เริ่มปฏิบัติการตามแผนการรายละเอียดทั้งหมด (Start Detail Planning) กำหนดวิธีการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน กำหนดเวลา ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะ จุดสำคัญและการสอน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และวิธีการจบการฝึกอบรม

(๗) ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบ (Revise Design Details) ปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้และทบทวนประสบการณ์ของผู้เข้าฝึกอบรม ต้องปรับปรุงหรือติดตามงานตัดสินที่ไม่มีความสำคัญ หรือบกพร่องออก

(๘) ประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Total Result) ตรวจสอบแผนการว่าได้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมแล้ว ออกแบบให้เหมาะสมกับการเรียนรู้เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมในแต่ละแนวคิดนั้น จะมีกระบวนการการฝึกอบรมที่เหมือนกันอยู่ ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นกิจกรรมก่อนการปฏิบัติการฝึกอบรม (Pre – implementation) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมเอาไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็น การวิเคราะห์งาน การออกแบบชุดการฝึกอบรม การเตรียมการเพื่อทดลองฝึกอบรม ขั้นตอนที่สองเป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (During Implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจัดบันทึกเอกสาร และขั้นตอนสุดท้ายเป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (Post – implementation) ครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็น ได้แก่ การจัดทำรายงานหลังการอบรมสิ้นสุด การติดตามผลภายหลังการอบรมและการทบทวนเพื่อการปรับปรุงและการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในวงการฝึกอบรม

๖.๖ กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ซูซีย์ สมิทธีไกร ได้แสดงรายละเอียดของการจัดการแต่ละขั้นตอนคล้ายคลึงกัน ซึ่งดัดแปลงมาจากแนวคิด กระบวนการทำงานแบบระบบของ Goldstein (๑๙๙๓) โดยได้จัดขั้นตอนพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้^{๑๑๐}

ขั้นตอนที่ ๑: วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบ และพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด

การวิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis) เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมทั้งแนวโน้มต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้ รวมทั้งบรรยากาศภายในองค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge, Skill, and Ability analysis) คือ การวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม จะบ่งบอกว่า ผู้ปฏิบัติจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด ผู้ปฏิบัตินั้น จะต้องมีความรู้ทักษะ และความสามารถ อะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้นๆ

การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด

ขั้นตอนที่ ๒: กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่นำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และกำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมได้ด้วยการเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ ๓: คัดเลือก และออกแบบโครงการฝึกอบรม

เมื่อทราบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแล้ว ขั้นตอนนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม

ขั้นตอนที่ ๔: สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรกระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ควรระบุว่าคุณสมบัติอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ ๕: จัดการฝึกอบรม

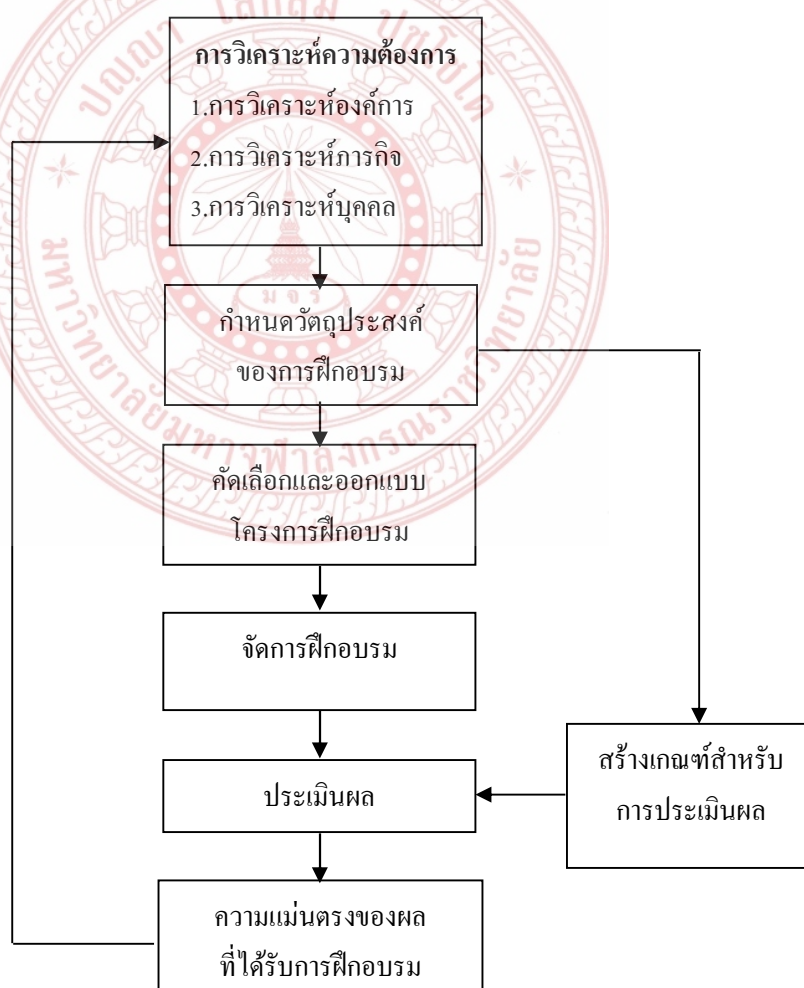
หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การดำเนินการ

^{๑๑๐} ซูซีย์ สมิทธีไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙ - ๓๔.

ฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการทุกอย่างให้พร้อม ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ สื่อการสอนต่างๆ รวมทั้งอาหาร ที่พักของผู้รับการอบรม และยังคงคอยดูแลประสานงานกับวิทยากรด้วย ในระหว่างการฝึกอบรม หากประสบปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้า จึงควรมีการเตรียมแก้ไขไว้ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ ๖ ประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการ ๒ ขั้นตอนด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมิน (ขั้นตอนที่ ๔) และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง หรือมีการทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรม การประเมินจะบ่งชี้ว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมีความตรง (Validity) มากน้อยเพียงไร กล่าวคือการฝึกอบรมที่จัดว่าประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ นักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากการประเมินผลไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ และการวางแผนการฝึกอบรมในอนาคต ผลการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback)



ภาพที่ ๒.๒ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
ที่มา ชูชัย สมितिไกร (๒๕๔๙: ๓๐)

กล่าวโดยสรุป การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งเน้นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ ขั้นตอนของการจัดฝึกอบรมมีทั้งสิ้น ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดจุดประสงค์ การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การจัดการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ผลที่ได้รับจากการ ประเมินผล จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้จัดการฝึกอบรมได้ปรับปรุงแก้ไขในการฝึกอบรมต่อไป

๖.๗ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญของผู้ดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากร โดยวิทยากรต้องถนัดในการใช้เทคนิคนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ยังต้องเลือกสื่อในการใช้เครื่องมือ เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย โดยสรุปมีดังนี้

๑. การบรรยายประกอบสื่อ CD – Video เป็นเทคนิคที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำสนใจ ในสื่อเชิงสร้างสรรค์ เช่น เป็นสื่อเกี่ยวกับบุคคลหรือสัตว์ก็ได้ในด้านภาวะผู้นำ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้ง่ายขึ้น มองเห็นภาพพจน์ ในกรณีนี้ วิทยากรจะต้องคัดเลือกสื่อโดยเฉพาะให้ตรงวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่นำมาบรรยาย รวมทั้งการใช้ Power Point

๒. การอภิปรายซักถาม (Discussion) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๓. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง จะเป็นการพูดหรือเขียนก็ได้ ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำเยาวชน

๔. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นเทคนิคซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ แสดงบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในการจัดการกับปัญหาในสถานการณ์จริงได้

๕. แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual exercise) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคการฝึกอบรมต่างๆ ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้

๖. เกม (Game) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่น่าสนใจมากที่สุดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการเล่นเกมที่ต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด เบื่อฟังการบรรยายนานๆ อาจเป็นเกมปริศนาคำทาย การแสดงท่าทางเลียนแบบคนหรือสัตว์ การแข่งขันตอบปัญหาเขาวน การต่อเพลง เป็นต้น

๗. การฝึกทักษะการพูด (Public Speaking) เป็นเทคนิคการฝึกทักษะในการพูดแบบไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้า แต่อาศัยประสบการณ์ที่ผู้นำเยาวชนอาจได้ยินได้ฟังหรือได้พบเห็นมาแล้วนำมา ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่วิทยากรกำหนดให้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมวิพากษ์ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น

๘. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งในการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดสอบความคิดของตนเองกับเพื่อนร่วมงานในการวิเคราะห์สถานการณ์และบุคคลว่าจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร เป็นต้น

๙. กิจกรรมการพัฒนาจิต (Mind Development Activity) เป็นเทคนิคการฝึกปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ที่ผู้นำเยาวชนจะต้องฝึกสมาธิ ฝึกพลังจิตใจให้สงบ เยือกเย็น มีสติอยู่เสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๐. กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นเทคนิคหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อให้ผู้นำเยาวชนร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การร้องเพลง ประบมือ แสดงท่าทาง ทำให้เกิดบรรยากาศการฝึกอบรมที่คลายความตึงเครียด สนุกสนาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๒.๗ หลักสูตรการฝึกอบรม

๗.๑ ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

คำว่า หลักสูตร มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Curriculum ซึ่งมาจากคำในภาษาละตินว่า Currere แปลว่า “ทางวิ่ง” หรือ “ลู่ที่นักวิ่งวิ่งเข้าสู่เส้นชัย”^{๑๑๑}

นอกจากนี้ หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจะจัดให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนและกำหนดไว้ในเอกสารเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถนำไปพัฒนาการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม”^{๑๑๒}

ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนที่สำคัญของหลักสูตรที่ต้องพิจารณา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หัวข้อเรื่อง หัวข้อย่อย วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบ วิธีการฝึกอบรม สื่อ คู่มือวิทยากร คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาของแต่ละหัวข้อเรื่อง ระยะเวลาในการฝึกอบรม ตลอดทั้งหลักสูตร การวัดและประเมินผล^{๑๑๓}

๗.๒ ความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ถือว่า เป็นหัวใจของกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี ย่อมสามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อ้าง บัณฑิต^{๑๑๔} กล่าวไว้ว่า ถ้าไม่มีหลักสูตร การที่จะให้การศึกษาแก่เยาวชนและประชากรของชาติ ย่อมกระทำไม่ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้ว การศึกษา

^{๑๑๑} อ้าง บัณฑิต. วิทยุหลักสูตร: การออกแบบพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). (กรุงเทพมหานคร: เอร่าวันการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๑๑๒} บุญมี เณรยอด. หลักการพัฒนาหลักสูตร. (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘.

^{๑๑๓} วิจิต สุทธิพร. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตพิสัยการอนุรักษ์พลังงาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๑.

^{๑๑๔} อ้าง บัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐.

ย่อมดำเนินไปไม่ได้ เช่นเดียวกันกับความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม เพราะมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียนรู้ในด้านความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน การมีทักษะและเจตคติรวมทั้งทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตาม^{๑๑๕}

๗.๓ องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่าน กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม สรุป ดังนี้^{๑๑๖}

๑. วัตถุประสงค์ (Objective) ของการฝึกอบรม อาจตั้งจากหน่วยงานหรือเป้าหมายพฤติกรรมที่ปรารถนา (The end point or the terminal behavior) ลักษณะวัตถุประสงค์ที่ดีต้องกำหนดออกมาในลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงที่วัดได้ สังเกตได้ ซึ่งต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๔ ส่วน คือ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainees) ๒) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Changed Behavior) ๓) คือ สถานการณ์เงื่อนไข (Condition) และ ๔) คือ เกณฑ์ (Criteria)

๒. เนื้อหาวิชา (Content) การกำหนดเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เน้นที่การฝึกทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิบัติจริง การเลือกเนื้อหาวิชานั้น คำนึงถึงความเป็นแก่นสาร สาระ ความน่าเชื่อถือ ทันสมัย และถูกต้องของความคิดรวบยอด (Concept) สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ วุฒิภาวะ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓. การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) หมายรวมถึง วิธีการสอนของวิทยากร และการจัดประสบการณ์การสอน เทคนิคการฝึกอบรม จิตวิทยาการสอน สื่อ และสื่อบุคคลที่เอื้ออำนวยให้การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะคติของวิทยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการในการสอนแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ (๑) วิธีการสอน (Method of Teaching) (๒) เทคนิคการสอน (Teaching Techniques) และ (๓) สื่อการสอน (Teaching Media) ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

๔. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาถึง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและเกณฑ์ที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การประเมินผล อาจดำเนินการเป็น ๓ ระยะ คือ ก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และ หลังการอบรม โดยประเมินด้านต่างๆดังนี้คือ ความพร้อมในสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก วิทยากรอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอุปกรณ์ สื่อ สื่อบุคคล เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมจะประกอบด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมิน ซึ่งทุกขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

^{๑๑๕} ธีรุต ไทยอุทิศ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ “Balanced Scorecard””. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาชั้นปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๘๐.

^{๑๑๖} บุญเลี้ยง พุ่มทอง, อ้างแล้ว, หน้า ๕.

๗.๔ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การออกแบบและการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทักษะต่างๆ โดยมีหลักสูตรการฝึก อบรมเป็นแนวทางในการดำเนินการ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ พอสรุป ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จัดเป็นการออกแบบการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม Rabin & Others^{๑๑๗} ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เป็นการพิจารณา ปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการออกแบบการเรียนรู้ (The Learning Design) ให้สัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theories) การออกแบบประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสรุปวิธีการโดยเฉพาะ และการออกแบบรูปแบบของการเรียนรู้นั้นเอง

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะบรรลุจุดประสงค์ได้ จะต้องหลักสูตรเป็นตัวกำหนด แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นเสมือน การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ก็มีรูปแบบกระบวนการ เช่นเดียวกับการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไป

มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ตามแนวคิดที่แตกต่างกันโดยมีผู้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

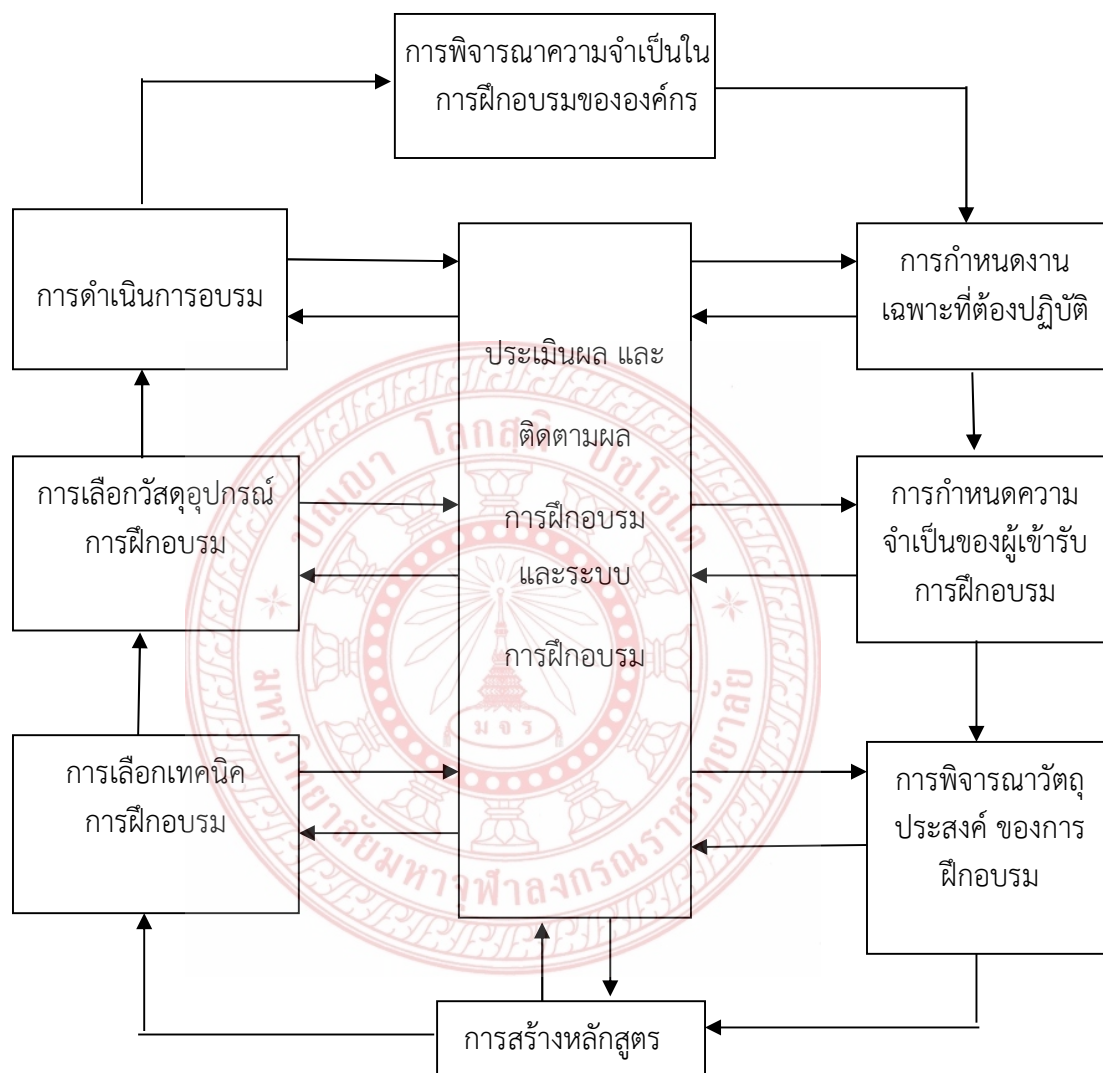
นาดเลอร์ (Nadler) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาที่เรียกว่า The Critical Event Model ประกอบด้วย ๙ ขั้นตอน ดังนี้ ^{๑๑๘}

๑. หาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร
๒. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
๓. กำหนดความจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม
๔. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
๕. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
๖. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
๗. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม

^{๑๑๗} Rabin, M., Watson, M., Kidd, V., Woo, S. L. C., Breg, W. R., and Ruddle, F. H. “ Regional Location of Alpha-1-Antichymotrypsin and Alpha-1Aantitrypsin Genes on Human Chromosome 14”. Somat. Cell Molec. Genet. 12, (1999). pp. 209-214.

^{๑๑๘} Nadler, L. **Designing Training Programs: The Critical Events Model**. (Reading Massachusetts: Addison Wesley, 1982), pp. 11 – 13.

๘. ดำเนินการฝึกอบรม
 ๙. ประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม
 ดังแสดงภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๓ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา The Critical Event Model (Nadler, ๑๙๘๒)
 ที่มา: ช่อเพชร เบ้าเงิน^{๑๑๙}

^{๑๑๙} ช่อเพชร เบ้าเงิน. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒.

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ งานวิจัยในประเทศ

กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ ทำการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน วัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มี ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความเชื่อมั่นในตนเอง และความใจกว้าง^{๑๒๐}

ไพศาล จันทรภักดี ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ สำหรับเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๒) เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ ๓) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ ๔) เพื่อประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเยาวชนคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ทันเหตุการณ์ก้าวทันโลกเทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีบุคลิกภาพดี มีการบริหารจัดการดี มีความเสียสละ และมีความยุติธรรม สำหรับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี ๓ วิธีคือ ๑) การพัฒนาตนเองเพื่อตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งกาย ใจและสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การพัฒนาตนเองเพื่อบุคคลอื่น ให้มีมนุษยสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเมตตากรุณา ความเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมกับผู้อื่น และ ๓) การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน ให้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์สาระสำคัญและหัวข้อการฝึกอบรม คือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพ การบริหารจัดการ การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ การรู้จักและวิเคราะห์ตนเอง การรู้จักวิพากษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ กระบวนการฝึกอบรม ใช้ภาคทฤษฎี ๑๒ ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ ๑๒ ชั่วโมง ใช้เวลาฝึกอบรม ๕ วัน เมื่อประเมินผลนักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน และด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ พบว่า การประเมินผลหลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม มี

^{๑๒๐} กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขา การวัดผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐), หน้า บทคัดย่อ.

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๑}

เสถียร แป้นเหลือ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และศิลปะการสื่อสาร และผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน ๓๐ คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตามเกณฑ์ ผลการทดสอบวัดความรู้และเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด^{๑๒๒}

สายฝน วังสระ ทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม ๔-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) สร้างและพัฒนาโปรแกรม ๔-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน (๒) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่างนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการสอนแบบปกติร่วมกับโปรแกรม ๔-เอช และนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการสอนแบบปกติ (๓) เพื่อศึกษาพฤติกรรม การขยายความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ของนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบปกติร่วมกับโปรแกรม ๔-เอช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๒ การเลือกนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่วิธีการทดลองใช้การคัดเลือกแบบอาสาสมัคร ได้นักเรียนจำนวน ๕๒ คน แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มๆ ละ ๒๖ คน โดยนำผลคะแนนภาวะผู้นำก่อนเรียนมาจัดกลุ่มให้มีคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุด แล้วทดสอบด้วยสถิติทดสอบที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test for independent) จากนั้นจับฉลากแต่ละกลุ่มเข้าสู่กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบวัดภาวะผู้นำและโปรแกรม ๔-เอช การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติพื้นฐาน และการทดสอบสถิติทดสอบที ผลการวิจัย พบว่า ๑) โปรแกรม ๔-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย ๖ กิจกรรมย่อย ได้แก่ (๑) กิจกรรม what is leader (๒) กิจกรรม who am I (๓) กิจกรรม communication cues (๔) กิจกรรม planning and managing

^{๑๒๑} ไพศาล จันทรักดี. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒๒} เสถียร แป้นเหลือ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐) หน้า บทคัดย่อ.

(๕) กิจกรรม team building and mastering motivation (๖) กิจกรรม making decision ซึ่งทั้ง ๖ กิจกรรม ประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ และการประเมินผล ๒) นักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนแบบปกติร่วมกับโปรแกรม ๔-เอช มีภาวะผู้นำสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๓) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า นักเรียนทั้ง ๒ กลุ่มมีการพัฒนาภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นโดยนักเรียนกลุ่มทดลองจะมีการพัฒนาที่เด่นชัดมากกว่ากลุ่มควบคุม นักเรียนมีการขยายความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปสู่สมาชิกในครอบครัวโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีกระตุ้นจิตใจให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นักเรียนทั้ง ๒ กลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน รู้จักวางแผน แบ่งเวลาในการทำบ้าน อ่านหนังสือ นอกจากนี้นักเรียนในกลุ่มทดลองยังมีการหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และรู้จักการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นมากขึ้น^{๑๒๓}

วารินทร์ เขตขำนิ ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ ประกอบด้วย ๑๖ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความมีประชาธิปไตย ด้านการยอมรับผู้อื่น ด้านวินัยในตนเอง ด้านประสบการณ์ชีวิต ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการกล้าแสดงออก ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการเรียนรู้ ด้านการใช้ภาษา และด้านความยุติธรรม ทั้ง ๑๖ องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ๔๕.๙๑ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่า ๙๕๙.๙๙ ($P=๑.๐๐$) องศาอิสระ มีค่า ๒.๗๕๖ ค่าดัชนีระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า .๙๖ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า ๐.๙๓ และค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่า ๐.๐๑๖ แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ ที่สร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์^{๑๒๔}

^{๑๒๓} สายฝน วังสระ. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒๔} วารินทร์ เขตขำนิ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

วรุฒิ จิรสัจจธรรม ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ๒) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมหลักสูตรเสริมฉบับนี้ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยการพัฒนาหลักสูตรเสริมครั้งนี้ได้พัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ๔ ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรเสริม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม และการปรับปรุงหลักสูตรเสริม ผลการวิจัย พบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ จำนวน ๘๔ ตัวแปร ใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ หรือ มากกว่า ๐.๕ หลังการหมุนแกนพบว่า มีเพียง ๔ องค์ประกอบ ๓๖ ตัวแปร ที่จำเป็นในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ ๔๘.๔๓ โดยได้น้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การคิดวิเคราะห์หาคำน้ำหนักร้อยละ ๑๔.๒๑ การมอบหมายงาน มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ ๑๒.๓๓ การนำและทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ ๑๑.๐๓ และการมีเจตคติที่ดีมีค่าน้ำหนักอธิบายความแปรปรวนร้อยละ ๑๐.๘๖ และผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรเสริม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ คน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องว่าหลักสูตรเสริมฉบับนี้สามารถนำไป ทดลองใช้ได้ โดยให้ปรับปรุงในส่วนขอเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม และขยายเวลาให้กับการเสริมทักษะมากขึ้น ควรเพิ่มอีกหน่วยหนึ่งเพื่อสรุปองค์รวมทั้งหมด ในด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมเสริมทักษะมากกว่านี้ และควรมีวิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย เป็นต้น ๒) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก มีผลการประเมินหลังการทดลองใช้ หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ทั้ง ๓ ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของหลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักเรียนเมื่อสิ้นสุดการสอน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรเสริมมีประสิทธิภาพและสามารถใช้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีการจัดการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม ระหว่าง ผู้เรียน ผู้ดำเนินการสอน หัวหน้าแผนกช่าง และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เข้ามามีบทบาท ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียน ให้เกิดการกระทำด้วยตนเองและรู้จักชี้แนะตนเองได้โดยอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การตั้งคำถามและการตอบคำถามการเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมติ และการเล่นเกมต่างๆ รวมถึงการมีวิธีการและเครื่องมือในการวัดประเมินผลทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีคุณภาพ^{๑๒๕}

จิมมี ทองพิมพ์ ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

^{๑๒๕} วรุฒิ จิรสัจจธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

เพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (๒) ศึกษาผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัย พบว่า ๑) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียน ๙ ประการ ดังนี้ (๑) ความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (๒) ความเสียสละ (๓) ความซื่อสัตย์ (๔) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน (๕) กล้าตัดสินใจ (๖) ความเชื่อมั่นในตัวเอง อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (๗) ความสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆด้วยเหตุผลและยุติธรรม (๘) ความขยันและอดทน และ (๙) ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ให้เพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ในส่วน ๒) เมื่อติดตามผลหลังสิ้นสุดการทดลอง ๑ เดือน พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดี ๙ ประการ ไม่ได้ลดลงหรือหายไปแต่กลับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ถึง $.01$ และ ๓) นักเรียนมีความสนใจในการอบรมครั้งนี้มากและมีความเห็นว่าการอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนมาก นักเรียนรู้สึกว่าการอบรมแล้ว นักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำในแต่ละด้านมาก ยกเว้นความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆด้วยเหตุผลและยุติธรรมมีระดับปานกลาง นักเรียนชอบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ยกเว้นกิจกรรมพันท้ายนรสิงห์ กิจกรรมบุหรืที่หายไปและกิจกรรมแทงเชือกที่นักเรียนชอบในระดับปานกลาง ส่วนกิจกรรมผจญภัยและกิจกรรมรอบกองไฟนักเรียนชอบมากที่สุด^{๑๒๖}

อัศพงศ์ สุขมาตย์ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา วัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ และผลการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนเมืองปัตตานี จำนวน ๓๕ คน ที่มีการจัดห้องเรียนแบบคละกันได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยมีหน่วยการสุ่มคือห้องเรียน เป็นเวลา ๒๐ สัปดาห์ๆ ละ ๒ ชั่วโมงรวมทั้งสิ้น ๔๐ ชั่วโมง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบสองกลุ่มทดสอบก่อน-หลัง (Pretest-Posttest Control Group Design) พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ เปลี่ยนไปจากหลังการทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพ ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง แต่หลังการทดลองใช้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรโดย ปรับเวลาในการจัดกิจกรรม และปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความ

^{๑๒๖} จิมมี่ ทองพิมพ์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๒), หน้า บทคัดย่อ.

เหมาะสมมากยิ่งขึ้น^{๑๒๗}

ชัยนิตย์ พรธนากร และ รุจิร ภูสาระ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน การวิจัยเชิงทดลองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชนและ (๒) ตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองหลักสูตรฝึกอบรม คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนปราชญ์ราชูราษฎร์อำเภอมะนัง จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน ๓๐ คนและ นักเรียนที่เป็นกลุ่มควบคุมจำนวน ๓๐ คน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ ตอนที่ ๑ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาระดับพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิด จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ ๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และโครงสร้างต่าง ๆ ที่สำคัญ ตอนที่ ๓ การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ nonequivalent pretest-posttest control-group design ใช้สถิติ t-test แล้วนำเสนอผลการทดสอบในรูปแบบตาราง สำหรับกลุ่มทดลองมีการประเมินผลการฝึกอบรม ตอนที่ ๔ การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากได้ตรวจสอบประสิทธิผลแล้ว ได้นำผลมาปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรนี้สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดีของเยาวชนใน ๖ ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะประชาธิปไตย ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านความสามารถในการปรับตัวและด้านความเป็นไทย^{๑๒๘}

สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสู่อาเซียนของนิสิตคณะพลศึกษา การดำเนินการวิจัย มี ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นสำรวจความคิดเห็นและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ คน ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสู่อาเซียนของนิสิตคณะพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จำนวน ๒๒ คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ๓ รอบ วิเคราะห์ด้วยการหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha) ที่ .๘๘๓ และนำแบบสอบถามทั้งฉบับไปได้ค่าวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปีที่ ๑, ๒, ๔ และ ๕ จำนวน ๓๒๐ คน ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Weighting) ๐.๗๐ ขึ้นไป ขั้นตอนที่ ๓ ตรวจสอบความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นที่ต้องมี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ ๓ ทุกหลักสูตร ในคณะพลศึกษา จำนวน ๓๑๖ คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสู่อาเซียนของนิสิตคณะพลศึกษา มี

^{๑๒๗} อัครพงศ์ สุขมาตย์. “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒๘} ชัยนิตย์ พรธนากร และ รุจิร ภูสาระ, “การพัฒนาหลักสูตรการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๓(๒), (๒๕๕๖), หน้า ๘๗ – ๑๐๔.

๖ องค์ประกอบหลัก ๒๑ องค์ประกอบย่อย และ ๖๓ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ ๑) คุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบย่อย ๙ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ๒) คุณสมบัติของนิสิตคณะพลศึกษา ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบย่อย ๗ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ๓) การสื่อสาร ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบย่อย ๑๑ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ๔) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบย่อย ๑๐ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ๕) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบย่อย ๑๑ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ และ ๖) บทบาทความเป็นพลเมืองอาเซียน ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบย่อย ๑๕ ตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ และ กลุ่มตัวอย่างนิสิตชั้นปีที่ ๓ ทุกหลักสูตร คณะพลศึกษา ได้แก่งสความคิดเห็นถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นต้องมีของตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นต้องมีของตัวบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ๑๐ อันดับ ดังนี้ ๑) มีความสามารถในทักษะวิชาชีพ ๒) มีสุขภาพดี ๓) มีจิตอาสา ๔) มีปัญญาดี ๕) ต้องยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม ๖) มีมนุษยสัมพันธ์ ใฝ่รู้ มุ่งมั่น และรู้จักตนเอง ๘) มีความสามารถในการอ่าน พูด ฟัง และเขียนด้วยภาษาไทยได้ถูกต้อง ๙) สามารถวิเคราะห์วิกฤตการณ์ของสังคมไทยและอาเซียน และ ๑๐) สามารถนำคุณธรรมและจริยธรรมไปประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานได้^{๑๒๙}

กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ๒) ประเมินผลการใช้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เป็นคณะกรรมการนักเรียน ภาคเรียนที่ ๑ ปี การศึกษา ๒๕๕๗ ของโรงเรียนนวมวิทย์วิทยา จำนวน ๓๕ คน โดยการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของคณะกรรมการนักเรียนแต่ละห้องเรียน ผลการวิจัย พบว่า ๑. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ ๑) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ๒) พัฒนาหลักสูตร ๓) การใช้หลักสูตร และ ๔) การประเมินผล พบว่า นักเรียนมีความต้องการให้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย หลักการและเหตุผลจุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรม สื่อและวัสดุ อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสอดคล้องเหมาะสม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจและปฏิบัติกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ๒. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า ๑) ความรู้ เรื่อง ภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒) ทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก ๓) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก^{๑๓๐}

^{๑๒๙} สุปรานีวี ขวัญบุญจันทร์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสู่อาเซียนของนิสิตคณะพลศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๗), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๓๐} กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๘), หน้า บทคัดย่อ.

๘.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

Benson & Saito ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า มีผลเชิงบวกสำหรับกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนครั้งนี้มีประเด็นดังต่อไปนี้ การพัฒนาตัวบุคคลและสังคมการอยู่ร่วมกันการมีเหตุผลทางจริยธรรม การเคารพตนเอง ท่าทีต่อการให้บริการชุมชน และการการมีส่วนร่วมกับชุมชน การควบคุมตนเอง การควบคุมอารมณ์การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแก้ปัญหาทักษะ การติดต่อระหว่างบุคคล การยอมรับสังคม และการสื่อสารในครอบครัวและความไวใจในพ่อแม่ อีกทั้งการพัฒนาทักษะ การดำรงชีวิตในแบบภาวะผู้นำ การพูดในที่สาธารณะ การตัดสินใจ ความเป็นอิสระในความคิด การกระทำความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการปฏิบัติทางวิชาการชีวิตปลอดภัย^{๑๓๑}

Ricketts & Rudd ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลการศึกษาความเข้าใจภาวะผู้นำเพื่อการอบรมครู และการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เบต้าในการทบทวนเอกสารการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน เชื่อมโยงกับการสร้างโมเดลทางความคิดของการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเยาวชน หลังการกล่าวอ้างอิงถึงความต้องการในการศึกษาภาวะผู้นำ การขาดข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบโครงสร้างการทำงานเชิงหลักสูตรสำหรับการสอนภาวะผู้นำให้นักเรียนทั้งหมด โมเดลนี้ประกอบด้วย ๕ มิติ และ ๓ สถานะของการพัฒนา ๕ มิติของโมเดลทางความคิด คือ ๑) ความรู้และข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ ๒) ท่าทีความปรารถนาและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓) การตัดสินใจ การมีเหตุผล และการคิดเชิงวิฤต ๔) ทักษะการสื่อสารทางการพูดและการเขียน และ ๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภายในตนเอง ข้อเสนอแนะ ๕ มิติ อยู่ในโมเดลเพื่อดำเนินการในสถานการณ์แรกของการพัฒนาหลักสูตรการสอนภาวะผู้นำในเยาวชน^{๑๓๒}

Haber and Komives ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสำรวจการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีจิตสำนึกในตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง การมุ่งมั่นความร่วมมือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การแสดงความเห็นต่างอย่างสุภาพอ่อนน้อม และการเป็นพลเมืองที่ดี กลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน ๓,๔๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีความรับผิดชอบต่อสังคมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierchical Multiple Regression) พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรทางด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญที่สุดและตัวแปรการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นตัวแปร

^{๑๓๑} Benson, P.L., & Satio, R.N. "The scientific foundations of youth development". In P.L. Benson and K.J. Pittman (Eds.), **Trends in youth development: Vision, Realities and Challenges**, (Norwell, Massachusetts: Kluwer Academic Publishers, 2001). pp. 135-154.

^{๑๓๒} Ricketts, J. C. & Rudd, R. D. "A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth". **Journal of Career and Technical Education**, 19(1) (2002): 1-30.

ที่สำคัญที่สุดสำหรับนักศึกษาเพศหญิง^{๑๓๓}

Buschlen and Dvorak ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาอยู่ในระหว่างการศึกษาวิชาภาวะผู้นำที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบทักษะภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นระหว่างการเรียนรู้วิชาภาวะผู้นำที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในภาคตะวันตกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิชานี้ใช้แนวคิดของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยการใช้เทคนิคการบรรยาย งานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยกึ่งทดลองโดยตัวอย่างสองกลุ่มที่มีขนาดเท่ากันและกลุ่มตัวอย่างได้มีการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเข้าศึกษาวิชานี้ ผลจากการวิจัย พบว่า ภายหลังจากที่นักศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดของรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้นักศึกษามีการพัฒนาภาวะผู้นำเพิ่มสูงขึ้นกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการศึกษาดังกล่าว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทักษะของนักศึกษาโดยใช้แนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น เป็นสิ่งที่นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้จากการเรียนโดยการฝึกอบรม^{๑๓๔}

Tiyaanah ทำการวิจัยเรื่อง ชุดการเรียนรู้: หลักสูตรเสริมภาวะผู้นำวัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้ เพื่อศึกษาทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นไปได้ที่เกิดจากนักเรียนที่เข้าเรียนรวมในห้องเรียนเดียวกัน (เช่น นักเรียนใน ๒ ระดับชั้น ที่เรียนรวมในห้องเรียนเดียวกัน ได้แก่ ประถมศึกษา ปีที่ ๔ และประถมศึกษาปีที่ ๕) ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนต่างระดับชั้นที่เข้าเรียนรวมในชั้นเดียวกันมีแนวโน้มที่จะแสดงทักษะความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งกว่านักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับเดียวกัน เมื่อทำการสัมภาษณ์ครูที่สอนห้องเรียนควบชั้น เรียนร่วมกัน ๓ ห้องในทักษะความเป็นผู้นำของนักเรียน นักเรียนที่เรียนในห้องเรียนรวมชั้น มีทักษะความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งกว่านักเรียนที่แยกเรียนตามระดับชั้น^{๑๓๕}

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน สามารถพัฒนาได้ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ที่ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การศึกษาความต้องการได้คุณลักษณะความเป็นผู้นำ การออกแบบหลักสูตร ที่นำมากำหนดเป็นร่างหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหากิจกรรมและวิธีฝึกอบรม สื่อ วิธีการวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จนได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาผู้นำเยาวชนให้เกิดประสิทธิผลได้ ซึ่งจากการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการ เพื่อใช้ในกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ต่อไป

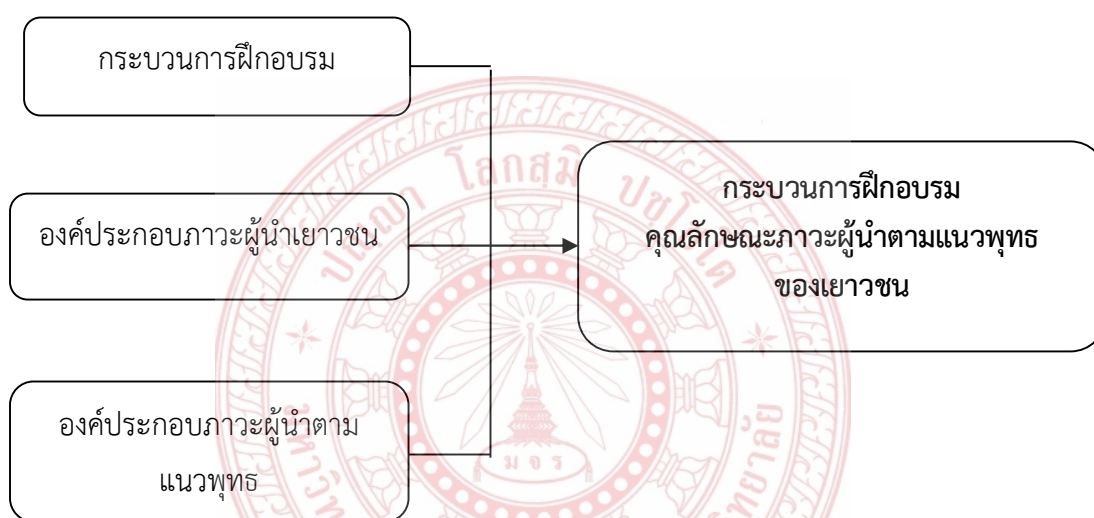
^{๑๓๓} Haber, P. & Komives, S. R. "Predicting the Individual Values of the Social Change Model of Leadership Development: The Role of College Students' Leadership and Involvement Experiences". *Journal of Leadership Education*, 7(3), (2009). pp. 133-166.

^{๑๓๔} Buschlen, E and Dvorak, R. "The Social Change Model as Pedagogy: Examining Undergraduate Leadership Growth". *Journal of Leadership Education*, 10(2) (2011). pp. 38-56.

^{๑๓๕} Tiyaanah, Q. R. *Combination Classrooms: Hidden Curriculum of Leadership*. (n.p.: Mills College Spring, 2012).

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน และจากการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ และจากการศึกษาความความต้องการจำเป็นของเยาวชน สังเคราะห์มาเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เพื่อร่างเป็นกระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบของหลักสูตร การทดลองใช้และประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุง โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (๒) เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (๓) เพื่อศึกษาประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน และ (๔) เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ประกอบด้วยวิธีการวิจัย ๔ ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ขั้นตอนที่ ๓ ศึกษาประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ขั้นตอนที่ ๔ ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

จากการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน สามารถแสดงรายละเอียด ได้ ดังนี้

๓.๑ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ในการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยมีกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่

๑. การวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน และคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

๒. สำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๔๐๐ คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๓. สังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จากผลการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน และคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี ได้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ใช้สำหรับการวิจัยกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี

๓.๒ การศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๑. ร่างกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ในการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งได้ใช้องค์ประกอบที่ได้จากข้อ ๑ ในการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัย มาสร้างเป็นกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยกำหนดหลักการแนวคิด หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม แบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ซึ่งแบ่งเนื้อหาหลักสูตรออกเป็นโมดูล ที่ประกอบด้วยภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมประเมินการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ชัดเจน

๒. การวิพากษ์หลักสูตรโดยการสนทนากลุ่ม

การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ๑ รูป ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านหลักสูตร จำนวน ๒ ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรม ๒ ท่าน และ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเด็กและเยาวชน จำนวน ๒ ท่าน เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม เนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ-อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล (ภาคผนวก)

ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ การเตรียมการ

๑. กำหนดตัวผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้เพื่อเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน ๗ ท่าน

๒. เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและทำหนังสือเชิญเข้าร่วมประชุมในวันเวลาและสถานที่ที่กำหนด

๓. ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๑ เพื่อนัดหมาย ในการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ ๒ การดำเนินการ

การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในวันเสาร์ ที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงแรมสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต นั้น ผู้วิจัยได้ส่งมอบคู่มือผู้ฝึกอบรมให้กับผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยในการสนทนากลุ่มดังกล่าวมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และนำเสนอร่างกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา ๓ โมดูล ดังนี้

โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองคน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ร่วมกันวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรมซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวิพากษ์ตามประเด็นที่ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

๒.๑ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม มีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเยาวชนหรือไม่ สามารถประเมินผลได้ชัดเจนหรือไม่

๒.๒ เนื้อหาการเรียนรู้ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญอะไรบ้างมีความเหมาะสมกับแนวคิด ทฤษฎี วุฒิก้าวและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ เพียงไร

๒.๓ กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมอย่างไร และสามารถนำไปสู่การประเมินผลได้ชัดเจนเพียงไร

๒.๔ สื่อ-อุปกรณ์ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงไร สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนอย่างไรบ้างที่เหมาะสม

๒.๕ การวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอยู่ในหลักสูตรนั้นมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร

๓. ผู้วิจัยสรุปผลการประชุมการสนทนากลุ่มตามประเด็นต่าง ๆ ที่นำเสนอและได้รับการรับรองจากที่ประชุม

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มที่ครอบคลุมทั้ง ๕ ประเด็น เครื่องบันทึกเสียง วีดิโอและสมุดบันทึก

ภายหลังการวิพากษ์ นำประเด็นการวิพากษ์มาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน แล้วจึงนำไปทดลองใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากบันทึกการประชุมตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นมติในการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเขียนบรรยายสรุปประเด็น เพื่อตอบข้อคำถามที่ผู้วิจัยนำเสนอในระหว่างการประชุม ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและนำหลักสูตรไปทดลองใช้

๓.๓ การประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ในกระบวนการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการนำหลักสูตรที่ผ่านการวิพากษ์ และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว มาทำการทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ในวันที่ ๑๓ - ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ วัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี กลุ่มเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี หรือเป็นผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป ถึง อายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ จำนวน ๕๔๘ คน

กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสมัครใจ เข้าร่วมกิจกรรมโครงการฝึกอบรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน และสมัครเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

แบบแผนการวิจัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Designs) ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) โดยมีการวัดตัวแปรตามก่อนและหลังการทดลอง ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ แบบแผนการทดลองในการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน

การทดสอบก่อน (Pre-test)		การทดลอง (Treatment)	การทดสอบหลัง (Post-test)
T ₁		X	T ₂
หมายเหตุ :		T ₁ แทนการทดสอบที่จัดกระทำก่อนการฝึกอบรม	
		X แทนการจัดกระทำการทดลอง	
		T ₂ แทนการทดสอบที่จัดกระทำหลังการทดลองฝึกอบรม	

การดำเนินการทดลอง

๑. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมก่อนการฝึกอบรม และทำการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน และวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน ก่อนการทำการกิจกรรม (Pre-test)

๒. ผู้วิจัยจัดกิจกรรมเพื่อทำความรู้จักกับผู้เข้ารับการอบรม มีการแนะนำคณะวิทยากรทีมงาน การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แนะนำตัวเอง การแนะนำหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาการเรียนรู้ การจูงใจให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเข้ารับการฝึกอบรม และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้

๓. คณะวิทยากรดำเนินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

๔. ผู้วิจัยประเมินทักษะคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน ที่เกิดขึ้นในระหว่างการอบรม

๕. หลังจากการฝึกอบรมดำเนินการวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน และวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของเยาวชน (Post-test)

๖. เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ทดสอบโดยการหาค่า Paired t – test

๗. หลังจากการฝึกอบรมดำเนินการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
ดังนั้น การประเมินผลการทดลองสามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ การประเมินการทดลอง

แบบประเมิน	ระยะเวลาประเมิน		
	ก่อน การ ทดลอง	ระหว่าง การ ทดลอง	หลัง การ ฝึกอบรม
- ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	✓		✓
- เจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	✓		✓
- ประเมินทักษะคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน		✓	
- การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร			✓

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น ๔ ฉบับ ได้แก่ ๑) แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ๒) แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ๓) แบบประเมินทักษะคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน และ ๔) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร

๑. แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเยาวชน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเยาวชน ใน ๑๐ องค์กรประกอบ แบ่งความรู้ออกเป็น ๓ องค์กรประกอบหลัก ได้แก่

องค์กรประกอบที่ ๑ ความสามารถในการครองตน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

องค์กรประกอบที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ ๓ ความสามารถในการครองคน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา

๑.๒ สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เนื่องจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในด้านความรู้ให้ความสำคัญกับเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน โดยแบบทดสอบเป็นลักษณะ ๔ ตัวเลือก จำนวน ๓๐ ข้อ ได้แก่

- มีความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการครองตน จำนวน ๑๐ ข้อ
- มีความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการครองคน จำนวน ๑๐ ข้อ
- มีความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการครองงาน จำนวน ๑๐ ข้อ

๑.๓ นำแบบทดสอบถามที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน โดยมีคุณสมบัติ ตามรายละเอียด ดังนี้ ๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ ๒) มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำหรือการวิจัยอย่างน้อย ๕ ปี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามถึงจุดประสงค์ของการวัดโดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +๑ เมื่อเห็นด้วย ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจ ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๑ เมื่อไม่เห็นด้วย ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามจุดประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕๐ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการแสดงในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยสรุป พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ จำนวน ๓๐ ข้อ ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .๘๐ จำนวน ๔ ข้อ สรุปว่าข้อคำถามทั้งหมดสามารถใช้ได้

๑.๔ นำแบบทดสอบวัดความรู้ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อหาค่ายากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r)

เกณฑ์การประเมินค่าความยากง่ายที่เหมาะสม ได้แก่ ๐.๒ – ๐.๘ และค่าอำนาจจำแนกที่เหมาะสมคือ ๐.๒ ขึ้นไป

ผลการทดลองใช้กับเยาวชนซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวน ๓๐ คน พบว่า แบบวัดความรู้ที่สร้างขึ้น มีค่าความยาก (p) เท่ากับ ๐.๔๓ – ๐.๖๗ และค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ ๐.๒๗ – ๐.๕๓ สรุปว่าข้อคำถามทั้งหมดสามารถใช้ได้

๒. แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเจตคติคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน แนวคิดและทฤษฎี วิธีการสร้างแบบวัดเจตคติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติ

๒.๒ สร้างแบบวัดเจตคติคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert) ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๓๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
๕	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ	
๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง มีเจตคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๒.๓ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน โดยมีคุณสมบัติ ตามรายละเอียดดังนี้ ๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ ๒) มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำหรือการวิจัยอย่างน้อย ๕ ปี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามถึงจุดประสงค์ของการวัด โดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

+๑ เมื่อเห็นด้วย ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์

๐ เมื่อไม่แน่ใจ ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์

-๑ เมื่อไม่เห็นด้วย ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามจุดประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕๐ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แสดงในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยสรุป พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ สรุปว่าข้อคำถามทั้งหมดสามารถใช้ได้

๒.๔ นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับเยาวชนที่เป็นผู้รับฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .๘๘๘

๓. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นแบบประเมินทักษะ/พฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมิน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน แนวคิดและทฤษฎี วิธีการสร้างแบบวัดทักษะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดทักษะพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการประเมินทักษะทั้ง ๓ ทักษะ ได้แก่ (๑) ทักษะความสามารถในการครองตน ซึ่งเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ (๒) ๒ ทักษะความสามารถในการครองงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ และ (๓) ทักษะความสามารถในการครองคน ซึ่งเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๒ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา

๓.๒ สร้างแบบประเมินทักษะคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ทั้ง ๗ ทักษะๆ ละ ๕ ข้อ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert) ซึ่งใช้รูปรีดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ที่ใช้ประเมินการปฏิบัติ โดยมีแนวทางการให้คะแนน (Scoring guides) ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะ ใช้ในการประเมินทักษะของผู้เข้ารับการอบรม ๕ ระดับคะแนน คือ ๕, ๔, ๓, ๒ และ ๑ รวม ๓ ทักษะ จำนวน ๓๐ ข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับคะแนน คือ

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มีทักษะมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มีทักษะมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	มีทักษะปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	มีทักษะน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	มีทักษะน้อยที่สุด

๓.๓ นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาฯ อนุมัติเพื่อปรับปรุงแก้ไข

๓.๔ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน โดยมีคุณสมบัติตามรายละเอียด ดังนี้ ๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ ๒) มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำหรือการวิจัยอย่างน้อย ๕ ปี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามถึงจุดประสงค์ของการวัด โดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +๑ เมื่อเห็นด้วย ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจ ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๑ เมื่อไม่เห็นด้วย ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามจุดประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕๐ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการแสดงในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยสรุป พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ สรุปว่าข้อคำถามทั้งหมดสามารถใช้ได้

๔. แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรมตามกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน แนวคิดและทฤษฎี วิธีการสร้างแบบประเมินเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ ๑ ด้านสถานที่ ตอนที่ ๒ ด้านวิทยากร และ ตอนที่ ๓ ด้านกิจกรรม

๔.๒ สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ตามแบบของ ไลเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)

๕ ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จำนวน ๒๕ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
๕ หมายถึง	มีความเหมาะสม ดีมาก
๔ หมายถึง	มีความเหมาะสม ดี
๓ หมายถึง	มีความเหมาะสม ปานกลาง
๒ หมายถึง	มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง
๑ หมายถึง	มีความเหมาะสม ปรับปรุงอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง	มีความเหมาะสม ดีมาก
๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง	มีความเหมาะสม ดี
๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง	มีความเหมาะสม ปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง	มีความเหมาะสม ควรปรับปรุง
๑/๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง	มีความเหมาะสม ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

๔.๓ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน โดยมีคุณสมบัติตามรายละเอียดดังนี้ ๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ ๒) มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมหรือการวิจัยอย่างน้อย ๕ ปี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามถึงจุดประสงค์ของการวัดโดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +๑ เมื่อเห็นด้วย ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจ ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
- ๑ เมื่อไม่เห็นด้วย ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามจุดประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕๐ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการแสดงในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยสรุป พบว่า จากข้อคำถามในจำนวน ๒๕ ข้อ ทุกข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาโดยมีค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ จึงเลือกมาทุกข้อ

๔.๔ นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับเยาวชนที่เป็นผู้รับฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .๘๙๗

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวัดความรู้ นำข้อมูลที่ได้จากทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลังการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และนำมาทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ Paired t - test

๒. การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวัดเจตคติ นำข้อมูลที่ได้จากการวัดเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลังการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และนำมาทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ Paired t - test

๓. การวิเคราะห์ทักษะคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินทักษะในระหว่างการทำกิจกรรมทั้ง ๓ ทักษะ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

๔. การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยนำผลการตอบแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรม มาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

๓.๔ ประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

หลังจากนำหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ไปทดลองใช้ และประเมินผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีความถูกต้องเหมาะสมสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

จากขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยทั้งหมด สามารถสรุปเป็นภาพขั้นตอนการวิจัย และกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้ตามภาพที่ ๕ ดังนี้

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีการนำเสนอตาม วัตถุประสงค์ ๔ ข้อ คือ

๑. ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๓. ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๓. ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๔. ผลการประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๑. ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๑.๑ การวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เยาวชน และคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเยาวชน ของนักวิชาการ จำนวน ๑๑ ท่าน (กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ, ๒๕๔๐ ; นพลักษณ์ หนักแน่น, ๒๕๔๓ ; วาสนา พวยอ้วน, ๒๕๔๗ ; ไพศาล จันทรภักดี, ๒๕๔๘ ; ลินดา พรหมลักษณ์, ๒๕๕๑ ; วรุณี จิรสัจจธรรม, ๒๕๕๓ ; วารินทร์ เขตขานี, ๒๕๕๓ ; วิจิตรา ทองแย้ม, ๒๕๕๕ ; Ricketts & Rudd, ๒๐๐๒ ; CTE, ๒๐๐๓ และ Lerner, ๒๐๐๔) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ๔๒ ประเด็นย่อย และนำข้อที่มีความหมายใน ประเด็นที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน ได้เป็น ๙ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ มีทักษะการคิด (Thinking Skills) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมี ความคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มีการคิดในเชิงบวก มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ

องค์ประกอบที่ ๒ มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมี วินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ ๓ มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีการ ยอมรับ ภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความใจกว้าง สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกได้ดี รู้จักประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม และชอบเป็นผู้นำ

องค์ประกอบที่ ๔ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการจูงใจ มีความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น ชอบพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และ ให้เกียรติผู้อื่น

องค์ประกอบที่ ๕ มีความสามารถในการทำงาน (Competency) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมาย มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบ มีความรอบคอบ มีความอุตสาหพยายาม มีพลังและทนต่อความเครียด มีความรู้ความเข้าใจในองค์กร มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการบริหารเวลา

องค์ประกอบที่ ๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการทำงานร่วมกับคนอื่น มีทักษะการนำ มีความสามารถในการประสานงาน และการมอบหมายงาน

องค์ประกอบที่ ๗ ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีการยอมรับผู้อื่น มีการเคารพผู้อื่น ความเป็นประชาธิปไตย

องค์ประกอบที่ ๘ มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีสติปัญญา มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ มีข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำ และก้าวทันโลกเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ ๙ มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communications) หมายถึง ผู้นำเยาวชนจะต้องมีทักษะทางการสื่อสารที่ดี

จากองค์ประกอบดังกล่าว สามารถสรุป เป็นองค์ประกอบหลัก ได้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ (Knowledgeable) มีคุณธรรมจริยธรรม (Decency) และมีบุคลิกภาพที่ดี (Personality)

๒. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ มีทักษะการคิด (Thinking Skills) มีความสามารถในการทำงาน (Competency) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) และ มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Communications)

และจากข้อสรุปของ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ที่ได้ศึกษาจากพระไตรปิฎก จากพระสูตรต่างๆ และจากนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา สามารถสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธได้ ๓ องค์ประกอบหลักสำคัญ ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล รู้หลักสัปบุริสธรรม มีพรหมวิหารธรรม มีสติปัญญาสามารถ ปราศจากอคติ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน และวางตนเหมาะสม

๒. ความสามารถในการครองงาน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีความชำนาญในงาน มีความรับผิดชอบ มีทักษะการมอบหมายงาน มีทักษะการประสานงาน และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

๓. ความสามารถในการครองคน โดยมีคุณธรรม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีจิตอาสา และมีความเชื่อถือจากผู้อื่น

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ๙ องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ๑๗ องค์ประกอบย่อยนั้น สามารถสรุปได้เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้เป็น ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังรายละเอียดตามตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และสรุปองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ภาวะผู้นำเยาวชน	ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ	สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ๑.๑ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ วิสัยทัศน์ก้าวไกล ๑.๒ รู้หลักสัปปุริสธรรม ๑.๓ มีพรหมวิหารธรรม ๑.๔ มีสติปัญญาสามารถ ๑.๕ ปราศจากอคติ ๑.๖ มีระเบียบวินัยในตนเอง ๑.๗ มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน ๑.๘ วางตนเหมาะสม	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๔ มีวินัยในตนเอง
๒. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีความสามารถในการทำงาน ๒.๓ การทำงานเป็นทีม	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีความชำนาญในงาน ๒.๒ มีความรับผิดชอบ ๒.๓ มีทักษะการมอบหมายงาน ๒.๔ มีทักษะการประสานงาน ๒.๕ มีความสามารถในการบริหารจัดการ	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ
๓. คุณลักษณะทางสังคม ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ ความเป็นประชาธิปไตย ๓.๓ มีทักษะการสื่อสารที่ดี	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๓.๒ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา ๓.๔ มีความเชื่อถือจากผู้อื่น	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน และองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน
 - ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
 - ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม
 - ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี

- ๑.๔ มีวินัยในตนเอง
๒. ความสามารถในการครองงาน
 - ๒.๑ มีทักษะการคิด
 - ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม
 - ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ
๓. ความสามารถในการครองคน
 - ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์
 - ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี
 - ๓.๓ มีจิตอาสา

๑.๒ สำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี

จากการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๔๐๐ คน โดยให้เยาวชนบอกคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เยาวชนจำเป็นต้องมี มาจำนวน ๑๐ ประการ จากนั้นนำมาวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ได้ผลการสำรวจ ตามรายละเอียดในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๔.๒ แสดงผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี

ที่	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	คะแนนความต้องการ	คิดเป็นร้อยละ	ลำดับความต้องการ
๑.	มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ	๓๓๕	๘๓.๗๕	๒
๒.	มีคุณธรรมจริยธรรม	๓๕๖	๘๙.๐๐	๑
๓.	มีบุคลิกภาพที่ดี	๒๘๑	๗๐.๒๕	๖
๔.	มีระเบียบวินัย เคารพกติกา และกฎหมาย	๒๖๗	๖๖.๗๕	๗
๕.	มีความรับผิดชอบ	๒๐๖	๕๑.๕๐	๑๒
๖.	เสียสละเพื่อสังคม	๒๑๓	๕๓.๒๕	๑๑
๗.	คิดบวก มีทัศนคติที่ดี	๙๘	๒๔.๕๐	๑๔
๘.	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์	๒๙๓	๗๓.๒๕	๕
๙.	มีทักษะการทำงานเป็นทีม	๓๒๑	๘๐.๒๕	๓
๑๐.	มีความสามารถในการบริหารงาน	๒๑๗	๕๔.๒๕	๑๐
๑๑.	มีทักษะการประสานงานที่เก่ง	๖๘	๑๗.๐๐	๑๖
๑๒.	ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๕๑	๑๒.๗๕	๑๘
๑๓.	บริหารเวลาได้ดี	๓๘	๙.๕๐	๒๑

ตารางที่ ๔.๒ แสดงผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนว
พุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตาม แนวพุทธของเยาวชน	คะแนนความ ต้องการ	คิดเป็น ร้อยละ	ลำดับความ ต้องการ
๑๔.	มีมนุษยสัมพันธ์	๓๑๕	๗๘.๗๕	๔
๑๕.	มีความเป็นประชาธิปไตย มีความเท่าเทียม	๑๙	๔.๗๕	๒๓
๑๖.	มีทักษะการสื่อสารที่ดี	๒๒๘	๕๗.๐๐	๙
๑๗.	มีจิตอาสา	๒๕๑	๖๒.๗๕	๘
๑๘.	มีทักษะทางภาษาที่ดี	๓๖	๙.๐๐	๒๒
๑๙.	มีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่	๙๓	๒๓.๒๕	๑๕
๒๐.	เคารพให้เกียรติผู้อื่น	๔๗	๑๑.๗๕	๑๙
๒๑.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น	๕๖	๑๔.๐๐	๑๗
๒๒.	มีเมตตา ขอบช่วยเหลือสังคม	๑๑๒	๒๘.๐๐	๑๓
๒๓.	ไม่โกง ไม่คอร์รัปชัน	๔๑	๑๐.๒๕	๒๐
๒๔.	อื่นๆ ที่ไม่เข้ากลุ่ม	๕๘	๑๔.๕๐	๒๔

จากตารางที่ ๔.๒ ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๔๐๐ คน โดยให้เยาวชนบอกคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เยาวชนจำเป็นต้องมี มาจำนวน ๑๐ ประการ ซึ่งพบว่า เยาวชนส่วนใหญ่ที่เห็นว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ เกินร้อยละ ๕๐.๐๐ จำนวน ๑๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) มีคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ (๒) มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ จำนวน ๓๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ (๓) มีทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน ๓๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๕ (๔) มีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน ๓๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๕ (๕) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จำนวน ๒๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๕ (๖) มีบุคลิกภาพที่ดี จำนวน ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๕ (๗) มีระเบียบวินัย เคารพกติกา และกฎหมาย จำนวน ๒๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๕ (๘) มีจิตอาสา จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๕ (๙) มีทักษะการสื่อสารที่ดี จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๐๐ (๑๐) มีความสามารถในการบริหารงาน จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๕ (๑๑) เสียสละเพื่อสังคมจำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๕ (๑๒) มีความรับผิดชอบ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๐

ตารางที่ ๔.๓ แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และสรุป
องค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ได้จากการสำรวจ

ผลการสังเคราะห์เอกสาร	ผลการสำรวจ	สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๔ มีวินัยในตนเอง	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๒ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๔ มีระเบียบวินัย เคารพกติกาและกฎหมาย ๑.๕ มีความรับผิดชอบ	๑. ความสามารถในการครองตน ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๔ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ
๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๒.๒ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารงาน	๒. ความสามารถในการครองงาน ๒.๑ มีทักษะการคิด ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ
๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา ๓.๔ เสียสละเพื่อสังคม	๓. ความสามารถในการครองคน ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ๓.๓ มีจิตอาสา

๑.๓ สังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

จากผลการการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเยาวชน และคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และผลการสำรวจความต้องการจำเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี ได้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ใช้สำหรับการวิจัยกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน

- ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
- ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี
- ๑.๔ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

๒. ความสามารถในการครองงาน

๒.๑ มีทักษะการคิด

๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม

๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

๓. ความสามารถในการครองคน

๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์

๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี

๓.๓ มีจิตอาสา

๒. ศักยภาพกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๑. ร่างกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ในกระบวนการจัดทำร่างกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยได้ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ตามข้อ ๑ จากนั้น ผู้วิจัยนำมา สร้างเป็นกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยกำหนดหลักการ แนวคิด หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบสัมมนาเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร ซึ่งแบ่งเนื้อหาหลักสูตรออกเป็นโมดูล ที่ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมประเมินการ ฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ชัดเจน ซึ่งใช้เวลาฝึกอบรม ๒ วัน เนื้อหาประกอบด้วย ๓ โมดูล ซึ่งมีเนื้อหา ๑๐ องค์ประกอบ ดังนี้

โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ

๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม

๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี

๑.๔ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๒.๑ มีมนุษยสัมพันธ์

๒.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี

๒.๓ มีจิตอาสา

โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองงาน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๓.๑ มีทักษะการคิด

๓.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม

๓.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

๒. การวิพากษ์หลักสูตรโดยการสนทนากลุ่ม

ในกระบวนการจัดทำร่างกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยได้นำร่างดังกล่าว ให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ ท่าน ทำการวิพากษ์ โดยมีการจัดวิพากษ์หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในวันเสาร์ ที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงแรมสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต นั้น ผลการวิพากษ์ ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการสนทนากลุ่ม

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
หลักการแนวคิด - ความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน - ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชน	เห็นด้วยกับหลักการแนวคิดของหลักสูตร
หลักการของหลักสูตร ๑. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ๒. เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินงานของเยาวชน ๓. เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ	เห็นด้วยกับหลักการของหลักสูตรที่เน้นเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำ แต่ควรบอกถึงน้ำหนักของ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ว่าแต่ละตัวมีน้ำหนักเท่าไร ซึ่งควรให้ความสำคัญกับน้ำหนักในด้านทักษะมากที่สุด เช่น ความรู้ ควรมีน้ำหนัก ๒๐ % เจตคติ ๓๐ % และทักษะ ๕๐ % โดยในกระบวนการฝึกอบรม ไม่เน้นการบรรยายให้ความรู้ แต่สร้างแรงจูงใจให้เกิดเจตคติที่ดี เพื่อการลงมือปฏิบัติให้เกิดทักษะที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นในการออกแบบกระบวนการฝึกอบรม จะได้ให้น้ำหนักของเนื้อหาที่เหมาะสมกับหลักการของหลักสูตรการฝึกอบรม

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ
สนทนากลุ่ม (ต่อ)

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพื่อให้เยาวชน ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน ๒. ด้านเจตคติ ประกอบด้วย เกี่ยวกับความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน ๓. ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน	เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่เน้นเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ แต่ในด้านทักษะ ควรปรับเป็น ทักษะในการครองตน ทักษะในการครองคน และทักษะในการครองงาน หรือบริหารงาน
เนื้อหาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๓ โมดูล ๑๐ องค์กรประกอบ ดังนี้ โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองคน ประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา	เห็นด้วยกับเนื้อหาของการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย ๓ โมดูล ๑๐ องค์กรประกอบ แต่ควรเพิ่มการให้ความรู้ในเรื่องของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ที่มีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากภาวะผู้นำของเยาวชนโดยทั่วไป
ระยะเวลาการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ วัน	ระยะเวลาในการฝึกอบรมตามกระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ
สนทนากลุ่ม (ต่อ)

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
วิธีการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน ผสมผสานหลายวิธีประกอบกัน	แยกอธิบายให้ชัดว่า เทคนิคการฝึกอบรม ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เทคนิคไหน ใช้กับโมดูลไหนให้ชัดเจน
สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมประกอบด้วย ๑) สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ วิดีทัศน์ ๒) สื่อคอมพิวเตอร์ Power point ๓) ใบความรู้ ๔) ใบกิจกรรม ๕) เพลง ๖) ปากกาเมจิก และ ๗) กระดาษสี	แยกอธิบายให้ชัดว่า สื่อในการฝึกอบรม อันไหนใช้กับโมดูลไหน
กิจกรรมการประเมินก่อนการฝึกอบรม กิจกรรมการประเมินก่อนการฝึกอบรม โดยใช้ - แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำตามแนว พุทธของเยาวชน จำนวน ๓๐ ข้อ องค์กรประกอบละ ๓ ข้อ ๑๐ องค์กรประกอบ ซึ่งเป็นข้อสอบแบบ ๓ ตัวเลือก - แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนว พุทธของเยาวชน จำนวน ๓๐ ข้อ องค์กรประกอบละ ๕ ข้อ ซึ่งเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด	เห็นด้วยกับกิจกรรมการประเมินก่อน การฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ โดย ควรปรับข้อสอบในแต่ละโมดูล ซึ่งเป็น องค์กรประกอบหลัก ๓ โมดูล หรือ ๓ องค์กรประกอบหลัก ๑๐ องค์กรประกอบย่อย โดย ในแต่ละองค์กรประกอบหลัก ให้มีแบบทดสอบวัด ความรู้ โมดูลละ ๑๐ ข้อ รวม ๓ โมดูล เป็น จำนวน ๓๐ ข้อ เท่าเดิม แต่เห็นว่า แบบประเมินเจตคติเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จำนวน ๓๐ ข้อ ให้แยกเป็นแต่ละโมดูลเช่นเดียวกัน และควรเพิ่มแบบประเมินทักษะหรือ พฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของ การฝึกอบรมที่ เน้นสร้างความรู้ เจตคติ และ ทักษะ จำนวนโมดูลละ ๓๐ ข้อ เช่นกัน
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เยาวชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๐ คน	เห็นด้วยกับผู้รับการฝึกอบรม

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ
สนทนากลุ่ม (ต่อ)

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ๑.๒ มีบุคลิกภาพที่ดี ๑.๓ มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความมีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ อดทน มานะบากบั่นต่อสู้ต่อความยากลำบาก ๑.๔ มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ	เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
๒. เนื้อหา เนื้อหาในโมดูลที่ ๑ เรื่องความสามารถในการครองตน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ	เห็นด้วยกับเนื้อหาของหลักสูตร
๓. การนำหลักสูตรไปใช้ ๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ ๒) วิทยาการบรรยาย เรื่อง ทักษะการครองตน ๓) ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ Who are you” ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า ๕) ทำกิจกรรมที่ ๒ สร้างวินัยในตนเอง ๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า ๗) สรุปประเมินกิจกรรม	เห็นด้วยกับการนำหลักสูตรไปใช้ แต่ให้ปรับปรุงแบบกิจกรรม ผู้นำสี่ทิศ โดยปรับสัญลักษณ์แทนผู้นำสี่ทิศ จากนก ๔ ประเภท ได้แก่ นกอินทรี นกเหยี่ยว นกพิราบ และนกกระจอก เปลี่ยนเป็น สัตว์ ๔ ประเภท ได้แก่ กระต่าย หนู อินทรี และหมี ซึ่งสะท้อนบุคลิกได้ดีกว่า
๔. การประเมินผลหลักสูตร แบบประเมินการร่วมกิจกรรม แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ “ทักษะความสามารถในการครองตน”	เห็นด้วยกับแบบประเมินการร่วมกิจกรรม
๕. ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง ๕๐ นาที	เห็นด้วยกับระยะเวลาจัดกิจกรรม

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ
สนทนากลุ่ม (ต่อ)

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน ๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เยาวชนผู้รับ การอบรม ๑.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็น ที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ๑.๒ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี อันเป็นด่านแรก ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ๑.๓ มีจิตอาสา เอื้ออาทรต่อผู้อื่น	เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
๒. เนื้อหา เนื้อหาในโมดูลที่ ๑ เรื่องความสามารถในการ ครองคน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และ มีจิตอาสา	เห็นด้วยกับเนื้อหาของหลักสูตร
๓. การนำหลักสูตรไปใช้ ๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ ๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง ทักษะการครองคน ๓) ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา (You and I)” ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปลุณค่า ๕) ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างความสัมพันธ์กับเกม พักระดาษ” ๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปลุณค่า ๗) สรุปรประเมินกิจกรรม	เห็นด้วยกับการนำหลักสูตรไปใช้ แต่ให้ ปรับปรุงแบบกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์กับเกม พักระดาษ ดูจะไม่ได้ผลเท่าใดนัก ควรหาเกม ใหม่ในการทำกิจกรรม เช่น เกมปิดตาพาเดิน
๔. การประเมินผลหลักสูตร แบบประเมินการร่วมกิจกรรม แบบสังเกตทักษะ ภาวะผู้นำ “ทักษะความสามารถในการครองคน”	เห็นด้วยกับแบบประเมินการร่วมกิจกรรม
๕. ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง ๕๐ นาที	เห็นด้วยกับระยะเวลาจัดกิจกรรม

ตารางที่ ๔.๔ ผลการวิพากษ์กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการ
สนทนากลุ่ม (ต่อ)

หลักสูตรที่สร้าง	ผลการสนทนากลุ่ม
โมดูลที่ ๓ ทักษะความสามารถในการครองงาน ๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม ๑.๑ มีความสามารถในการทักษะการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ แก้ปัญหา ๑.๒ มีความสามารถในการนำและทำงานเป็นทีม ๑.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้ง การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานกันทำ การ มอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเวลา การบริหารทรัพยากร เป็นต้น	เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
๒. เนื้อหา เนื้อหาในโมดูลที่ ๑ เรื่องความสามารถในการ ครองงาน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และ มีทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ	เห็นด้วยกับเนื้อหาของหลักสูตร
๓. การนำหลักสูตรไปใช้ ๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ ๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง ทักษะความสามารถ ในการครองงาน ๓) ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า ๕) ทำกิจกรรมที่ ๖ “เครือข่ายใยแมงมุม” ๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า ๗) สรุปประเมินกิจกรรม ๘) ทำกิจกรรมที่ ๗ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคม ฉันน่าอยู่” ๙) สรุปประเมินกิจกรรม	ปรับเงื่อนไขของกิจกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อให้มี การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้สะท้อนทักษะความสามารถในการ ครองงานมากขึ้น
๔. การประเมินผลหลักสูตร แบบประเมินการร่วมกิจกรรม แบบสังเกตทักษะ ภาวะผู้นำ “ทักษะความสามารถในการครองงาน”	เห็นด้วยกับแบบประเมินการร่วมกิจกรรม
๕. ระยะเวลา ๕ ชั่วโมง ๑๐ นาที	เห็นด้วยกับระยะเวลาจัดกิจกรรม

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงผลการวิพากษ์ร่างกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๗ ท่าน สรุปผลดังนี้

๑. หลักการของกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ให้ความสำคัญกับความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้น้ำหนักกับ ด้านทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธมากที่สุด ซึ่งกระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ โมดูลหลัก มีเนื้อหาประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธ ๑๐ องค์ประกอบ

๒. มีการอธิบายการใช้สื่อในการฝึกอบรมในแต่ละโมดูลแยกจากกันอย่างชัดเจน

๓. ในโมดูลที่ ๑ ปรับแก้สื่อในกิจกรรมผู้นำสี่ทิศ จาก จากนก ๔ ประเภท ได้แก่ นกอินทรี นกเหยี่ยว นกพิราบ และนกกระจอก เปลี่ยนเป็น สัตว์ ๔ ประเภท ได้แก่ กระต่าย หนู อินทรี และหมี ซึ่งสะท้อนบุคลิกได้ดีกว่า

๔. ในโมดูลที่ ๒ ปรับสื่อในกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับเกมพับกระดาษ ที่ไม่ค่อยสะท้อนทักษะมากนัก มาเป็นเกมใหม่ในการทำกิจกรรม เช่น เกมปิดตาพาเดิน

๕. ในโมดูลที่ ๓ ปรับเงื่อนไขของกิจกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สะท้อนทักษะความสามารถในการครองงานมากขึ้น



๓. ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

หลังจากการปรับแก้ร่างกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ผ่านการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำหลักสูตรมาทำการทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ในวันที่ ๑๓ – ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ วัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ๒ วัน มีคณะวิทยากรผู้ให้อบรม จำนวน ๓ คน และผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน ๒ คน ซึ่งได้ผลการประเมิน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่ม
p	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับความมีนัยสำคัญทางข้อมูล
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ตารางที่ ๔.๕ ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๓	๔๓.๓๓
หญิง	๑๗	๕๖.๖๗
รวม	๓๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวน ๓๐ คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๗ และ เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓

๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ตารางที่ ๔.๖ ผลการเปรียบเทียบความรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม

องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		t	p
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
๑. ความรู้ความสามารถในการครองตน (๑๐ คะแนน)	๖.๗๐	๑.๑๕	๘.๕๐	๐.๘๖	-๑๑.๖๔๑**	.๐๐
๒. ความรู้ความสามารถในการครองคน (๑๐ คะแนน)	๖.๘๗	๐.๙๔	๘.๕๓	๐.๘๒	-๑๒.๐๔๒**	.๐๐
๓. ความรู้ความสามารถในการครองงาน (๑๐ คะแนน)	๖.๗๓	๐.๙๘	๘.๓๗	๐.๖๑	-๑๑.๖๙๖**	.๐๐
รวม	๒๐.๓๐	๒.๖๐	๒๕.๔๐	๒.๐๓	-๑๖.๙๕๗**	.๐๐

หมายเหตุ : ** $p < .๐๑$

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๑๖.๙๕๗$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยภาพรวมสูงขึ้น ๕.๑๐ คะแนน และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

๑. ความรู้ความสามารถในการครองตน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๑๑.๖๔๑$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองตน สูงขึ้น ๑.๘๐

๒. ความรู้ความสามารถในการครองคน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๑๒.๐๔๒$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองคน สูงขึ้น ๑.๖๗

๓. ความรู้ความสามารถในการครองงาน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๑๑.๖๙๖$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองงาน สูงขึ้น ๑.๖๓

๒.๒ ผลการเปรียบเทียบเจตคติคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ตารางที่ ๔.๗ ผลการเปรียบเทียบเจตคติคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ก่อนและหลัง การฝึกอบรม

องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		t	p
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
๑. เจตคติต่อความสามารถในการครองตน (๑๐ ข้อ)	๓๕.๑๗	๒.๓๔	๔๗.๓๓	๑.๘๖	-๓๖.๒๒๐**	.๐๐๐
๒. เจตคติต่อความสามารถในการครองคน (๑๐ ข้อ)	๓๖.๖๗	๒.๔๔	๔๗.๘๗	๑.๕๙	-๒๖.๖๖๐**	.๐๐๐
๓. เจตคติต่อความสามารถในการครองงาน (๑๐ ข้อ)	๓๖.๒๓	๒.๒๘	๔๗.๖๐	๑.๘๘	-๓๑.๘๒๗**	.๐๐๐
รวม	๑๐๘.๐๗	๕.๘๔	๑๔๒.๙๐	๔.๙๒	-๓๙.๑๐๙**	.๐๐๐

หมายเหตุ : ** $p < .๐๑$

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงผลการเปรียบเทียบเจตคติภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า เจตคติภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๓๙.๑๐๙$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยภาพรวมสูงขึ้น ๓๔.๘๓ คะแนน และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

๑. เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองตน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๓๖.๒๒๐$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองตน สูงขึ้น ๑๒.๑๗

๒. เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองคน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๒๖.๖๖๐$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองคน สูงขึ้น ๑๑.๓๐

๓. เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองงาน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ($t = -๓๑.๘๒๗$) โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองงาน สูงขึ้น ๑๑.๓๗

๒.๓ ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ตารางที่ ๔.๘ ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
๑. ทักษะความสามารถในการครองตน	๔.๓๐	๐.๓๔	มาก
๒. ทักษะความสามารถในการครองคน	๔.๒๗	๐.๓๘	มาก
๓. ทักษะความสามารถในการครองงาน	๔.๗๔	๐.๓๓	มากที่สุด
รวม	๔.๔๔	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า เยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถในการครองงาน ทักษะความสามารถในการครองงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๔$) รองลงมา ด้านทักษะความสามารถในการครองตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐$) และด้านทักษะความสามารถในการครองคน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$)

๒.๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ตารางที่ ๔.๙ ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

รายการ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ด้านสถานที่	๔.๖๑	๐.๓๗	ดีมาก
ด้านวิทยากร	๔.๖๘	๐.๒๘	ดีมาก
ด้านกิจกรรม	๔.๕๘	๐.๓๕	ดีมาก
รวม	๔.๖๓	๐.๒๘	ดีมาก

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เข้ารับการอบรม ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๖๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๖๘$) และ ด้านกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๕๘$)

๔. ผลการประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

จากผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของ
เยาวชน มีรายละเอียดที่ต้องปรับปรุง ๒ ประเด็น คือ

๑. ควรให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เน้นให้เห็นความ
แตกต่างจากภาวะผู้นำแบบทั่วไป โดยนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามแนว
พุทธมากยิ่งขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ มาช่วยในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวพุทธให้มีความชัดเจน
เพิ่มขึ้น

๒. ในการให้ความรู้เชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ควรมีวิทยากรที่เป็นพระภิกษุ
ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้นำตามแนวพุทธ เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
กระบวนการ เพื่อให้ภาพของภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีความหนักแน่นขึ้น

ตารางที่ ๔.๑๐ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
วันที่ ๑				
ทดสอบก่อน ฝึกอบรม	เพื่อประเมินผู้เข้า รับการอบรมก่อนการ ฝึกอบรม	ให้ผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบก่อนการ ฝึกอบรม	๑. แบบทดสอบ วัดความรู้ ๓๐ ข้อ ๒. แบบวัดเจต คติ ๓๐ ข้อ	๓๐ นาที
เตรียมความ พร้อม	๑. เพื่อให้เยาวชน ผู้รับการอบรมมี ความรู้เกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะ ผู้นำตามแนวพุทธ ของเยาวชน และเห็น ความสำคัญของการ ฝึกอบรม	วิทยากรบรรยายให้ ความรู้เรื่องคุณลักษณะ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของเยาวชน		๒๐ นาที
โมดูลที่ ๑ ความสามารถ ในการครอง ตน	๑. เพื่อให้เยาวชน ผู้รับการอบรมมี คุณลักษณะภาวะ ผู้นำส่วนบุคคลตาม แนวพุทธ ได้แก่ มี วิสัยทัศน์ มีความรู้	- กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย (วิทยากรควรเป็น พระภิกษุสงฆ์)	๑. แบบประเมิน การร่วมกิจกรรม ผู้นำสี่ทิศ และ สร้างวินัยในการ อยู่ร่วมกัน	๒ ชั่วโมง ๕๐ นาที

ตารางที่ ๔.๑๐ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (ต่อ)

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
	ความสามารถ มี คุณธรรมจริยธรรม มี บุคลิกภาพที่ดี และ มีวินัยในตนเอง มี ความรับผิดชอบ	- ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำ สี่ทิศ” (Who are you) - ทำกิจกรรมที่ ๒ “สร้าง วินัยในการอยู่ร่วมกัน” - ทำกิจกรรม “รู้เขา รู้ เรา” (You and I) - ร่วมอภิปรายแสดง ความคิดเห็น สรุปคุณค่า	๒. แบบประเมิน คุณลักษณะ ภาวะผู้นำส่วน บุคคลตามแนว พุทธ	
โมดูลที่ ๒ ความสามารถ ในการครอง คน	. เพื่อให้เยาวชนผู้รับ การอบรม มี คุณลักษณะภาวะ ผู้นำตามแนวพุทธ ของเยาวชน ที่มี ความสัมพันธ์กับ สังคม ได้แก่ มีมนุษย สัมพันธ์ มีทักษะการ สื่อสารที่ดี และมีจิต อาสา	- กิจกรรมเน้นทบทวนการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย (วิทยากรควรเป็น พระภิกษุสงฆ์) - ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา” (You and I) - ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้าง สัมพันธ์ภาพและการ สื่อสารกับ เกม พับ กระดาษ” - ร่วมอภิปรายแสดง ความคิดเห็น สรุปคุณค่า	๑. แบบ ประเมินการเข้า ร่วมกิจกรรมรู้ เขา รู้เรา และ เกมพับกระดาษ ๒. แบบประเมิน ทักษะความ สามารถในการ ครองคน	๓ ชั่วโมง

ตารางที่ ๔.๑๐ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (ต่อ)

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
วันที่ ๒				
โมดูลที่ ๓ ความสามารถ ในการครอง งาน	๑. เพื่อให้เยาวชน ผู้รับการอบรมมี คุณลักษณะภาวะ ผู้นำตามแนวพุทธ ของเยาวชน ที่มี ความสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงาน เป็นทีม และมี ความสามารถในการ บริหารจัดการ	- กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย (วิทยากรควรเป็น พระภิกษุสงฆ์) - ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” - ทำกิจกรรมที่ ๔ “เครือข่ายใยแมงมุม” - ทำกิจกรรมที่ ๕ “ร่วมด้วย ช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” - ร่วมอภิปรายแสดง ความคิดเห็น สรุปคุณค่า	๑. แบบ บ ประเมินการเข้า ร่วมกิจกรรม หอคอยในฝัน ก จ ก ร ร ม เครือข่ายใยแมง มุม และกิจกรรม ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่ ๒. แบบ บ ประเมินทักษะ ความสามารถใน การครองงาน	๕ ชั่วโมง ๑๐ นาที
สรุปผลการ ดำเนิน กิจกรรม	๑. เพื่อสรุปผลการ ดำเนินกิจกรรม ๒. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และถอด บทเรียนที่ได้จาก กิจกรรมฝึกอบรม	- ร่วมอภิปรายแสดง ค ว า ม คิ ด หึ น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ถอดบทเรียน สรุป คุณค่าจากกิจกรรม	๑. ใบ สรุป ภาพรวม กิจกรรม	๓๐ นาที
ทดสอบ หลังฝึกอบรม	เพื่อประเมินผู้เข้ารับ การอบรมหลังการ ฝึกอบรม	- ให้ผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบ หลังการ ฝึกอบรม	๑. แบบทดสอบ วัดความรู้ ๓๐ ข้อ ๒. แบบ บ วัด เจตคติ ๓๐ ข้อ ๓. แบบประเมิน ความเหมาะสม ของหลักสูตร ฝึกอบรม	๓๐ นาที
สรุป ปิดกิจกรรมการฝึกอบรม				

หมายเหตุ ตัวเอียง คือ รายการกิจกรรมที่ปรับปรุง

ดูรายละเอียดได้ท้ายเล่ม ในหลักสูตรการฝึกอบรม

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา พบองค์ความรู้จากการวิจัย ได้แก่ องค์ประกอบที่มีความจำเป็นของ คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ๑. ความสามารถในการครองตน ประกอบด้วย (๑.๑) มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ (๑.๒) มีคุณธรรมจริยธรรม (๑.๓) มีบุคลิกภาพที่ดี และ (๑.๔) มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ๒. ความสามารถในการครองงาน ประกอบด้วย (๒.๑) มีทักษะการคิด (๒.๒) มีทักษะการทำงานเป็นทีม และ (๒.๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการ และ ๓. ความสามารถในการครองคน ประกอบด้วย (๓.๑) มีมนุษยสัมพันธ์ (๓.๒) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (๓.๓) มีจิตอาสา ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการนำไปพัฒนาเยาวชนให้มีภาวะผู้นำตามแนวพุทธ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักสูตรที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยมีกระบวนการตั้งแต่ ปฐมนิเทศหลักสูตรฝึกอบรม การทดสอบก่อนการฝึกอบรม การบรรยายให้ความรู้ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ในแต่ละองค์ประกอบ การร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า การสรุปผลการดำเนินกิจกรรม แต่ละกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยน ถอดบทเรียนที่ได้จากกิจกรรมการฝึกอบรม และการทดสอบหลังอบรม



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ ๔ ข้อ คือ

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๔. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๓. เพื่อศึกษาประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
๔. เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ผลการศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน และองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธเข้าด้วยกัน และนำมาสังเคราะห์กับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จากการสำรวจเยาวชน ๔๐๐ คน ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ๑๐ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

๑. ความสามารถในการครองตน

- ๑.๑ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
- ๑.๒ มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๑.๓ มีบุคลิกภาพที่ดี
- ๑.๔ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

๒. ความสามารถในการครองงาน

- ๒.๑ มีทักษะการคิด
- ๒.๒ มีทักษะการทำงานเป็นทีม
- ๒.๓ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

๓. ความสามารถในการครองคน

- ๓.๑ มีมนุษยสัมพันธ์
- ๓.๒ มีทักษะการสื่อสารที่ดี
- ๓.๓ มีจิตอาสา

๒. ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า กระบวนการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทักษะเชิงกระบวนการส่วนใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบก่อนฝึกอบรม การเตรียมความพร้อม เข้าสู่เนื้อหาของโมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ” (Who are you) ทำกิจกรรมที่ ๒ “สร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน” ทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองตน โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ” ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองคน โมดูลที่ ๓ ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” ทำกิจกรรมที่ ๔ “เครือข่ายใยแมงมุม” ทำกิจกรรมที่ ๕ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองงาน จากนั้น สรุปผลการดำเนินกิจกรรม และจบด้วยการทดสอบหลังฝึกอบรม

จากผลการวิพากษ์ร่างกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๗ ท่าน สรุปว่า

๑. หลักการของกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ให้ความสำคัญกับความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้น้ำหนักกับ ด้านทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธมากที่สุด ซึ่งกระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ โมดูลหลัก มีเนื้อหาประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธ ๑๐ องค์ประกอบ

๒. มีการอธิบายการใช้สื่อในการฝึกอบรมในแต่ละโมดูลแยกจากกันอย่างชัดเจน

๓. ในโมดูลที่ ๑ ปรับแก้สื่อในกิจกรรมผู้นำสี่ทิศ จาก จากนั้น ๔ ประเภท ได้แก่ นักอินทรี นกเหยี่ยว นกพิราบ และนกกระจอก เปลี่ยนเป็น สัตว์ ๔ ประเภท ได้แก่ กระต่าย หนู อินทรี และหมี ซึ่งสะท้อนบุคลิกได้ดีกว่า

๔. ในโมดูลที่ ๒ ปรับสื่อในกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับเกมพับกระดาษ ที่ไม่ค่อยสะท้อนทักษะมากนัก มาเป็นเกมใหม่ในการทำกิจกรรม เช่น เกมปิดตาพาเดิน

๕. ในโมดูลที่ ๓ ปรับเงื่อนไขของกิจกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สะท้อนทักษะความสามารถในการครองงานมากขึ้น

๓. ประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

จากการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยมีเยาวชนผู้เข้าร่วมกระบวนการทดลอง ๓๐ คน ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ผลการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๓.๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในภาพรวม และรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยภาพรวมสูงขึ้น ๕.๑๐ คะแนน และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

(๑) ความรู้ความสามารถในการครองตน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองตน สูงขึ้น ๑.๘๐

(๒) ความรู้ความสามารถในการครองคน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองคน สูงขึ้น ๑.๖๗

(๓) ความรู้ความสามารถในการครองงาน หลังการอบรมเยาวชน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองงาน สูงขึ้น ๑.๖๓

๓.๒ แสดงผลการเปรียบเทียบเจตคติภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า เจตคติภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในภาพรวม และรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยภาพรวมสูงขึ้น ๓๔.๘๓ คะแนน และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า

(๑) เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองตน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองตน สูงขึ้น ๑๒.๑๗

(๒) เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองคน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองคน สูงขึ้น ๑๑.๓๐

(๓) เจตคติเกี่ยวกับความสามารถในการครองงาน หลังการอบรมเยาวชน มีเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรม เยาวชนมีเจตคติความสามารถในการครองงานสูงขึ้น ๑๑.๓๗

๓.๓ ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า เยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถในการครองงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๔$) รองลงมา ด้านทักษะความสามารถในการครองตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐$) และด้านทักษะความสามารถในการครองคน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$)

๓.๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เข้ารับการอบรม ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม พบว่า

ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๖๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๖๘$) ด้านสถานที่ ($\bar{X} = ๔.๖๑$) และ ด้านกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๕๘$)

๔. ประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีรายละเอียดที่ต้องปรับปรุง ๒ ประเด็น คือ

๑. ควรให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เน้นให้เห็นความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบทั่วไป โดยนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธมากยิ่งขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ มาช่วยในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวพุทธให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

๒. ในการให้ความรู้เชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ควรมีวิทยากรที่เป็นพระภิกษุ ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้นำตามแนวพุทธ เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกระบวนการ เพื่อให้ภาพของภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีความหนักแน่นขึ้น

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีเนื้อหาทั้งหมด ๓ โมดูล ๑๐ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ และ โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองคน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๑๐ ประการ ถูกสังเคราะห์มาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์จากการสำรวจข้อมูลความต้องการจำเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ จากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนนทบุรี มากถึง ๔๐๐ ตัวอย่าง จึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพุทธที่มีความเหมาะสมต่อการนำมาพัฒนาเยาวชน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ **ไพศาล จันทรภักดี** ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเยาวชน คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ทันเหตุการณ์ก้าวหน้าทันโลกเทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีบุคลิกภาพดี มีการบริหารจัดการดี มีความเสียสละ และมีความยุติธรรม^{๑๓๖} เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วารินทร์ เขตขานี ที่ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑ ประกอบด้วย ๑๖ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความมีประชาธิปไตย ด้านการยอมรับผู้อื่น ด้านวินัยในตนเอง ด้านประสบการณ์ชีวิต ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการกล้าแสดงออก ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการเรียนรู้ ด้านการใช้ภาษา และด้านความยุติธรรม^{๑๓๗} และผลการวิจัยของ จิมมี่ ทองพิมพ์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียน ๙ ประการ ดังนี้ (๑) ความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (๒) ความเสียสละ (๓) ความซื่อสัตย์ (๔) ความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตน (๕) กล้าตัดสินใจ (๖) ความเชื่อมั่นในตัวเอง อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (๗) ความสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆด้วยเหตุผลและยุติธรรม (๘) ความขยันและอดทน และ (๙) ความรู้และความคิดสร้างสรรค์^{๑๓๘} ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน จึงเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธที่มีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของเยาวชน

๒. ผลการศึกษาระบบการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า กระบวนการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทักษะเชิงกระบวนการส่วนใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบก่อนฝึกอบรม การเตรียมความพร้อม เข้าสู่เนื้อหา ของโมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ” (Who are you) ทำกิจกรรมที่ ๒

^{๑๓๖} ไพศาล จันทระภักดิ์. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๓๗} วารินทร์ เขตขานี. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๓๘} จิมมี่ ทองพิมพ์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๒), หน้า บทคัดย่อ.

“สร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน” ทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองตน โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา” (You and I) ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ” ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองคน โมดูลที่ ๓ ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ วิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” ทำกิจกรรมที่ ๔ “เครือข่ายใยแมงมุม” ทำกิจกรรมที่ ๕ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า และประเมินทักษะความสามารถในการครองงาน จากนั้นสรุปผลการดำเนินกิจกรรม และจบด้วยการทดสอบหลังฝึกอบรม ซึ่งในกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ให้ความสำคัญกับทักษะ โดยการเน้นกิจกรรมเช่นเดียวกับผลการศึกษาของ **สายฝน วังสระ** ทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม ๔-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ผลการวิจัย พบว่า ๑) โปรแกรม ๔-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย ๖ กิจกรรมย่อย ได้แก่ (๑) กิจกรรม what is leader (๒) กิจกรรม who am I (๓) กิจกรรม communication cues (๔) กิจกรรม planning and managing (๕) กิจกรรม team building and mastering motivation (๖) กิจกรรม making decision ซึ่งทั้ง ๖ กิจกรรมประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ และการประเมินผล ๒) นักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนแบบปกติร่วมกับโปรแกรม ๔-เอช มีภาวะผู้นำสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๓๙}

๓. จากผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า

๓.๑ ความรู้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยหลังการอบรมเยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนตามแนวพุทธ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่า เยาวชนมีความรู้ความสามารถในการครองตน ความรู้ความสามารถในการครองคน และความรู้ความสามารถในการครองงาน สูงขึ้น หลังจากผ่านกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจาก การที่ผู้วิจัยได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เด็กและเยาวชน ได้เรียนรู้ผ่านการใช้เทคนิคต่างๆ ได้แก่ การใช้การบรรยาย การใช้สื่อ วีดิทัศน์ การใช้เกม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยใช้สื่อเทคโนโลยี การแสดงละคร การระดมความคิดเห็น การวางแผนร่วมกัน การอภิปรายร่วมกัน การให้ข้อเสนอแนะ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาของหลักสูตรได้เป็นอย่างดี มีความรู้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ** ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ เรื่อง ภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

^{๑๓๙} สายฝน วังสระ. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า บทคัดย่อ.

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔๐} เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ไพศาล จันทรภักดี ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า นักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ การ ประเมินผลหลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ^{๑๔๑}

๓.๒ เจตคติภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการ ฝึกอบรม ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงว่า ฝึกอบรม แสดงว่า เยาวชนมีเจตคติต่อความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และ ความสามารถในการครองงาน สูงขึ้น หลังจากผ่านกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนว พุทธของเยาวชน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของ เยาวชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลง เจตคติด้านภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนที่ผ่าน การอบรมได้ ทั้งนี้อาจเกิดจากส่วนประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ สื่อ กิจกรรม วิธีการฝึกอบรม รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสม โดยเฉพาะวิธีการ ฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้นำหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การใช้เกม การ มอบหมายงาน การแสดงละคร การระดมความคิดเห็น การวางแผนร่วมกัน การอภิปรายร่วมกัน เพื่อให้ เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ในกิจกรรมการฝึกอบรม จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ดังที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวิทย์ จิรสัจจธรรม ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผลการประเมินการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เยาวชน ด้านเจตคติ หลังการทดลองใช้ หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลอง ใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ^{๑๔๒}

๓.๓ ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน พบว่า เยาวชนที่เข้า ร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถในการครองงาน ทักษะความสามารถในการครองงาน มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะความสามารถในการครองตน และด้าน ทักษะความสามารถในการครองคน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้จัดทำ กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการ มี กิจกรรมที่หลากหลาย ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติ มี ประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลมาจากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ โดยการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ลงมือ

^{๑๔๐} กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๘), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔๑} ไพศาล จันทรภักดี, อ้างแล้ว, หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔๒} วรวิทย์ จิรสัจจธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิก”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

ปฏิบัติการกิจกรรมกลุ่มในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ ที่ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายพบว่า ทักษะภาวะ ผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก^{๑๔๓} เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ไพศาล จันทรภักดี ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำ พบว่า พฤติกรรม ความเป็นผู้นำ ของเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔๔}

๓.๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะ ผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เข้ารับการอบรม ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความเหมาะสมอยู่ ในระดับมากที่สุด ทั้ง ๓ ด้าน โดยด้านวิทยากร มีความเหมาะสมเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความพึงพอใจในหลักสูตร และมีความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เป็นเพราะ วิทยากรซึ่งมีความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรม มาเป็นวิทยากร ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมดำเนิน ไปในรูปแบบและกิจกรรมที่น่าสนใจ มีกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา มีกิจกรรมนันทนาการ โดยเฉพาะ การคิดกิจกรรมและการทำกิจกรรมที่มีความตื่นเต้น มีความน่าสนใจเหมาะสมกับวัยของผู้นำเยาวชนของ สภากาชาดและเยาวชน ที่มีความฝัน มีพลัง มีความคิด มีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความต้องการอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น มีความพร้อมเต็มที่ในการที่จะเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออกได้อย่างเต็มที่ และ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการพัฒนางานของสภากาชาดและเยาวชนแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อ หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก^{๑๔๕} เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ วรุณี จิรสุจริตธรรม ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ผลการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของ หลักสูตรเสริม โดยหัวหน้านักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการสอน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากในทุก องค์ประกอบ^{๑๔๖} ซึ่งแสดงว่า กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีประสิทธิภาพและสามารถใช้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธเยาวชนได้

^{๑๔๓} กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. อ้างแล้ว, หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔๔} ไพศาล จันทรภักดี. อ้างแล้ว, หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔๕} กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๘), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔๖} วรุณี จิรสุจริตธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

๓. ผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน มีรายละเอียดที่ต้องปรับปรุง ๒ ประเด็น คือ (๑) ควรให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่เน้นให้เห็นความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบทั่วไป โดยนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธมากยิ่งขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ มาช่วยในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวพุทธให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น (๒) ในการให้ความรู้เชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ควรมีวิทยากรที่เป็นพระภิกษุ ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้นำตามแนวพุทธ เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกระบวนการ เพื่อให้ภาพของภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีความหนักแน่นขึ้น ซึ่งเป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในส่วนที่บกพร่องอยู่เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้หลักสูตรฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชัยนิตย์ พรรณาวาร และ รุจิร ภู่อาระ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน ที่พบว่า การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม จากผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงการเพิ่มจำนวนเวลาของแต่ละหน่วย ซึ่งผู้วิจัยเห็นสอดคล้อง และได้นำมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมต่อไป^{๑๔๗}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

๑. องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับผู้นำเยาวชน และจุดอ่อนของเยาวชนไทย ดังนั้น ควรจะมีการศึกษาและนำหลักสูตรนี้ไปใช้ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนให้กว้างขวางมากขึ้น กับเยาวชนโดยทั่วไป นิสิต นักเรียนนักศึกษา โดยผู้นำหลักสูตรไปใช้ จะต้อง ควบคุมกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้อยู่ในช่วงวัยเดียวกัน และมีความรู้พื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๒. ผู้ที่จะนำกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ไปใช้ ควรคำนึงถึงสภาพอากาศ สภาพแวดล้อม และสถานที่ในการฝึกอบรม เพราะกิจกรรมในหลักสูตร มีทั้งกิจกรรมให้ห้องฝึกอบรม และกิจกรรมกลางแจ้ง จึงไม่เหมาะสมในช่วงฤดูฝน หรือช่วงที่อากาศร้อนจัด เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓. กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกิดจากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและการศึกษาความต้องการจำเป็นจากเยาวชน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นหน่วยงานเชิงนโยบายและปฏิบัติ ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน ควรนำเอากระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ไปใช้ขยายผลและส่งต่อกับสมาชิกสภาเด็กและเยาวชนในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล ให้ครอบคลุมทั้งประเทศ

^{๑๔๗} ชัยนิตย์ พรรณาวาร และ รุจิร ภู่อาระ, “การพัฒนาหลักสูตรการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๓(๒), (๒๕๕๖), หน้า ๘๗ – ๑๐๔.

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านความสามารถในการครองคน ของเยาวชนเป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นคอยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม และการสร้างความผูกพันภายในทีมงาน จึงควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการครองคน หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักสูตรเฉพาะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. กระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาที่จำกัด จึงสามารถประเมินความรู้ เจตคติ และทักษะของผู้เข้ารับการอบรมได้จากแบบสอบถาม และแบบสังเกต เบื้องต้น ซึ่งมีผลทำให้ทักษะบางประการอาจยังไม่เกิดขึ้นในขณะฝึกอบรม ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการประเมินและติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ประมาณ ๓ เดือน เพื่อสังเกตการพัฒนาทักษะ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ควรมีการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ว่ามีคุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านใดบ้าง เพื่อสังเคราะห์เป็นต้นแบบของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย



บรรณานุกรม

พระไตรปิฎก

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ ๔. จำนวน ๔๐๐ เล่ม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

หนังสือ

๑. หนังสือทั่วไป

กวี วงศ์พุม. **ภาวะผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี. ๒๕๓๖.

กิติ ตย์คานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๐). กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร. ๒๕๔๓.

กิตติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา. ๒๕๒๙.

ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๙.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๒๒.

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. **เอกสารประกอบการบรรยายสรุปในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ พ.ศ. ๒๕๖๐**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๔๐.

อึ้ง บัวศรี. **ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: เอราวันการพิมพ์. ๒๕๔๒.

โรมัส อีอบส์. **อ้างใน เฟิงอัวหลัน ศาสตราจารย์. ส. สุวรรณ แปลและเรียบเรียง. ปรัชญาเงินจากขงจื้อถึงเหมาเจ๋อตง**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตาตา พับลิเคชั่น จำกัด. ๒๕๕๓.

นงลักษณ์ สิบสัณ. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี. ๒๕๔๓.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์. ๒๕๓๔.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด. ๒๕๔๖.

บรรยงค์ โตจินดา. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น. ๒๕๔๖.

บุญมี เณรยอด. **หลักการพัฒนากลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์. ๒๕๔๘.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. **แนวทางการพัฒนาการสอนกระบวนการคิด**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ๒๕๕๓.

บุตรี จารุโรจน์. **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ๒๕๔๙.

ประยูทธ สิทธิพันธ์. **ประวัติศาสตร์ มหาอาณาจักรไทย**. สมุทรปราการ : แก้วบรรณกิจ.

ประเวศ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น. ๒๕๔๒.

ประเวศ วะสี. ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน. ๒๕๔๗.

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ เซ็นเตอร์. ๒๕๔๐.

พจนานุกรม. ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. ๒๕๔๖.

พจนานุกรม. ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๓๐. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช. ๒๕๓๔.

พรนพ พุกกะพันธุ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์. ๒๕๔๔.

พระครูสิริจันทน์วิจิตร. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์. ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.

กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา. ๒๕๕๖.

----- ภาวะผู้นำ. (ครั้งที่ ๗). กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ. ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์.

๒๕๔๙.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม. ๒๕๔๒.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๖.

วิเชียร วิทยอดม. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์. ๒๕๔๘.

วิทยากร เชียงกุล. คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.

๒๕๔๗.

วิโรจน์ สารัตนะ. การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.

กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ. ๒๕๕๐.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวน

สุนันทา. ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

๒๕๔๙.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๕๐.

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. พระราชบัญญัติส่งเสริม

การพัฒนาเด็กและ เยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร: มปท. ๒๕๕๐.

----- มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร:

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. ๒๕๕๔.

สุพัตรา สุภาพ. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์**.

กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ. ๒๕๓๖.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: วี. เจ. พรินต์ติ้ง. ๒๕๔๖.

สุไร พงษ์ทองเจริญ และคณะ. **Oxford Wordpower Dictionary For Thai Learners**.

กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์หน้าต่างสู่โลกกว้าง จำกัด. ๒๕๕๑.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ ๕**. พิมพ์

ครั้งที่ ๒. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๔๐.

อุทัย หิรัญโต. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. ๒๕๒๐.

๒. บทความในวารสารภาษาไทย

ชัยนิตย์ พรธาวาร และ รุจิร ภูสาระ. “การพัฒนาหลักสูตรการเป็นพลเมืองดี สำหรับเยาวชน”.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ๓๒.

๒๕๕๖. หน้า ๙๗ – ๑๐๔.

ไพศาล จันทระภักดิ์. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการ

หลักสูตร”. **วารสารศึกษาศาสตร์** ๗๑. ๒๕๔๘.

ลีปนันท เกตุทัต. “การศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ”. **วารสารการบริหารคน**. ๒๓ ๒: ๒๕๔๕.

หน้า ๗๘ – ๘๓.

๓. รายงานการวิจัย

กรองเงิน วีระวงศ์สุวรรณ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขององค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน

ทรวิโรฒ. ๒๕๔๐.

กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอน

ปลาย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน**.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ๒๕๕๘.

จิมมี ทองพิมพ์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาตอนต้น”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร**

ศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ๒๕๕๒.

ฉรุต ไทยอุทิศ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ “Balanced Scorecard””. **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนคริน

ทรวิโรฒ. ๒๕๔๗.

- ช่อเพชร เบ้าเงิน. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๕.**
- นพลักษณ์ หนักแน่น. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตนักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๓.**
- พระณัด วทฒโน บุตรสวัสดิ์. “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๑.**
- พูนลาภ แก้วแจ่มศรี. “การจัดการตามแนวพุทธ: การสำรวจปรัชญาและแนวคิดสำหรับการจัดการสมัยใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๔๖.**
- ไพศาล จันทรักดี. “การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ๒๕๔๘.**
- ลินดา พรหมลักษณ์. “โปรแกรมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๑.**
- วรุฒิ จิรสุจริตธรรม. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๓.**
- วารินทร์ เขตขำนิ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ๒๕๕๓.**
- วาสนา พวยอ้วน. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ โรงเรียนบ้านธารนพเก้า จังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๗.**
- วิจิตรา ทองแย้ม. “การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๕.**

- วิจิต สุธธิพร. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตพิสัยการอนุรักษ์พลังงาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ๒๕๕๐.
- สายฝน วังสระ. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๒.**
- สุกัญญา วรรณบุตร. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๓.**
- สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสู่อาเซียนของนิสิตคณะพลศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ. ๒๕๕๗.**
- เสถียร แป้นเหลือ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๐**
- อัคพงศ์ สุขมาตย์. “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๓.**
- อุทุมพร แก้วขุนทด. “ความไว้วางใจในผู้บังคับการ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตปีเคเค จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๐.**

ภาษาอังกฤษ

1. หนังสือ

- Bader. G.E. and Bloom. A.E. **Measuring Team Performance**. California: Richard Chang Associates.1994.
- Barnard. C.J.. **Education for Executive in Reading in Human Relations**. Edited by DobinRobert. New Jercey : Prentice-Hall. 1961.
- Benson. P.L.. & Satio. R.N. “The scientific foundations of youth development”. In P.L Benson and K.J. Pittman Eds. **Trends in youth development: Vision. Realities and Challenges**. Norwell. Massachusetts: Kluwer Academic Publishers. 2001

- Blake. R.& Mouton. J. **The new Managerial Grid**. Houston. Texas: Gulf. 1978.
- Blanchard. K.. & Hodges. P. **The Servant Leader: Transforming Your Heart. Head. Hands and Habits**. Tennessee: J. Countryman. 2003.
- Buckley. R and Caple. J. **One-to-one Training and Coaching Skills**. Kogan Page: London. Buckley; & Caple. 1996.
- Carrell. Micheal R.. Kuzmits. Frank E. and Elbert. Norbert F. **Personnel/Human Resource Management**. 4th ed. New York: Memillan Publishing Company. 1992.
- Daft. R. L. **Leadership theory and practice**. London: Harcourt Brace College. 1999.
- The Leadership Experience**. 3rd ed. Mason. OH: Thomson South-Western. 2006.
- DuBrin. A.J. **Applying psychology: Industrial and organizational effectiveness**. 6th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2004.
- Leadership: research. findings. practice. and skills**. 2nd ed. New York: Houghton. 1998.
- Leadership Research Findings. Practice. and Skills**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin Company. 2007.
- Erikson. E. H. **The life cycle completed**. New York: W.W. Norton & Company. 1997.
- Gardner. J. W. **On Leadership**. New York: The Free Press. 1990.
- Gordon. J. R. et. al.. **Management and Organization Behavior**. Boston: Allyn and Bacon. 1990.
- Gordon. J. R. et. al.. **Management and Organization Behavior**. Boston: Allyn and Bacon. 1990.
- Josephine. A. & Fertman. C. I. **Youth Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass. 1998.
- Youth Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass. 1998.
- Kreitner. R.. & Kinicki. A. **Organizational Behavior** 7th ed. Boston: McGraw Hill Irwin. 2007.
- Lerner. R. M. **Liberty: Thriving and civic engagement among American youth**. Thousand Oaks. California: Sage. 2004.
- Lunenburg. F. C. and Ornstein. A. C. **Education Administration: Concept and Practices**. 3rd ed. Belmoni: Wadsworth. 2000.
- Lussier. R. N. and Achua. C. F. **Leadership: Theory. Application and Skill Development**. Cincinnati. Ohio: South Western Pu. 2007.
- Nadler. L. **Designing Training Programs: The Critical Events Model**. Reading Massachusetts: Addison Wesley. 1982.

- Schermerhorn, J. R., James G. H. & Richard N. O. **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: John Wiley & Sons. 2003.
- Silberman, M. **Active Training : A Handbook of Techniques Designs, Case Examples, and Tips**. 2nd ed. California: Jossey – Bass Pfeiffer. 1998.
- Stogdill, R. M. **Handbook of leadership: A survey of the literature**. New York: Free Press. 1974.
- Tiyaanah, Q. R. **Combination Classrooms: Hidden Curriculum of Leadership**. n.p.: Mills College Spring. 2012.
- Tomey - Marrine, A.. **Transformational Leadership in nursing**. ST. Louis Missouri: Mosby-Year Book. 1993.
- 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.
- Virginia Board of Education. 2001. อ้างแล้ว, pp. 1-3.
- Woyach, R. B.; & Cox, K. J. **Principles for Youth Leadership Development Programs**. New Jersey : Prentice Hall. 1997.
- Yates, M. & Youniss, J. **Community service and political-moral identity in adolescents**. San Francisco: Jossey-Bass. 1996.

2. บทความภาษาอังกฤษ

- Buschlen, E and Dvorak, R. “The Social Change Model as Pedagogy: Examining Undergraduate Leadership Growth”. **Journal of Leadership Education**. 102 2011.
- Haber, P. & Komives, S. R. “Predicting the Individual Values of the Social Change Model of Leadership Development: The Role of College Students’ Leadership and Involvement Experiences”. **Journal of Leadership Education**. 73. 2009.
- Rabin, M., Watson, M., Kidd, V., Woo, S. L. C., Breg, W. R., and Rudd, F. H. “Regional Location of Alpha-1-Antichymotrypsin and Alpha-1Aantitrypsin Genes on Human Chromosome 14”. **Somat. Cell Molec. Genet.** 12. 1999.
- Ricketts, J. C. & Rudd, R. D. “A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth”. **Journal of Career and Technical Education**. 191 2002.
- Ricketts, J. C. & Rudd, R. D. “A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth”. **Journal of Career and Technical Education**. 191 2002

3. สื่อออนไลน์

Boyd. B.L. Bringing Leadership Experiences to Inner-City. **Youth. 394** 2001. pp. 678-680. [Access on February 12. 2014] Available from :
<http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>

Boyd. B.L. Bringing Leadership Experiences to Inner-City. **Youth. 394** 2001. 678-680. [Access on February 12. 2014] Available from :
<http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>

Career and Technical Education. **Washington State Career and Technical Education Core Leadership Skills Preamble.** 2003. [Access on January 21. 2017] Available from : <http://www.k12.wa.us/CareerTechEd/pubdocs/CoreLeadershipSkills-March03.pdf>

Kittychan. G. **Development of youth leadership.** 2006. [Access on February 16. 2017] Available from:
<http://answers.google.com/answers/threadview?id=777072>.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์หลักสูตร โดยการสนทนากลุ่ม
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์หลักสูตร โดยการสนทนากลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

๑. พระสมุห์สุรเชษฐ์ สุรเชฏฺฐโธ,ดร.

พระนักเผยแผ่ จังหวัดนนทบุรี

เจ้าอาวาสวัดโตนด อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพร เอี่ยมแสน

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ชวระนอง

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นครนายก

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรม

๑. ดร.สนองวิชัย ภูวันทมาตย์

สถาบันฝึกอบรมและสัมมนาการ PTEG

นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ จังหวัดสระบุรี

๒. พ.อ.วิชัย สาคัมภีร์

วิทยากรโครงการฝึกอบรมเยาวชน

กรมกิจการพลเรือนทหาร

กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเด็กและเยาวชน

๑. อารัง ชูทัพ

อดีตผู้อำนวยการกองวิจัยทางการศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

๒. ดร.เลิศศิลป์ รัตนมุสิก

ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พัฒนาการ รัชดา

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ดร.วิโรจน์ พรหมสุด

เลขานุการศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ผู้บันทึกข้อมูล

๑. นางสาววนิดา เลิศทองคำ

๒. นางอโณทัย นิกะวัน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพเครื่องมือ

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
การบริหารการศึกษา
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ นาคสัมฤทธิ์ สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ขาวระนอง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นครนายก
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเริง จันทุม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กองการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
การบริหารการศึกษา
๕. ดร.ธีระพงษ์ สมเขใหญ่ ผู้อำนวยการหลักสูตร การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC)
- ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC) ของแบบทดสอบวัดความรู้
- ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC) ของแบบวัดเจตคติ
- ตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC) ของแบบประเมินทักษะ
- ตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
- ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดความรู้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC)
ของแบบทดสอบวัดความรู้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
๑. “ผู้นำ” มีความหมายอย่างไร ก. ผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก ข. ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก ค. ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการอย่างเฉียบขาด ง. ผู้ที่มีและใช้อำนาจอย่างถูกต้องชอบธรรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. คุณลักษณะของผู้นำที่ดีคืออะไร ก. เป็นผู้ที่เหมาะกับงาน มีความรู้ความสามารถในงานนั้นเป็นอย่างดี ข. เป็นผู้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในทุกอย่าง ค. เป็นผู้ที่ทำงานได้ทุกอย่าง ง. เป็นผู้ที่ยืนยันในการทำงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ผู้นำควรใช้อำนาจแบบใดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ก. แบบกึ่งเผด็จการ ข. แบบประชาธิปไตย ค. แบบตามสบาย ง. แบบเผด็จการ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. บทบาทใดเป็นสิ่งที่ผู้นำควรจะต้องเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด ก. บทบาทเกี่ยวข้องกับสังคม ข. บทบาทเกี่ยวข้องกับบุคคล ค. บทบาทเกี่ยวข้องกับส่วนตัว ง. บทบาทเกี่ยวข้องกับงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. คุณสมบัติใดที่มีความสำคัญต่อตัวผู้นำ ก. ไม่ไว้วางใจใครง่าย ๆ ข. ไม่ตัดสินใจอะไรง่าย ๆ ค. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ง. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	IOC	
๖. การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีบรรยากาศอย่างไร ก. รับผิดชอบงานของใครของมัน ข. ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ค. ทำงานตามที่ตนเองสนใจ ง. แข่งขันกันทำงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. การสื่อความหมายที่ดีมีลักษณะอย่างไร ก. พูดได้เสียงดังฟังชัด ข. พูดจาได้ไพเราะน่าฟัง ค. พูดให้คนอื่นเข้าใจตามที่ต้องการได้ ง. พูดชักจูงให้คนอื่นคล้อยตามได้	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๘. ความสามารถในการพูดลักษณะใดสำคัญที่สุด ก. สื่อความหมายได้ถูกต้องชัดเจน ข. ถ่ายทอดความรู้สึกได้ดี ค. ออกเสียงชัดเจน ง. น้ำเสียงดี	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๙. อย่างไรที่เรียกว่า “การทำงานเป็นทีม” ก. การติดต่อสั่งการตามสายการบังคับบัญชา ข. การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ค. การไม่ก้าวร้าวในงานในหน้าที่ ง. การมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐. กรณีใดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ก. สมาชิกมีการปรึกษาหารือกัน ข. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ค. สมาชิกทุกคนทำงานโดยไม่โดดเดี่ยว ง. การบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
๑๑. ทำอย่างไรจึงจะสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ ก. สร้างระบบแก้ไขปัญหาร่วมกัน ข. หาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน ค. สมาชิกต้องมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ง. ยึดหลักความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒. . ข้อใดเป็นลักษณะของทีมงานที่ดี ก. ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด ข. ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค. แข่งขันกันสร้างสรรค์ผลงาน ง. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำนอย่างเคร่งครัด	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๓. การกำหนดจุดมุ่งหมายมีประโยชน์ต่อสมาชิกในการทำงานเป็นทีมอย่างไร ก. มีกำลังใจที่จะทำงาน ข. เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ค. ได้ทราบทิศทางการทำงานตรงกัน ง. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔. ท่านคิดว่าข้อใดกล่าวถูกต้อง ก. ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้มีภาวะผู้นำได้ ข. มีน้อยคนนักที่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำคนได้ ค. เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภาวะผู้นำจะมีขึ้นเอง ง. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕. องค์ประกอบของหัวหน้าคนหรือหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าข้อใดเกี่ยวข้องน้อย ที่สุด ก. การคิดวิเคราะห์ ข. การมีเจตคติที่ดี ค. การวางแผนโครงการ ง. การมอบหมายงาน					

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
๑๖. สำนักงานการอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาแห่งรัฐวอชิงตันได้ใช้โปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ก. ทักษะสังคม ทักษะศาสนา และทักษะการทำงาน ข. ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านอาชีพ ค. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวิจัย และทักษะการพัฒนา ง. ไม่มีข้อถูก	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคิดวิเคราะห์มากที่สุด ก. การบันทึกความ ข. การทำความเข้าใจ ค. ความสามารถในการตีความ ง. การสอบถามหาข้อมูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘. ท่านคิดว่าข้อใดชี้ถึงประโยชน์สูงสุดที่หัวหน้างานมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ก. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ ข. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ได้ ค. สามารถจูงใจลูกน้องได้ ง. สามารถแยกแยะปัญหาทั้งหมดที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวเนื้องาน	๔	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๙. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่ใช่กลยุทธ์ในการเป็นหัวหน้างาน ก. คาดหวังจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้และทำให้ได้ ข. มองว่าปัญหาคือ ยาวพิเศษ ค. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ ง. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของหัวหน้างานในการมีเจตคติที่ดี ก. ความขัดแย้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ ข. จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการทำงาน ค. สร้างความเชื่อมั่นในตัวเราให้เพื่อนร่วมงานเสมอ ง. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเล็ก	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
๒๑. เมื่อพิจารณาตัวผู้รับการมอบหมายงาน ข้อใดไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เกิดการมอบหมายงานไม่ดี ก. อายุ ข. หน้าที่รับผิดชอบ ค. อารมณ์ ง. ความรู้และประสบการณ์	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุด ในการที่หัวหน้างาน จะใช้ในการมอบหมายงาน ก. วิทยุ ข. มีมนุษยสัมพันธ์ ง. รู้หลักจิตวิทยา ค. ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓. การเข้าใจบุคลิกภาพของแต่ละคน มีความสำคัญอย่างไร ก. ทำให้เข้าใจบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น ข. ทำให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม ค. ทำให้ปรับตัวและแสดงออกได้เหมาะสม ง. ได้รู้จักบุคลิกภาพของตนเองได้ดีมากขึ้น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔. “ผู้นำ” ที่มีบุคลิกแบบอนุรักษ์นิยม ควรมีบุคคลแบบไหนไว้ในทีม เพื่อความสำเร็จ ก. บุคคลที่ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ข. บุคคลที่เป็นนักฝัน กล้าตัดสินใจ ค. บุคคลที่ต้องการความมั่นคง หนักแน่น ง. บุคคลที่รักสนุกสนาน จีบจืด	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕. ผู้นำที่มีบุคลิก มุ่งมั่น กล้าตัดสินใจ ทำอะไรรวดเร็ว ใจร้อน ควรปรับตัวอย่างไร ก. เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ คิดนอกกรอบ เป็นนักคิดนักฝัน ข. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรง เผชิญหน้ากับปัญหา ค. ลดความเป็นตัวของตัวเองลง สร้างระเบียบแบบแผนในการทำงาน ง. ช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
๒๖. คุณธรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จคือข้อใด ก. การให้ การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนสม่ำเสมอ ข. ความรัก ความขยัน ความใส่ใจ การใช้เหตุผล ค. เป็นผู้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำทุกสิ่งทุกอย่าง ง. เป็นผู้ที่เหมาะสมกับงาน มีความรู้ความสามารถในงานนั้นเป็นอย่างดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗. ผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ควรมีคุณสมบัติตามข้อใด ก. มีความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน ข. มีความรู้ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ ค. มีความอดทน มุมนานะบากบั่นต่อความยากลำบาก ง. มีวินัย ซื่อสัตย์ เสียสละ น่าเชื่อถือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘. เพราะเหตุใดเยาวชนจึงต้องมีจิตสาธารณะ ก. เพราะจิตสาธารณะทำให้คนในสังคมลดความเห็นแก่ตัว ข. เพราะจิตสาธารณะย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาวุ่นวายในสังคม ค. เพราะจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่ควรระมัดระวังไม่ให้เกิดขึ้น ง. เพราะจิตสาธารณะทำให้คนในสังคมมี สาธารณสมบัติใช้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ข้อใดที่จำเป็นน้อยที่สุด ก. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา ข. เห็นชอบในเป้าหมายร่วมกัน ค. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี ง. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม ก. สร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน ข. มีความมั่นใจในตนเองสูง ค. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ง. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC)

ของแบบวัดเจตคติ

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
ความสามารถในการครองตน					
๑. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่กว้างขวาง และรู้ลึกซึ้งในเรื่องที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ผู้นำต้องประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความเมตตา เป็นต้น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก เป็นประจักษ์ต่อความเป็นผู้นำ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก การมีบุคลิกประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของผู้นำ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้นำ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. การมีวินัยในตนเองทำให้ประสบความสำเร็จตามแผนชีวิตที่วางไว้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. การมีความซื่อสัตย์สุจริตทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. ผู้นำต้องเคารพในความคิดของทุกคน โดยปราศจากอคติ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. การมีสติปัญญา มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
ความสามารถในการครองคน					
๑๑. ผู้นำควรใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒. การสื่อสารที่เปิดกว้างเป็นการสร้างความไว้วางใจกันในทีมงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓. การสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญมากต่อการนำทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔. ผู้นำที่สามารถอธิบายสิ่งที่ทำให้สมาชิกเข้าใจ ได้ย่อมจะได้รับความร่วมมือในการทำงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕. ผู้นำต้องเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖. ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗. ผู้นำต้องเอาใจใส่ในสุขทุกข์ของทุกคนในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตาม เนื้อหา				แปล ผล
	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	IOC	
๑๘. ผู้นำต้องสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙. ผู้นำต้องทำตัวให้สนิทสนมกับทุกคน วางตัวเป็นกันเอง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐. การมีจิตสาธารณะเป็นการสร้างประโยชน์สุขแก่คนหมู่มากและทำให้เป็นที่รัก	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
ความสามารถในการครองงาน					
๒๑. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ติดอยู่กับกรอบความคิดเดิม จะทำให้ได้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒. การคิดวิเคราะห์ ทำให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผล จนสามารถค้นหาความจริงของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความรอบคอบและถูกต้อง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔. ความสำเร็จของผู้นำคือการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕. การมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง การประสานงาน การมอบหมายงาน เป็นความสามารถของผู้นำทีมที่เกิดประสิทธิผล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗. ผู้นำทีมควรเปิดใจกว้างต่อความคิดและข้อมูลใหม่ๆ ของสมาชิกในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘. การทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจของความสำเร็จ ในการทำงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙. ผู้นำต้องสามารถประสานกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐. ผู้นำต้องมีทักษะในการมอบหมายงานให้เป็นไปตามความสามารถ และความต้องการของผู้ตามอย่างเหมาะสม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

ตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC)
ของแบบประเมินทักษะ

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตาม เนื้อหา				แปล ผล
	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	IOC	
ทักษะการครองตน					
๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ผู้เข้ารับการอบรม มีวินัย ตรงต่อเวลา	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความซื่อสัตย์	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นไม่ลังเล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเสียสละแบ่งปัน ทำเพื่อส่วนรวม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ ภาคภูมิใจในตนเอง ในบุคลิกภาพของตน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. ผู้เข้ารับการอบรมมีการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของ ตนเองได้ดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
ทักษะการครองคน					
๑๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการ อบรมคนอื่นๆ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒. ผู้เข้ารับการอบรมเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔. ผู้เข้ารับการอบรมช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความผูกพันภายในทีมงาน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗. ผู้เข้ารับการอบรมปรับตัวให้เข้ากับทีมงานได้อย่างดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความเห็นใจแก่เพื่อนร่วมทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙. ผู้เข้ารับการอบรมกระตุ้นทีมงานให้มีความกระตือรือร้น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตอาสา เสียสละเพื่อทีม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตาม เนื้อหา				แปล ผล
	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	IOC	
ทักษะการครองงาน					
๒๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสิ่งใหม่	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การออกแบบการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นอย่างเต็มกำลัง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถดึงศักยภาพและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ออกมาได้เพื่อเป้าหมายของงานได้เป็นอย่างดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเคารพในเสียงข้างมาก	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗. ผู้เข้ารับการอบรมมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘. ผู้เข้ารับการอบรมจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบได้ดี	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐. ผู้เข้ารับการอบรมเสียสละ ทุ่มเทกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

ตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถาม (IOC)
ของแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม
คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตามเนื้อหา				แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	IOC	
ด้านสถานที่					
๑. ความพร้อมของสถานที่ฝึกอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. การจัดสถานที่แต่ละกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. การให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
มีคุณธรรมจริยธรรม					
๖. มีบุคลิกภาพที่ดี แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ให้การอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. มีเทคนิคการการนำเสนอ ให้ความรู้ที่เข้าใจได้ง่าย	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. มีศิลปะในการพูด การฟัง การตั้งคำถาม การตอบข้อซักถาม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑. มีความสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแสดงออกได้อย่างทั่วถึง	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓. มีความสามารถในการสรุป บูรณาการองค์ความรู้ให้สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔. ดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

คำถาม	ผลการตัดสินความตรงตาม เนื้อหา				แปล ผล
	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	IOC	
ด้านกิจกรรม					
๑๖. รูปแบบวิธีการดำเนินกิจกรรมในแต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗. สื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมแต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘. ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙. การประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐. การสรุปข้อคิดเห็นจากกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑. การสรุปข้อคิดเห็นจากกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒. การอำนวยความสะดวกของวิทยากรในระหว่างการอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓. ความชัดเจนของเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของแต่ละโมดูล	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔. เนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้มีสอดคล้องกับความต้องการ	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕. ความรู้ความสามารถและประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม	๕	๐	๐	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (p) และค่าอำนาจจำแนก (r)
ของแบบทดสอบวัดความรู้

จำนวนข้อ	กลุ่ม H	กลุ่ม L	H + L	H - L	ค่า p	ค่า r
๑	๑๔	๖	๒๐	๘	๐.๖๗	๐.๕๓
๒	๑๒	๕	๑๗	๗	๐.๕๗	๐.๔๗
๓	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๔	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๕	๑๒	๔	๑๖	๘	๐.๕๓	๐.๕๓
๖	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๗	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๘	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๙	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๑๐	๑๑	๓	๑๔	๘	๐.๔๗	๐.๕๓
๑๑	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๑๒	๑๑	๔	๑๕	๗	๐.๕๐	๐.๔๗
๑๓	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๑๔	๑๓	๖	๑๙	๗	๐.๖๓	๐.๔๗
๑๕	๑๒	๗	๑๙	๕	๐.๖๓	๐.๓๓
๑๖	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๑๗	๑๐	๖	๑๖	๔	๐.๕๓	๐.๒๗
๑๘	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๑๙	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๒๐	๑๐	๖	๑๖	๔	๐.๕๓	๐.๒๗
๒๑	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๒๒	๑๑	๕	๑๖	๖	๐.๕๓	๐.๔๐
๒๓	๑๐	๖	๑๖	๔	๐.๕๓	๐.๒๗
๒๔	๙	๔	๑๓	๕	๐.๔๓	๐.๓๓
๒๕	๑๒	๖	๑๘	๖	๐.๖๐	๐.๔๐
๒๖	๑๑	๓	๑๔	๘	๐.๔๗	๐.๕๓
๒๗	๑๑	๖	๑๗	๕	๐.๕๗	๐.๓๓
๒๘	๙	๕	๑๔	๔	๐.๔๗	๐.๒๗
๒๙	๙	๔	๑๓	๕	๐.๔๓	๐.๓๓
๓๐	๑๓	๖	๑๙	๗	๐.๖๓	๐.๔๗

สรุป ค่าความเชื่อมั่นยากง่าย (p) เท่ากับ ๐.๔๓ - ๐.๖๗

ค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ ๐.๒๗ - ๐.๕๓

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
- เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
- แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
- แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำเยาวชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
- แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

แบบทดสอบวัดความรู้

หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

คำชี้แจง

โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลือกที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด

๑. “ผู้นำ” มีความหมายอย่างไร ก. ผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก ข. ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก ค. ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการอย่างเฉียบขาด ง. ผู้ที่มีและใช้อำนาจอย่างถูกต้องชอบธรรม ๒. คุณลักษณะของผู้นำที่ดีคืออะไร ก. เป็นผู้ที่เหมาะสมกับงาน มีความรู้ความสามารถในงานนั้นเป็นอย่างดี ข. เป็นผู้ที่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในทุกอย่าง ค. เป็นผู้ที่ทำงานได้ทุกอย่าง ง. เป็นผู้ที่ขยันในการทำงาน ๓. ผู้นำควรใช้อำนาจแบบใดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ก. แบบกึ่งเผด็จการ ข. แบบประชาธิปไตย ค. แบบตามสบาย ง. แบบเผด็จการ ๔. บทบาทใดที่ผู้นำควรเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด ก. บทบาทเกี่ยวข้องกับสังคม ข. บทบาทเกี่ยวข้องกับบุคคล ค. บทบาทเกี่ยวข้องกับส่วนตัว ง. บทบาทเกี่ยวข้องกับงาน ๕. คุณสมบัติใดที่มีความสำคัญต่อตัวผู้นำ ก. ไม่ไว้วางใจใครง่าย ๆ ข. ไม่ตัดสินใจอะไรง่าย ๆ ค. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ง. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	๖. การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีบรรยากาศอย่างไร ก. รับผิดชอบงานของใครของมัน ข. ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ค. ทำงานตามที่ตนเองสนใจ ง. แข่งขันกันทำงาน ๗. การสื่อความหมายที่ดีมีลักษณะอย่างไร ก. พูดได้เสียงดังฟังชัด ข. พูดจาได้ไพเราะน่าฟัง ค. พูดให้คนอื่นเข้าใจตามที่ต้องการได้ ง. พูดชักจูงให้คนอื่นคล้อยตามได้ ๘. ความสามารถในการพูดลักษณะใดสำคัญที่สุด ก. สื่อความหมายได้ถูกต้องชัดเจน ข. ถ่ายทอดความรู้สึกได้ดี ค. ออกเสียงชัดเจน ง. น้ำเสียงดี ๙. อย่างไรที่เรียกว่า “การทำงานเป็นทีม” ก. การติดต่อสั่งการตามสายการบังคับบัญชา ข. การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ค. การไม่ก้าวร้าวในงานในหน้าที่ ง. การมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ๑๐. กรณีใดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ก. สมาชิกมีการปรึกษาหารือกัน ข. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ค. สมาชิกทุกคนทำงานโดยไม่โดดเดี่ยว ง. การบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
--	--

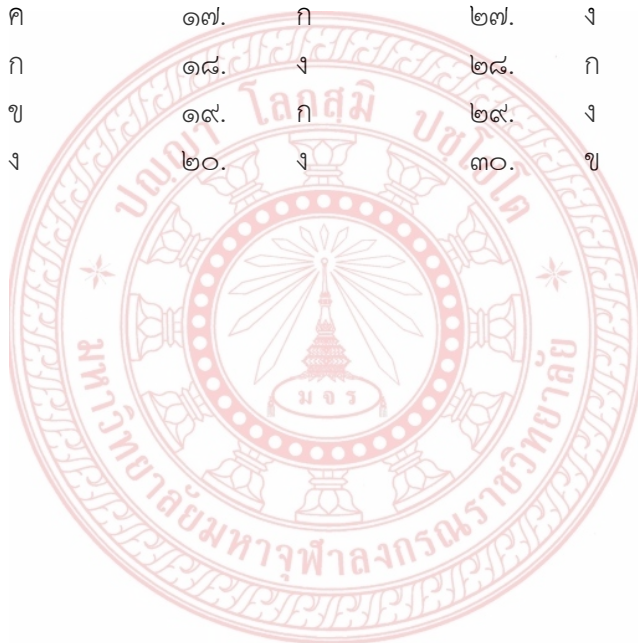
๑๑. ทำอย่างไรจึงจะสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ ก. สร้างระบบแก้ไขปัญหาร่วมกัน ข. หาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน ค. สมาชิกต้องมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ง. ยึดหลักความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ๑๒. ข้อใดเป็นลักษณะของทีมงานที่ดี ก. ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด ข. ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค. แข่งขันกันสร้างสรรค์ผลงาน ง. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำอย่างเคร่งครัด ๑๓. การกำหนดจุดมุ่งหมายมีประโยชน์ต่อสมาชิกในการทำงานเป็นทีมอย่างไร ก. มีกำลังใจที่จะทำงาน ข. เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ค. ได้ทราบทิศทางการทำงานตรงกัน ง. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๑๔. ท่านคิดว่าข้อใดกล่าวถูกต้อง ก. ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้มีภาวะผู้นำได้ ข. มีน้อยคนนักที่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำคนได้ ค. เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ภาวะผู้นำจะมีขึ้นเอง ง. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ๑๕. องค์ประกอบของหัวหน้าคนหรือหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าข้อใดเกี่ยวข้องกับน้อย ที่สุด ก. การคิดวิเคราะห์ ข. การมีเจตคติที่ดี ค. การวางแผนโครงการ ง. การมอบหมายงาน	๑๖. สำนักงานการอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาแห่งรัฐวอชิงตันได้ใช้โปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เยาวชน 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ก. ทักษะสังคม ทักษะศาสนา และทักษะการงาน ข. ทักษะส่วนบุคคล ทักษะเชิงกลุ่ม และทักษะด้านอาชีพ ค. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวิจัย และทักษะการพัฒนา ง. ไม่มีข้อถูก ๑๗. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความหมายของการคิดวิเคราะห์มากที่สุด ก. การบันทึกความ ข. การทำความเข้าใจ ค. ความสามารถในการตีความ ง. การสอบถามหาข้อมูล ๑๘. ท่านคิดว่าข้อใดชี้ถึงประโยชน์สูงสุดที่หัวหน้างานมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ก. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ ข. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ได้ ค. สามารถจูงใจลูกน้องได้ ง. สามารถแยกแยะปัญหาทั้งหมดที่มาจากตัวบุคคลและปัญหาที่มาจากตัวเนื้องาน ๑๙. ท่านคิดว่าข้อใดที่ไม่ใช่กลยุทธ์ในการเป็นหัวหน้างาน ก. คาดหวังจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้และทำให้ได้ ข. มองว่าปัญหาคือ ยาวพิเศษ ค. ลองทำก่อนจะปฏิเสธ ง. สร้างสัมพันธภาพบนความขัดแย้ง ๒๐. ท่านคิดว่าข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของหัวหน้างานในการมีเจตคติที่ดี ก. ความขัดแย้งกระตุ้นให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ ข. จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการทำงาน ค. สร้างความเชื่อมั่นให้เพื่อนร่วมงานเสมอ ง. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเล็ก
---	---

๒๑. เมื่อพิจารณาตัวผู้รับการมอบหมายงาน ข้อใด ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เกิดการมอบหมายงานไม่ได้ ก. อายุ ข. หน้าที่รับผิดชอบ ค. อารมณ์ ง. ความรู้และประสบการณ์ ๒๒. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุด ในการที่หัวหน้างานจะใช้ในการมอบหมายงาน ก. วิทยุติ ข. มีมนุษยสัมพันธ์ ง. รู้หลักจิตวิทยา ค. ใช้หลักการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ๒๓. การเข้าใจบุคลิกภาพของแต่ละคน มีความสำคัญอย่างไร ก. ทำให้เข้าใจบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น ข. ทำให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม ค. ทำให้ปรับตัวและแสดงออกได้เหมาะสม ง. ได้รู้จักบุคลิกภาพของตนเองได้ดีมากขึ้น ๒๔. “ผู้นำ” ที่มีบุคลิกแบบอนุรักษ์นิยม ควรจะมีบุคคลแบบไหนไว้ในทีม เพื่อความสำเร็จ ก. บุคคลที่ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ข. บุคคลที่เป็นนักฝัน กล้าตัดสินใจ ค. บุคคลที่ต้องการความมั่นคง หนักแน่น ง. บุคคลที่รักสนุกสนาน จีบจืด ๒๕. ผู้นำที่มีบุคลิก มุ่งมั่น กล้าตัดสินใจ ทำอะไรรวดเร็ว ใจร้อน ควรปรับตัวอย่างไร ก. เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ คิดนอกกรอบ เป็นนักคิดนักฝัน ข. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรง เผชิญหน้ากับปัญหา ค. ลดความเป็นตัวของตัวเองลง สร้างระเบียบแบบแผนในการทำงาน ง. ช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อย	๒๖. คุณธรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จคือ ก. การให้ การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนสม่ำเสมอ ข. ความรัก ความขยัน ความใส่ใจ การใช้เหตุผล ค. เป็นผู้ที่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำทุกสิ่งทุกอย่าง ง. เป็นผู้ที่เหมาะสมกับงาน มีความรู้ความสามารถในงานนั้นเป็นอย่างดี ๒๗. ผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ควรมีคุณสมบัติตามข้อใด ก. มีความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน ข. มีความรู้ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ ค. มีความอดทน มุานะบากบั่นต่อความยากลำบาก ง. มีวินัย ซื่อสัตย์ เสียสละ น่าเชื่อถือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ๒๘. เพราะเหตุใดเยาวชนจึงต้องมีจิตสาธารณะ ก. เพราะทำให้คนในสังคมลดความเห็นแก่ตัว ข. เพราะย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาวุ่นวายในสังคม ค. เพราะเป็นสิ่งที่ควรระมัดระวังไม่ให้เกิดขึ้น ง. เพราะทำให้คนในสังคมมี สาธารณสมบัติใช้ ๒๙. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ข้อใดที่จำเป็นน้อยที่สุด ก. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา ข. เห็นชอบในเป้าหมายร่วมกัน ค. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี ง. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ๓๐. คุณลักษณะใดที่จำเป็นน้อยที่สุดในการเป็นผู้นำทีม ก. สร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน ข. มีความมั่นใจในตนเองสูง ค. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ง. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
---	--

เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้

หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย
๑.	ง	๑๑.	ก	๒๑.	ข
๒.	ก	๑๒.	ข	๒๒.	ข
๓.	ข	๑๓.	ค	๒๓.	ค
๔.	ค	๑๔.	ก	๒๔.	ข
๕.	ง	๑๕.	ง	๒๕.	ค
๖.	ข	๑๖.	ข	๒๖.	ข
๗.	ค	๑๗.	ก	๒๗.	ง
๘.	ก	๑๘.	ง	๒๘.	ก
๙.	ข	๑๙.	ก	๒๙.	ง
๑๐.	ง	๒๐.	ง	๓๐.	ข



แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

แบบวัดเจตคติฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นและความรู้สึก
ต่อข้อความต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการ ดังนี้

ข้อความ	ระดับเจตคติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ความสามารถในการครองตน					
๑. ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่กว้างขวาง และรู้จักจัดในเรื่องที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน					
๒. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง					
๓. ผู้นำต้องประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความเมตตา เป็นต้น					
๔. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก เป็นประจักษ์สู่ความเป็นผู้นำ					
๕. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก การมีบุคลิกประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของผู้นำ					
๖. การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้นำ					
๗. การมีวินัยในตนเองทำให้ประสบความสำเร็จตามแผนชีวิตที่วางไว้					
๘. การมีความซื่อสัตย์สุจริตทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือ					
๙. ผู้นำต้องเคารพในความคิดของทุกคน โดยปราศจากอคติ					
๑๐. การมีสติปัญญา มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ					
ความสามารถในการครองคน					
๑๑. ผู้นำควรใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ					
๑๒. การสื่อสารที่เปิดกว้างเป็นการสร้างความไว้วางใจกันในที่ทำงาน					
๑๓. การสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญมากต่อการนำทีม					
๑๔. ผู้นำที่สามารถอธิบายสิ่งที่ทำให้สมาชิกเข้าใจ ได้ย่อมจะได้รับความร่วมมือในการทำงาน					

ข้อความถาม	ระดับเจตคติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ความสามารถในการครองคน (ต่อ)					
๑๕. ผู้นำต้องเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ					
๑๖. ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม					
๑๗. ผู้นำต้องเอาใจใส่ในสุขทุกข์ของทุกคนในทีม					
๑๘. ผู้นำต้องสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในทีม					
๑๙. ผู้นำต้องทำตัวให้สนิทสนมกับทุกคน วางตัวเป็นกันเอง					
๒๐. การมีจิตสาธารณะเป็นการสร้างประโยชน์สุขแก่คนหมู่มากและทำให้เป็นที่รัก					
ความสามารถในการครองงาน					
๒๑. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ติดอยู่กับกรอบความคิดเดิม จะทำให้ได้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
๒๒. การคิดวิเคราะห์ ทำให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจนสามารถค้นหาความจริงของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
๒๓. การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความรอบคอบและถูกต้อง					
๒๔. ความสำเร็จของผู้นำคือการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น					
๒๕. การมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม					
๒๖. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง การประสานงาน การมอบหมายงาน เป็นความสามารถของผู้นำทีมที่เกิดประสิทธิผล					
๒๗. ผู้นำทีมควรเปิดใจกว้างต่อความคิดและข้อมูลใหม่ๆ ของสมาชิกในทีม					
๒๘. การทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจของความสำเร็จ ในการทำงาน					
๒๙. ผู้นำต้องสามารถประสานกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน					
๓๐. ผู้นำต้องมีทักษะในการมอบหมายงานให้เป็นไปตามความสามารถ และความต้องการของผู้ตามอย่างเหมาะสม					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

แบบประเมินฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้สังเกตการฝึกอบรมประเมินทักษะผู้เข้ารับการอบรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้างท้ายแบบประเมินนี้ โดยให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะการครองตน					
๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					
๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีวินัย ตรงต่อเวลา					
๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความซื่อสัตย์					
๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่นไม่นิ่งดูตาย					
๕. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเสียสละแบ่งปัน ทำเพื่อส่วนรวม					
๖. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในบุคลิกภาพของตน					
๗. ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น					
๘. ผู้เข้ารับการอบรมมีการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ดี					
๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม					
๑๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุภาพอ่อนโยน กับเพื่อนร่วมงาน					
ทักษะการครองคน					
๑๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการอบรมคนอื่นๆ					
๑๒. ผู้เข้ารับการอบรมเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
๑๓. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
๑๔. ผู้เข้ารับการอบรมช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดในทีม					
๑๕. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความผูกพันภายในทีมงาน					
๑๖. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในทีม					
๑๗. ผู้เข้ารับการอบรมปรับตัวให้เข้ากับทีมงานได้อย่างดี					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะการครองคน (ต่อ)					
๑๘. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความเห็นใจแก่เพื่อร่วมทีม					
๑๙. ผู้เข้ารับการอบรมกระตุ้นทีมงานให้มีความกระตือรือร้น					
๒๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตอาสา เสียสละเพื่อทีม					
ทักษะการครองงาน					
๒๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสิ่งใหม่					
๒๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจ					
๒๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การออกแบบการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นอย่างเต็มกำลัง					
๒๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น					
๒๕. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถตั้งศักยภาพและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ออกมาได้เพื่อเป้าหมายของงานได้เป็นอย่างดี					
๒๖. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเคารพในเสียงข้างมาก					
๒๗. ผู้เข้ารับการอบรมมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน					
๒๘. ผู้เข้ารับการอบรมจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบได้ดี					
๒๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
๓๐. ผู้เข้ารับการอบรมเสียสละ ทุ่มเทกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					

การประเมินความเหมาะสมของ กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง สี่เหลี่ยม ตามระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความเหมาะสม เพียงใด

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสถานที่						
๑	ความพร้อมของสถานที่ฝึกอบรม					
๒	ความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์					
๓	การจัดสถานที่แต่ละกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม					
๔	การให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม					
๕	การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ด้านวิทยากร						
๖	มีบุคลิกภาพที่ดี แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม					
๗	มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ให้การอบรม					
๘	มีเทคนิคการนำเสนอ ให้ความรู้ที่เข้าใจได้ง่าย					
๙	มีศิลปะในการพูด การฟัง การตั้งคำถาม การตอบข้อซักถาม					
๑๐	มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม					
๑๑	มีความสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการอบรม					
๑๒	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแสดงออกได้อย่างทั่วถึง					
๑๓	มีความสามารถในการสรุป บูรณาการองค์ความรู้ให้สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้					
๑๔	ดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์					
๑๕	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการอบรม					

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกิจกรรม						
๑๖	รูปแบบวิธีการดำเนินกิจกรรมในแต่ละโมดูล					
๑๗	สื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมแต่ละโมดูล					
๑๘	ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละโมดูล					
๑๙	การประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละโมดูล					
๒๐	การสรุปข้อคิดเห็นจากกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละโมดูล					
๒๑	การสรุปข้อคิดเห็นจากกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละโมดูล					
๒๒	การอำนวยความสะดวกของวิทยากรในระหว่างการอบรม					
๒๓	ความชัดเจนของเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของแต่ละโมดูล					
๒๔	เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้มีสอดคล้องกับความต้องการ					
๒๕	ความรู้ความสามารถและประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการฝึกอบรม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ประมวลภาพ

- ประมวลภาพการจัดประชุมกลุ่มย่อยวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรม
- ประมวลภาพกิจกรรมการฝึกอบรม

ประมวลภาพการจัดประชุมกลุ่มย่อยวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรม



ประมวลภาพกิจกรรมการฝึกอบรม



ประมวลภาพกิจกรรมการฝึกอบรม





ภาคผนวก จ

กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

หลักสูตร
กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน



ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รหัสโครงการ ว.๒๐๒/๒๕๕๙

คำนำ

หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เนื้อหาจะเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม ตั้งแต่หลักการ แนวคิด หลักการของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และผู้เข้ารับการอบรม

การออกแบบเนื้อหาของหลักสูตร แบ่งออกเป็น ๓ โมดูล ประกอบด้วย

โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ๔ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ

โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ มีทักษะการคิด มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองคน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๓ ประการ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจิตอาสา

ซึ่งหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชนเล่มนี้จะเป็นแนวทางให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์และบรรลุผลสำเร็จต่อไป

วิโรจน์ พรหมสุด

เมษายน ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการแนวคิด.....	๑
หลักของการฝึกอบรม.....	๒
จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม.....	๒
เนื้อหาการฝึกอบรม.....	๓
ระยะเวลาในการฝึกอบรม.....	๕
วิธีการฝึกอบรม.....	๕
สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม.....	๖
การวัดและการประเมินผล.....	๖
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	๗
กำหนดการฝึกอบรม.....	๘
โมดูลที่ ๑ เรื่องความสามารถในการครองตน.....	๑๐
โมดูลที่ ๒ เรื่องความสามารถในการครองคน.....	๒๗
โมดูลที่ ๓ เรื่องความสามารถในการครองงาน.....	๓๗
รายการอ้างอิง.....	๕๔

คู่มือ

หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

หลักการแนวคิด

การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับเยาวชนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ ซึ่งปัญหาวิกฤตของชาติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม หรือ ปัญหาเศรษฐกิจ ได้สร้างโอกาสในการทบทวนตนเองให้กับคนไทย เพราะทำให้ค้นพบว่าสาเหตุพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ การที่สังคมไทย “ขาดภาวะผู้นำ” (Leadership Vacuums) ในทุกระดับ^{๑๔๘} สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึงสภาพการขาดภาวะผู้นำของสังคมไว้ในหลายโอกาส โดยกล่าวว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม โสเภณี โสเภณีเด็ก ยาเสพติด ฯลฯ สังคมไม่มีพลังของการแก้ปัญหาเพราะขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน และขาดการรวมพลังที่จะแก้ปัญหา สภาพปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เกิดจากการไม่มีการสร้างสรรค์ร่วมกัน แสดงถึงสภาวะบกพร่องในภาวะผู้นำในสังคมไทยอย่างทั่วถึงทุกๆ ระดับ^{๑๔๙}

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และพัฒนาได้ตลอดช่วงชีวิต^{๑๕๐} แต่ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดช่วงหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ในวัยเยาวชน ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์^{๑๕๑} เป็นช่วงสำคัญของการเจริญเติบโตด้านส่วนบุคคล (Personal) สังคม และวิชาชีพ (Professional) โดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยอ้างว่าทักษะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถในการเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่นจะพัฒนาในช่วงวัยรุ่น^{๑๕๒} วัยรุ่นจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เยาวชนสมัยใหม่ เป็นเยาวชนยุคไอที ที่ละเลยคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของสังคมไทย ทำให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ มากมาย การส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธวิถีจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่เยาวชน โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงองค์ประกอบ

^{๑๔๘} ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. เอกสารประกอบการบรรยายสรุปในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ พ.ศ. ๒๕๖๐. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๕๐). หน้า ๒๓.

^{๑๔๙} ประเวศ วะสี. ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน. (๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

^{๑๕๐} สิบปนนท์ เกตุทัต. (๒๕๔๕). การศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ. วารสารการบริหารคน. ๒๓ (๒)(กรกฎาคม): ๗๘-๘๓.

^{๑๕๑} สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (๒๕๕๐). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและ เยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐. (กรุงเทพมหานคร: มปท.), หน้า ๒.

^{๑๕๒} Gordon, J. R. et. al., Management and Organization Behavior. (Boston: Allyn and Bacon, 1990). p. 5.

คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน โดยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และนำคุณลักษณะดังกล่าวมาสร้างเป็นหลักสูตร ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้นำเยาวชน เพื่อเป็นพลังสำคัญของชาติ และพระพุทธศาสนาในอนาคต

หลักการของการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

๑. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

๒. เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของเยาวชน โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามแนวพุทธวิธี

๓. เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

โดยในหลักการที่เน้นเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะภาวะผู้นำเยาวชน นั้น ใช้เวลาในการฝึกอบรม ภาคเนื้อหา ทั้งหมด ๑๘ ชั่วโมง ๒๐ นาที สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) ความรู้ จากการบรรยายให้ความรู้ในแต่ละโมดูล และการสรุปความรู้ เป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๔๐ นาที คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของกระบวนการฝึกอบรม

๒) เจตคติ จากกิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า ในแต่ละโมดูล เป็นเวลา ๕ ชั่วโมง ๓๐ นาที คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของกระบวนการฝึกอบรม

๓) ทักษะภาวะผู้นำ จากการปฏิบัติกิจกรรม ในแต่ละโมดูล เป็นเวลา ๙ ชั่วโมง ๑๐ นาที คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของกระบวนการฝึกอบรม

นอกจากนั้น ยังมีการใช้เวลาในส่วนของการประเมิน เป็นเวลา ๒ ชั่วโมง ๕ นาที โดยใช้เวลาประเมินก่อนฝึกอบรม ๕๐ นาที ระหว่างการฝึกอบรม ๓๐ นาที และหลังการฝึกอบรม ๔๕ นาที

รวมใช้เวลาในการฝึกอบรม เป็นเวลา ๒๐ ชั่วโมง ๒๕ นาที

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

เพื่อให้ผู้นำเยาวชน ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธเยาวชน ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ซึ่งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีความฉลาดรอบรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และความมีวินัยในตนเอง

องค์ประกอบที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ ๓ ความสามารถในการครองคน ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

เนื้อหาการฝึกอบรม

ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธของเยาวชน ๕ ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีความฉลาดรอบรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และความมีวินัยในตนเอง

โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองงาน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ๒ ประการ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีทักษะการสื่อสารที่ดี

โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองงาน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ๓ ประการ ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจ

ตารางที่ ๑ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
วันที่ ๑				
ทดสอบก่อนฝึกอบรม	เพื่อประเมินผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม	ให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบก่อนการฝึกอบรม	๑. แบบทดสอบวัดความรู้ ๒๘ ข้อ ๒. แบบวัดเจตคติ ๒๑ ข้อ	๓๐ นาที
เตรียมความพร้อม	๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน และเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม	วิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน		๒๐ นาที
โมดูลที่ ๑ ความสามารถในการครองตน	๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธ	- กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย - ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ” (Who are you) - ทำกิจกรรมที่ ๒ “สร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน”	๑. แบบประเมินการร่วมกิจกรรมผู้นำสี่ทิศ และสร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน ๒. แบบประเมินคุณลักษณะ	๒ ชั่วโมง ๕๐ นาที

ตารางที่ ๑ หลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน (ต่อ)

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
		- ทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” (You and I) - ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า	ภาวะผู้นำส่วนบุคคลตามแนวพุทธ	
โมดูลที่ ๒ ความสามารถในการครองคน	๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม	- กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย - ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา” (You and I) - ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ” - ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า	๑. แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมรู้เขา รู้เรา และเกมส์พับกระดาษ ๒. แบบประเมินทักษะความสามารถในการครองคน	๓ ชั่วโมง
วันที่ ๒				
โมดูลที่ ๓ ความสามารถในการครองงาน	๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ที่มีความสัมพันธ์กับงาน	- กิจกรรมนันทนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ - วิทยากรบรรยาย - ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” - ทำกิจกรรมที่ ๔ “เครือข่ายใยแมงมุม” - ทำกิจกรรมที่ ๕ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” - ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า	๑. แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมหอคอยในฝัน กิจกรรมเครือข่ายใยแมงมุม และกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่ ๒. แบบประเมินทักษะความสามารถในการครองงาน	๕ ชั่วโมง ๑๐ นาที

ตารางที่ ๑ (ต่อ) หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเยาวชนของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

โมดูล	จุดประสงค์	วิธีการฝึกอบรม	เครื่องมือ	ระยะเวลา
สรุปผลการ ดำเนิน กิจกรรม	๑. เพื่อสรุปผลการ ดำเนินกิจกรรม ๒. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และถอด บทเรียนที่ได้จาก กิจกรรมฝึกอบรม	- ร่วมอภิปรายแสดงความ คิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถอดบทเรียน สรุปคุณค่าจาก กิจกรรม	๑. ใบสรุป ภาพรวม กิจกรรม	๓๐ นาที
ทดสอบ หลังฝึกอบรม	เพื่อประเมินผู้เข้ารับ การอบรมหลังการ ฝึกอบรม	- ให้ผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม	๑. แบบทดสอบ วัดความรู้ ๒๘ ข้อ ๒. แบบวัด เจตคติ ๒๑ ข้อ ๓. แบบประเมิน ความเหมาะสม ของหลักสูตร ฝึกอบรม	๓๐ นาที
สรุป ปิดกิจกรรมการฝึกอบรม				

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ วัน

วิธีการฝึกอบรม

ในกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากร ใช้เทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน ผสมผสานหลายวิธีประกอบกัน ได้แก่

๑. การบรรยายประกอบสื่อวีดิทัศน์ (CD-Video) เป็นเทคนิคที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำสนใจ ในสื่อเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้ง่ายขึ้น มองเห็นภาพพจน์

ในกรณีนี้ วิทยากรจะต้องคัดเลือกสื่อโดยเฉพาะให้ตรงวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่นำมาบรรยาย รวมทั้งการใช้ Power Point

๒. การอภิปรายซักถาม (Discussion) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำเกิดการเรียนรู้ ด้านทักษะการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๓. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง จะเป็นการพูดหรือเขียนก็ได้ ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำเยาวชน

๔. แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual exercise) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหาโดยการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคการฝึกอบรมต่างๆ ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้

๕. เกม (Game) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่น่าสนใจมากที่สุดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการเล่นเกมที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด เบื่อฟังการบรรยายนานๆ

๖. การฝึกทักษะการพูด (Public Speaking) เป็นเทคนิคการฝึกทักษะในการพูดแบบไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้า แต่อาศัยประสบการณ์ที่ผู้นำเยาวชนอาจได้ยินได้ฟังหรือได้พบเห็นมา แล้วนำมา ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่วิทยากรกำหนดให้

๗. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งในการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดสอบความคิดของตนเองกับเพื่อนร่วมงานในการวิเคราะห์สถานการณ์และบุคคลว่าจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร เป็นต้น

๘. กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นเทคนิคหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวชน เพื่อให้ผู้นำเยาวชนร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การร้องเพลง ประบมือ แสดงท่าทาง ทำให้เกิดบรรยากาศการฝึกอบรมที่คลายความตึงเครียด สนุกสนาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมประกอบด้วย

๑. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุทัศน
๒. สื่อคอมพิวเตอร์ Power point
๓. ใบความรู้
๔. ใบกิจกรรม
๕. เพลงและเครื่องดนตรีประกอบกิจกรรม
๖. ปากกาเมจิก
๗. กระดาษสี
๘. อุปกรณ์สำหรับเล่นเกมในแต่ละโมดูล

การวัดผลและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลตามหลักสูตร ผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินที่มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การประเมินก่อนการฝึกอบรม

๑.๑ ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับผู้นำ จำนวน ๒๘ ข้อ ข้อละ ๐.๕ คะแนน รวมเป็น ๑๔ คะแนน ซึ่งประกอบด้วย มีความรู้เกี่ยวกับอาเซียน จำนวน ๑๐ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิด

จำนวน ๓ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน ๓ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการแสวงหาความรู้ จำนวน ๓ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร จำนวน ๓ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดี จำนวน ๓ ข้อ และมีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๓ ข้อ

๑.๒ ประเมินเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนอาเซียน จำนวน ๒๑ ข้อ ประกอบด้วยมีความรู้เกี่ยวกับอาเซียน จำนวน ๓ ข้อ มีทักษะการคิด จำนวน ๓ ข้อ มีทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน ๓ ข้อ มีทักษะการแสวงหาความรู้ จำนวน ๓ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร จำนวน ๓ ข้อ มีคุณลักษณะที่ดี จำนวน ๓ ข้อ และมีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๓ ข้อ

๒. การประเมินระหว่างการจัดการฝึกอบรม

การประเมินทักษะ เป็นการประเมินระหว่างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการประเมินหลังจัดกิจกรรมในแต่ละโมดูล จำนวน ๓๕ ข้อ ประกอบด้วย โมดูลที่ ๑ ทักษะคุณลักษณะที่ดี จำนวน ๕ ข้อ โมดูลที่ ๒ ทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน ๕ ข้อ โมดูลที่ ๓ ทักษะเทคโนโลยีการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ ซึ่งมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีการสื่อสาร จำนวน ๕ ข้อ และ ทักษะการแสวงหาความรู้ จำนวน ๕ ข้อ โมดูลที่ ๔ ทักษะการคิด จำนวน ๕ ข้อ โมดูลที่ ๕ ทักษะคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ และโมดูลที่ ๖ ทักษะเกี่ยวกับอาเซียน จำนวน ๕ ข้อ

๓. การประเมินหลังการจัดการฝึกอบรม

๓.๑ ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชน จำนวน ๒๘ ข้อ ซึ่งเหมือนกับการประเมินก่อนการจัดการอบรม

๓.๒ ประเมินเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเยาวชนอาเซียน จำนวน ๒๑ ข้อ ซึ่งเหมือนกับการประเมินก่อนการจัดการอบรม

๓.๓ ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน ๒๕ ข้อ ประกอบด้วย ด้านสถานที่ จำนวน ๕ ข้อ ด้านวิทยากร จำนวน ๑๐ ข้อ และด้านกิจกรรม จำนวน ๑๐ ข้อ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เยาวชนจากโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๘ คน

กำหนดการฝึกอบรม
กระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน
ระหว่างวันที่
สถานที่ฝึกอบรม.....

วันที่ ๑

- ๐๗.๓๐ น.-๐๘.๐๐ น. ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม
- ๐๘.๐๐ น.-๐๘.๒๐ น. พิธีเปิด
- ๐๘.๒๐ น.-๐๘.๓๐ น. ปฐมนิเทศหลักสูตรฝึกอบรม ทักทาย แนะนำตัววิทยากร
- ๐๘.๓๐ น.-๐๙.๐๐ น. ทดสอบก่อนการฝึกอบรม (๓๐ นาที)
- ๐๙.๐๐ น.-๐๙.๑๐ น. พักร ๑๐ นาที
- ๐๙.๑๐ น.-๐๙.๓๐ น. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำตามแนวพุทธ (๒๐ นาที)
- ๐๙.๓๐ น.-๑๒.๒๐ น. **โมดูลที่ ๑ มีความสามารถในการครองตน**
 กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)
 วิทยากรบรรยายเรื่องทักษะการครองตน (๒๐ นาที)
 กิจกรรมที่ ๑ ผู้นำสี่ทิศ “Who are you” (๕๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 กิจกรรมที่ ๒ สร้างวินัยในตนเอง (๕๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 สรุปประเมินกิจกรรม (๑๐ นาที)
- ๑๒.๒๐ น.-๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน/ พักร่อนตามอัธยาศัย
- ๑๓.๐๐ น.-๑๖.๐๐ น. **โมดูลที่ ๒ มีความสามารถในการครองคน**
 กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)
 วิทยากรบรรยายเรื่องทักษะการครองคน (๒๕ นาที)
 กิจกรรมที่ ๓ รู้เขา รู้เรา (You and I) (๕๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 กิจกรรมที่ ๔ สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ
 (๕๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 สรุปประเมินกิจกรรม (๑๕ นาที)

วันที่ ๒

- ๐๘.๐๐ น.-๐๘.๒๐๐ น. ลงทะเบียน
- ๐๘.๒๐ น.-๐๘.๔๐ น. เตรียมความพร้อม ร้องเพลง กิจกรรมสันตนาการ (๒๐ นาที)
- ๐๘.๔๐ น.-๑๒.๐๐ น. **โมดูลที่ ๓ มีความสามารถในการครองงาน**
 กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)
 วิทยากรบรรยายเรื่องความสามารถในการครองงาน (๓๐ นาที)
 กิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” (๖๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 กิจกรรมที่ ๖ “เครือข่ายใยแมงมุม” (๕๐ นาที)
 ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
 สรุปประเมินกิจกรรม (๒๐ นาที)
- ๑๒.๐๐ น.-๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน / พักผ่อนตามอัธยาศัย
- ๑๓.๐๐ น.-๑๔.๕๐ น. กิจกรรมที่ ๗ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” (๙๐ นาที)
 สรุปประเมินกิจกรรม (๒๐ นาที)
- ๑๔.๕๐ น.-๑๕.๓๐ น. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม แต่ละกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยน
 ถอดบทเรียนที่ได้จากกิจกรรมการฝึกอบรม (๓๐ นาที)
- ๑๕.๓๐ น.-๑๖.๐๐ น. ทำแบบทดสอบหลังอบรม (๓๐ นาที)
- ๑๖.๐๐ น.-๑๖.๓๐ น. มอบวุฒิบัตร พิธีปิดการฝึกอบรม (๑๕ นาที)

โมดูลที่ ๑

เรื่อง ความสามารถในการครองตน

๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims)

การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำเยาวชน คือ การที่ผู้นำเยาวชนมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต มีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ อดทน มานะบากบั่นต่อสู้ต่อความยากลำบาก มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และ มีความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ

ในการครองตน เป็นเป็นที่ยอมรับ บุคลิกส่วนตนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังคำกล่าวที่ว่า “บุคลิกภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” หาได้เป็นคำกล่าวที่เกินจริงไม่ การมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในความสำเร็จของบุคคลเกือบทุกอาชีพ การที่เยาวชนมีบุคลิกภาพที่ดีจึงเป็นการสร้างองค์ประกอบแห่งความสำเร็จให้กับผู้นำเยาวชน โดยเฉพาะการยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าแสดงออก มีความใจกว้าง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก รู้จักประนีประนอม สุภาพอ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม ความเป็นมิตรชอบเป็นผู้นำ และมีทักษะทางสุนทรียะ

ในการพัฒนาหลักสูตรคุณลักษณะผู้นำเยาวชนในโมดูลที่ ๑ เรื่อง ความสามารถในการครองตน ซึ่งจะต้องเรียนรู้ถึงบุคลิกภาพของแต่ละคนว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไร สามารถวิเคราะห์ตัวเองออก บอกตัวเองได้ ว่าตัวเองเป็นคนอย่างไร คู่มือสัมพันธมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถมีปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสาร มีการบริหารจัดการ การมอบหมายงาน การแสดงออกได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๑.๑ เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีบุคลิกภาพที่ดี

๑.๒ เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความมีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ อดทน มานะบากบั่นต่อสู้ต่อความยากลำบาก

๑.๓ เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ

๒. เนื้อหาหลักสูตร (Curriculum Content)

เนื้อหาในโมดูลที่ ๑ เรื่องความสามารถในการครองตน มีดังนี้

๑. คุณธรรมในการครองตน

คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำที่ดี ได้แก่ มีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ อดทน มานะบากบั่นต่อสู้ต่อความยากลำบาก มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และ มีความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ

๑. ความมีวินัยในตนเอง คือ การควบคุม พฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ โดย งดเว้นหรือระงับยับยั้งการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำที่เหมาะสมยิ่งขึ้น^{๑๕๓}

๒. ซื่อสัตย์สุจริต คือ มีความซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ

๓. ความเสียสละ คือ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเสียสละแบ่งปันให้แก่กัน แบ่งออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ ๑) การแบ่งปันทางวัตถุ (Object-related Activity) ๒) การให้ความร่วมมือ (Cooperative Activity) ๓) การให้ความช่วยเหลือทั่วไป (Helping Activity) และ ๔) การแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathic Activity)^{๑๕๔}

๔. ความอดทน คือ การห้ามจิตใจ หรือไม่แสดงกิริยาที่ไม่ดีออกมา เมื่อได้พบกับเหตุการณ์อันไม่น่าพึงพอใจต้องมีความอดทน ไม่หุนหันพลันแล่น เช่น ในขณะทำการงาน กอดทนต่อความยากลำบาก ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย อดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย ไม่ท้อทลายจนเกินไป และอดทนต่อความเจ็บใจ ในเมื่อคนอื่นทำสิ่งที่ไม่น่าพอใจให้แก้ทัน

๕. ความมีมานะบากบั่นต่อสู้ต่อความยากลำบาก คือ ความเป็นผู้มี ความเข้มแข็ง กล้าหาญ หนักเอาเบาสู้ มุ่งความสำเร็จกิจการงานเป็นที่ตั้ง ไม่หลงค้ายอ ไม่ท้อคำติ มุ่งมั่นฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาต่างๆ ปฏิบัติงานทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมาย

๖. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ช่วยเหลือเกื้อกูล โอบอ้อมอารีในลักษณะสงเคราะห์ อนุเคราะห์ หรือบูชาคุณความดี แล้วแต่เวลา สถานที่ และบุคคล มีความรักและความหวังดีเป็นที่ตั้ง

๗. เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ คือ การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความตระหนักรู้และคำนึงถึงสังคมส่วนรวม การกระทำใดๆ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อส่วนรวม และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

๘. มีความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ คือ ปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน ที่จะเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบ ๒ อย่างคือ ๑) ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ และ ๒) จะต้องมีความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ หรือ Credibility หรือ Character หมายความว่าบุคคลจะต้องเป็นคนดี ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น^{๑๕๕}

คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏในสังฆโสภณสูตร ในพระสูตรนี้พระพุทธองค์ได้กำหนดแสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำว่ามีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้คือ

๑. วิยัตโต เป็นผู้ไม่มีปัญญา

^{๑๕๓} ปรีชา ธรรมมา. “วินัยแห่งตน”. สารานุกรมศึกษาศาสตร์, ๒๖: ๓๓-๓๘. (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓.

^{๑๕๔} Rushton Philippe. *Altruism and helping behavior : social, personality, and developmental perspectives*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1981), p.7.

^{๑๕๕} พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๙). [Access on ๘ กันยายน ๒๕๖๑]. Available from: http://www.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=๕๒๘๒:๒๐๑๑-๑๒-๑๑-๑๒-๓๙-๔๔&catid=๙๖:๒๐๐๙-๐๙-๑๐-๑๓-๕๙&Itemid=๓๒๖

๒. วินิโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี
๓. วิสารโท เป็นผู้แก้แค้นกล้า
๔. พหุสสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก
๕. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม สมควรแก่ธรรม รักษาความถูกต้องใน สิ่งที่ถูกที่ควร^{๑๕๖}

๒. การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี

มีผู้กล่าวว่า “ไม่มีใครที่มีบุคลิกภาพดีไม่ได้และไม่มีใครมีบุคลิกภาพเลวร้ายไปหมดทุกอย่าง” "Extended DISC" พัฒนามาจากทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวคิดของ คาร์ล กุสตาฟ จุง" (Carl Gustav Jung) ซึ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาด้านพฤติกรรมเป็นคนแรกๆ โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ D I S C

D - style (dominance)

กล้าตัดสินใจ เน้นผลลัพธ์ มุ่งมั่น ทำอะไรรวดเร็ว พุดจาเสียงดัง ไม่ ประนีประนอม กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ตรงไปตรงมาบางที่อาจดูขวานผ่าซากไปบ้าง มีข้อเรียกร้องสูง ตื้อดิ่ง มั่นใจในตัวเอง

I - style (influence)

เป็นคนช่างพูด ชอบเข้าสังคม ดูเป็นมิตร เปิดเผย จูงใจคนเก่ง ชอบขายไอเดีย เป็นคน ร่าเริง มีอารมณ์อ่อนไหว มักหลีกเลี่ยงรายละเอียด เวลาคุยกันมักพูดออกนอกประเด็นไปเรื่อย ไม่ค่อยรักษากฎ ไม่ชอบคนน่าเบื่อและเข้มงวด

S - style (steadiness)

ใจเย็น สงบ เสมอต้นเสมอปลาย ทำอะไรเป็นระบบ ละเอียดรอบคอบ ถ่อมตัว ประนีประนอม ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด จะพูดเมื่อถูกถาม มักแสดงความเห็นด้วยกับผู้อื่น ตลอดเวลาต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

C - style (compliance)

ชอบความสมบูรณ์แบบ ยึดติดกับรายละเอียด มีเหตุผล มีหลักการ เน้นความชัดเจน ถูกต้อง ให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริง เป็นคนละเอียดถี่ถ้วน มีระเบียบ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ไม่ชอบเสียงทำอะไรอย่างระมัดระวัง

โดยบางคน อาจเป็นประเภทลักษณะเด่นโดด ๆ ตัวเดียว เช่น D แต่บางคนอาจเป็นลักษณะผสม โดยมีลักษณะเด่นนำ ๑ ตัว และตาม ๑ ถึง ๒ ตัว เช่น DC หรือ DCI เป็นต้น

๒. วิธีการสื่อสาร/ปรับตัว อย่างไรให้ถูกใจคนทุกสไตล์

หากคุณเป็น D - style สิ่งที่คุณจะสามารถทำได้เพื่อให้สื่อสารกับผู้อื่นได้ดีขึ้นคือ คุณจะต้องเน้นที่อารมณ์ และความรู้สึกให้มากขึ้น เพราะโดยปกติคุณจะให้ความสำคัญกับงาน หรือผลลัพธ์มากกว่าเรื่องอารมณ์และความรู้สึก นอกจากนี้ คุณยังควรที่จะพูดให้น้อยลงแล้วฟังให้มากขึ้น ระมัดระวังที่จะไม่เป็นผู้นำในการสนทนา พร้อมเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแบบสั้นๆ ระวังในเรื่องของการแสดงความดีใจนั้น ไม่สุภาพ และคุณต้องมีความอดทนมากกว่านี้

หากคุณเป็น I - style สิ่งที่คุณควร ปรับเวลาสื่อสารกับคนต่างสไตล์คือ คุณควรจะต้องพูดให้น้อยลง ฟังให้มากขึ้น เน้นที่รายละเอียดของข้อเท็จจริงให้มากขึ้น พูดแบบตรงไปตรงมามากขึ้น และพยายามอยู่ในประเด็น นำเสนอให้ชัดเจน ควรเว้นระยะห่างความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นบ้างเพราะบางคนอาจไม่ชอบก็ได้ แล้วก็ต้องไม่ใช้อารมณ์มากเกินไป เน้นเหตุผลให้มากขึ้น

หากคุณเป็น S - style คุณควรที่จะแสดงออกและสื่อสารให้ดูมีชีวิตชีวาและ พูดให้มากขึ้นเพราะปกติคุณอาจจะดูเนือๆ เงียบๆ ไม่ค่อยพูดค่อยจา นอกจากนี้คุณควรนำเสนอให้รวดเร็วยิ่งขึ้น อย่ามัวแต่รอให้ถูกถาม เน้นรายละเอียดให้น้อยลง ควบคุมอารมณ์ให้ได้

หากคุณเป็น C - style ก็จะไม่ค่อยกล้าๆ กับคนที่ เป็น S คือคุณจะต้องแสดงออกและ พูดให้มากขึ้น พูดถึงรายละเอียด ข้อเท็จจริงและตัวเลขให้น้อยลง พูดถึงเรื่องบุคคลและอารมณ์ให้มากขึ้น เน้นที่การกระตุ้นใจให้มากขึ้น ระวังไม่แสดงความเย็นชา ไม่สุภาพ และห่างเหินจนเกินไป

ดังนั้นบุคลิกภาพเรียนรู้ได้และแก้ไขได้ เราพัฒนาลักษณะเฉพาะของเราให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์ที่สะสมมา รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว จะแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง คำพูดหรือกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่มีนิสัยดี ใจเย็น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี สุภาพ จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้รับการยอมรับจากคนในสังคม จะเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

๓. หลักการพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวจิตวิทยา

การพัฒนาบุคลิกภาพทางจิตวิทยามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพ เลขาธิการที่มีบุคลิกภาพดีจะมีโอกาสดีในอาชีพปัจจุบันและอนาคต ความเจริญก้าวหน้าของเลขาธิการขึ้นอยู่กับที่การปรุงแต่งบุคลิกภาพให้เข้ากับสถานการณ์ที่แวดล้อมตนได้อย่างเหมาะสม บุคลิกภาพของเลขาธิการเป็นภาพลักษณ์ขององค์การ เมื่อภาพลักษณ์ขององค์การดีธุรกิจย่อมอยู่รอด เจริญเติบโต มีกำไร และรับผิดชอบต่อสังคมได้ดี

๒. สำรวจบุคลิกภาพของตนเอง ทำการสำรวจลักษณะเฉพาะของตัวเองเราเอง เพื่อให้รู้จักตัวเองก่อนว่ามีจุดเด่น จุดด้อย ข้อดี ข้อเสีย และข้อบกพร่องอะไร โดยการวิเคราะห์ตัวเองด้วยตัวเอง และรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นด้วย ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ตนเอง บุคลิกภาพของเราหากมองรวม ๆ เราจะเห็นได้ไม่ชัดเจนนักบางครั้งก็ทักท้วงเอาเองว่าเราดีหรือเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้โดยธรรมชาติมนุษย์เรามักจะเข้าข้างตนเองเสมอเพื่อให้ง่ายต่อการพัฒนาและพัฒนาอย่างถูกวิธีจึงควรทำการวิเคราะห์ตนเองก่อน โดยการแยกส่วนประกอบออกมาพิจารณาทีละอย่าง แล้วนำแต่ละอย่างนั้นมาเปรียบเทียบและประเมินผล

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ผู้อื่นสามารถเป็นกระจกส่องให้เราเห็นภาพเงาตัวเองได้อย่างชัดเจน จึงควรเปิดใจกว้างในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น

๓. ลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลิกภาพอย่างมุ่งมั่น คือ การสร้างความสำเร็จในการพัฒนาบุคลิกภาพ ต้องอาศัยเงื่อนไขสำคัญ ๕ ประการดังนี้

๓.๑ กำหนดเป้าหมาย คือ การสร้างเจตนารมณ์จากบุคลิกภาพที่เป็นอยู่ให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเจริญขึ้น เข้าใจในสิ่งที่ตนต้องการจะทำ หรือต้องการให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างภาพตัวเองว่า จะเป็นอย่างไรเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

๓.๒ ค้นหาแบบที่ดี คือ การก้าวสู่บันไดแห่งความสำเร็จและเป็นการเดินทางลัดที่ประหยัดเวลาที่สุด คือ การหาบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพแม้ว่าเป้าหมายของเราจะเป็นอะไรก็ตามก็สามารถเชื่อมโยงเข้าหาบุคคลผู้เป็นแบบอย่างได้จึงทำให้เกิดการสร้างแบบบุคลิกภาพใหม่ ๆ จากผู้อื่น และควรหมั่นปรับปรุงตนเองในขณะที่ก้าวไปยังเป้าหมายนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น คุณโสภณ สุภาพงศ์ ยึดแบบนายแพทย์ประเวศ วีสี และ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

๓.๓ ดำเนินการตามเป้าหมายอย่างไม่หยุดยั้ง คือ การที่จะทำให้เป้าหมายเป็นจริงขึ้นมาได้ จะต้องคิดและกระทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างไม่หยุดยั้ง เช่น ไม่อยากให้งานเอกสารค้างค้ำในแต่ละวันก็ต้องให้เวลากับการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และไม่ใช้เวลาให้หมดไปวันๆ กับการพูดคุยเรื่องไร้สาระ ฯลฯ สิ่งที่สำคัญยิ่งในการสร้างความสำเร็จไม่ใช่เป็นเรื่องความสามารถอย่างเดียว แต่อยู่ที่ความมุ่งมั่นไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ด้วยความเพียรพยายามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๔ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด คือ การย้าเตือนให้เกิดความเพียรพยายามเพื่อกระทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด ถ้าบุคคลขาดความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนก็ย่อมจะประสบความล้มเหลวได้

๓.๕ ทบทวนและสร้างเป้าหมายใหม่ คือ ทำการใคร่ครวญหรือทบทวนวิธีการไปสู่เป้าหมายอยู่เสมอ เพื่อคงไว้ซึ่งหลักการของเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อการพัฒนาบุคลิกภาพบรรลุเป้าหมายแล้วก็ควรชื่นชมและให้กำลังใจตนเอง เพื่อตอกย้ำความรู้สึกและปลุกเร้าให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น และพึงระลึกเสมอว่าจงอย่าหยุดเพียงแค่ความสำเร็จ ในเป้าหมายแรกเท่านั้น ความสำเร็จในอาชีพการงานใดจะต้องตามมาด้วยความท้าทายใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเปลี่ยนขีดระดับความหวังของเราที่จะก้าวให้สูงกว่ำนั้น

กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยตนเอง ขั้นแรกให้ทำการสำรวจบุคลิกภาพด้วยตนเองแล้วสรุปข้อบกพร่องไว้ จากนั้นให้บุคคลรอบข้างสำรวจว่ามีส่วนใดบ้างที่บกพร่อง แล้วรีบปรับปรุงแก้ไขไม่ปล่อยให้ส่วนที่เสียหรือบกพร่องเจริญเติบโตจนทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคลิกภาพ บุคลิกภาพจะมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม กาลเวลา สถานการณ์ โอกาส และบทบาทหน้าที่ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ผู้ที่จัดการตนเองได้โดยไม่ปล่อยให้บุคลิกภาพของตนเป็นไปอย่างไร้จุดหมายส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสำคัญในทางสังคมและองค์กรต่าง ๆ ที่เราสามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้และควรมีการเป้าหมายในชีวิตให้สูงขึ้นกว่าเดิมขึ้นเรื่อยเมื่อเป้าหมายเดิมประสบผลสำเร็จแล้ว

๓. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)

ในการนำหลักสูตรไปใช้ มีหลักดังนี้

๓.๑ กิจกรรมในการอบรม

๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)

- ๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง ทักษะการครองตน (๒๐ นาที)
- ๓) ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ Who are you” (๕๐ นาที)
- ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปลุณค่า (๑๕ นาที)
- ๕) ทำกิจกรรมที่ ๒ สร้างวินัยในตนเอง (๕๐ นาที)
- ๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปลุณค่า (๑๕ นาที)
- ๗) สรุประเมินกิจกรรม (๑๐ นาที)

๓.๒ สื่อในการอบรม

- ๑) สื่อสำหรับวิทยากรบรรยายเรื่องทักษะการครองตน เป็น PowerPoint ประกอบการบรรยาย
- ๒) สื่อที่ใช้ทำกิจกรรมที่ ๑ “ผู้นำสี่ทิศ Who are you” ประกอบด้วย
 - (๑) กระดาษ Flip Chart จำนวน ๕ แผ่น พร้อม ปากกาสีเมจิก จำนวน ๕ กล่อง
 - (๒) กระดาษ A๔ จำนวน ๔ แผ่นที่เขียนข้อความเกี่ยวกับสัตว์แต่ละประเภท เป็นเอกสารชุดที่ ๑
 - (๓) กระดาษ A๔ จำนวน ๔ แผ่นที่เขียนถึง เอกสารที่มีการอธิบายเกี่ยวกับบุคลิก ลักษณะของผู้นำสี่ทิศที่ละเอียดมากขึ้น (เอกสาร ชุดที่ ๒)
 - (๔) รูปการ์ตูนสัตว์ ๔ ประเภท ประจำสี่ทิศ (กระต่าย หนู นกอินทรี และหมี)
 - (๕) กระดาษปรีฟ ปากกาเมจิก กระดาษขาว (ระดมความคิดเชิงประเด็น)
 - (๖) เอกสารชุดที่ ๑ นิสัยของอุปสรรค คนละ ๑ แผ่น
 - (๗) เอกสารชุดที่ ๒ ตารางวิเคราะห์ ๖ ช่อง คนละ ๑ แผ่น
- ๓) สื่อที่ใช้ทำกิจกรรมที่ ๒ สร้างวินัยในตนเอง
 - (๑) กระดาษ A๔ เท่าจำนวนผู้เข้ารับการอบรม
 - (๒) ปากกาเพื่อใช้วาดภาพ
- ๔) แบบประเมินกิจกรรมผู้นำสี่ทิศ และแบบประเมินกิจกรรมสร้างวินัยในตนเอง

๔. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

วิธีการวัดและการประเมิน	เครื่องมือวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
ความสามารถในการครองตน	แบบประเมินการร่วมกิจกรรม เรื่อง ผู้นำสี่ทิศ “Who are You”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้องได้ คะแนนตั้งแต่ ๔ คะแนน ขึ้นไป จาก ๕ คะแนน
ประเมินทักษะ	แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ “ความสามารถในการครองตน”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้องได้ คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ คะแนน จากคะแนน ๕ คะแนน

๕. ระยะเวลาในการอบรม ๒ ชั่วโมง ๕๐ นาที

กิจกรรมที่ ๑

ผู้นำสี่ทิศ “Who are you”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เยาวชนผู้เข้ารับการอบรม รู้จักบุคลิกภาพของตนเองและรู้จักบุคลิกภาพของผู้อื่น ตามคุณลักษณะของผู้นำแบบต่างๆ
๒. เพื่อให้เยาวชนผู้เข้ารับการอบรม เรียนรู้และยอมรับบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน
๓. เพื่อให้เยาวชนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่มที่แตกต่างกัน และทำงานร่วมกันได้

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๕๐ นาที

สื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรม

๑. กระดาษ A๔ จำนวน ๔ แผ่นที่เขียนข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม (เอกสารชุดที่ ๑)
๒. กระดาษ A๔ จำนวน ๔ แผ่นที่เขียนถึง เอกสารที่มีการอธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ๔ แบบ
๓. Power Point อธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ๔ แบบ
๔. กระดาษปรีฟ ปากกาเมจิก กระดาษขาว (เพื่อระดมความคิดเชิงประเด็น)

วิธีดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ผู้เข้ารับการอบรมอ่านข้อความที่อยู่ในกระดาษให้ครบทั้ง ๔ แผ่น (เอกสารชุดที่ ๑ มี ทิศเหนือ ทิศตะวันตก ทิศตะวันออก และทิศใต้) แล้วเลือกว่าตนเองมีลักษณะตามข้อความที่เขียนไว้ในกระดาษแผ่นไหน ให้เดินไปยังมุมห้องที่กำหนดไว้ที่หัวกระดาษ (มุมทั้ง ๔ มุมนั้น คือ ๔ ทิศนั่นเอง)

ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้เข้ารับการอบรม แยกกลุ่มกันเสร็จแล้ว ให้นั่งรวมกลุ่มไว้ (เป็นไปได้ว่าจำนวนคนจะเยอะมากในบางกลุ่ม และ คนจะน้อยในบางกลุ่ม) จากนั้นให้กลุ่มทำความรู้จักกัน

ขั้นตอนที่ ๓ แจกเอกสารชุดที่ ๒ เป็นเอกสารที่มีการอธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ละเอียดมากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๔ ให้ทุกคนทบทวนบุคลิก ลักษณะตัวเองอีกครั้งตามกลุ่มทิศ ว่า “ใช่” จริงๆ หรือไม่ หากไม่ใช่ อนุญาตให้ย้ายกลุ่มได้ เมื่อย้ายกลุ่ม หรือผู้เข้าร่วมประชุมตกลงใจชัดเจนแล้วว่าใช่ ตัวตนของตัวเองแน่นอนก็ให้ทุกกลุ่มเตรียมพร้อมในการทำกิจกรรมต่อไป (ขั้นตอนยังไม่เฉลยสัตัว ๔ ทิศ)

ขั้นตอนที่ ๕ ให้ทำกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมมีส่วนร่วม เช่น การระดมความคิดเชิงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำเยาวชนเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดย บอกถึงลักษณะเด่น ลักษณะด้อย และข้อควรพัฒนาของบุคลิกภาพในแต่ละแบบ

ขั้นตอนที่ ๖ เมื่อระดมความคิดเสร็จแล้วให้ทุกกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่ม (วิทยากรอาจใช้ข้อมูลการนำเสนอเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็น "บทเรียน" บางอย่างได้ กรณีมีการตั้งประเด็นเพื่อต้องการคำตอบในการพัฒนา)

ขั้นตอนที่ ๗ เมื่อทุกกลุ่มนำเสนอเสร็จวิทยากรสรุปกระบวนการทั้งหมดและเฉลยสัตว์ที่เป็นตัวแทนทั้งสี่ทิศ ซึ่งเปรียบได้กับผู้นำสี่ประเภท โดยเน้นย้ำถึงบุคลิกที่โดดเด่นของสัตว์แต่ละประเภทเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะของผู้นำ ข้อดีข้อเสียของบุคลิกของผู้นำในรูปแบบต่างๆ และการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของผู้นำแบบต่างๆ

การประเมินผล

แบบประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรม เรื่อง ผู้นำสี่ทิศ "Who are you"

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

ผู้นำเยาวชนจะเห็นคุณลักษณะที่เด่นๆ ของคนอยู่ ๔ แบบ ที่เป็นทั้งจุดเด่น และจุดด้อย ในแต่ละบุคคล ทั้งคุณลักษณะของตนและของเพื่อนร่วมงาน และสามารถมองเห็นแนวทางพัฒนาบุคลิกภาพไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง ภูมิใจในตนเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้ดี ใจกว้าง รู้จักประนีประนอม มีความเป็นมิตร และมีความเป็นผู้นำที่ดีได้

เอกสารชุดที่ ๑

ตรวจสอบตนเองตามลักษณะของผู้นำ ๔ ทิศ

แผ่นที่ ๑ ทิศตะวันออก

๑. มีจินตนาการสูง ไม่ค่อยสนใจรายละเอียด เป็นนักคิดนักฝัน
๒. ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ชอบไปที่ที่ไม่เคยไป
๓. ทำงานแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่มีลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๔. รักอิสระสูง ไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซากจำเจ
๕. เป็นคนเปื่อง่าย ทำงานแบบจืดจาง ไม่ชอบอยู่กับอะไรนานๆ

แผ่นที่ ๒ ทิศตะวันตก

๑. ทำงานแบบอนุรักษ์นิยม ไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลง
๒. มีขั้นตอน มีระเบียบเรียบร้อย มีกรอบกติกา
๓. รักความสันโดษ มีพื้นที่ตัวเองสูง ไม่ให้ใครเข้ามาในชีวิตส่วนตัว
๔. มักจะไปทานอาหารร้านเดิมที่เคยทาน
๕. มองทุกอย่างไปข้างหน้าเสมอ คิดล่วงหน้า ชอบวางแผน

แผ่นที่ ๓ ทิศเหนือ

๑. ชอบลงมือทำด้วยตนเองมากกว่าฟังคนอื่นว่าตามกันมา
๒. มีความมุ่งมั่นจริงจัง เคลื่อนไหวรวดเร็วอย่างมีเป้าหมาย
๓. ชอบอยู่แนวหน้า กล้าแสดงออก กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ
๔. ขยัน ใจร้อน โมโหง่าย ชอบใช้พลัง
๕. รักเพื่อนพ้อง ชอบการรวมกลุ่ม ปกป้องและดูแล

แผ่นที่ ๔ ทิศใต้

๑. มีบุคลิกรวดเร็ว ว่องไว ปราดเปลี่ยว ขี้เล่น
๒. ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น
๓. เป็นคนไม่เปิดเผย ไม่เรียกร้อง มีแบบแผน และชอบสนองความต้องการของผู้อื่น
๔. เป็นผู้ประสานงานให้เกิดความราบรื่นในหมู่คณะ
๕. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรง ไม่ชอบปะทะหรือใช้กำลังทำลายล้าง

เอกสารชุดที่ ๒

“Extended DISC” พัฒนามาจากทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวคิดของ “คาร์ล กุสตาฟ จุง” (Carl Gustav Jung) ซึ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาด้านพฤติกรรมเป็นคนแรกๆ โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ D I S C



กระทิง D - style (Dominance)

บุคลิกลักษณะ : กล้าตัดสินใจ เน้นผลลัพธ์ มุ่งมั่น ทำอะไรรวดเร็ว มีนิสัยใจร้อน ขยัน ไม่โง่งง ใช้ความรู้สึกสุดโต่ง คือ รักแรงเกลียดแรง ความเป็นนักเลง พุดจาเสียงดัง ไม่ประนีประนอม โดยบุคลิกแล้วจะมีลักษณะดุดัน กล้าชน กล้าเผชิญหน้า มีความมุ่งมั่น จริ่งใจ กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ตรงไปตรงมา บางทีอาจดูขวานผ่าซากไปบ้าง มีชื่อเรียกร้องสูง ดื้อดึง มั่นใจในตัวเอง

ข้อดี : ด้วยความที่ดุดันและเป็นนักรบเลยเป็นกลุ่มที่รักเพื่อนพ้อง ชอบการรวมกลุ่ม ปกป้องและดูแล ถือว่าเป็นทิศแห่งการยืนหยัด พร้อมเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ หากมีอำนาจมากดั้น ก็สามารถท้าทายอำนาจอย่างเปิดเผย

ข้อเสีย : ด้วยชอบท้าทายอำนาจ ตัวเองก็ใช้อำนาจบ้าง อาจจะตกหลุมของอำนาจไม่รู้ตัว ควรที่จะยอมผิดพลาดบ้าง รู้จักที่จะซ้ำๆ กับบางเรื่อง รู้จักอดทนรอคอย ลดความเป็นตัวของตนเองลง และลดอำนาจนิยมลง ยอมให้ผู้อื่นสะท้อนตัวตนบ้าง



หนู I - style (influence)

บุคลิกลักษณะ : ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์สูง ชอบใช้ใจมากกว่าการใช้กำลัง มีบุคลิกรวดเร็ว ว่องไว ขี้เล่น ขับเคลื่อนพลัดด้วยความรู้สึกที่ใส่ใจ ชอบช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ชอบให้การช่วยเหลือเยยวยา ถือว่ามีความเป็นผู้ให้สูง โดยลักษณะของหนูนั้นจะไม่

เรียกร้อง เป็นคนไม่เปิดเผย มีแบบแผน และชอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง ชอบอยู่ร่วมกันแบบสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความประณีตประณีตสูง

ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาดี หรือนักจิตวิทยามักจะเป็นผู้นำแบบที่คิดค้นตัวเอง เป็นผู้นำในแบบผู้ประสานงานให้เกิดความราบรื่นในหมู่คณะแบบกาวใจนั่นเอง คนในอาชีพศิลปิน นักร้อง นักแสดง นักดนตรี จิตรกร มักจะมีบุคลิกแบบหนูสูงที่สุด

ข้อดี : จะเป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรง ไม่ชอบปะทะ หน่วยงานใดที่ได้ผู้นำหรือผู้ร่วมงานแบบนี้จะโชคดี เพราะจะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้รวดเร็วและราบรื่น

ข้อเสีย : ความสำเร็จอาจถูกมองว่าไม่ใช่ฝีมือโดยตรง เนื่องจากชอบอยู่เบื้องหลัง ความสำเร็จทั้งหมด มักน้อยใจจากการถูกมองข้าม เราไม่ค่อยเจอผู้นำในแบบหนู เพราะหนูจะลาออกไปเสียก่อน เนื่องจากไม่สามารถจะอยู่ในท่ามกลางความขัดแย้งรุนแรงได้ และอาจจะถูกข่ม เนื่องจากมีความอ่อนโยน และประนีประนอม เพราะจะเป็นผู้นำแบบชี้แจงสาร ชอบความสงบ และรักสันติ

ข้อเสนอแนะ : ควรนำความเด็ดเดี่ยว กล้าเผชิญกับปัญหาแบบกระทิงมาไว้ในความเป็นหนูบ้าง เนื่องจากหากเป็นหนูล้วนๆ จะดูใจน้อย ใจจืด ใช้อารมณ์มากเกินไป จนดูอ่อนแอไม่น่าเกรงขาม และยากที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ แต่ถ้าหนูกับกระทิงมาผสมกันจะดูดีขึ้น เป็นหนูที่ทรงพลัง



นกอินทรี S - style (stediness)

บุคลิกลักษณะ : เป็นคนชอบมองภาพรวมใหญ่ๆ เชื่อมโยงเครือข่ายแบบสร้างสรรค์ ไม่ค่อยสนใจรายละเอียด มีจินตนาการสูง เป็นนักคิดนักฝันสูง ชอบเรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ ชอบคิดนอกกรอบ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นเจ้าโปรเจกต์ ขาดฝันเก่ง สนใจทุกเรื่องราว อยากทำทุกเรื่อง จนบางครั้งทำงานแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะสนใจไปหมดทุกเรื่อง ทั้งยังไม่มีลำดับความสำคัญก่อนหลัง จะเรียกว่าเป็นผู้นำ

แบบจับจตก็ได้ เพราะเป็นคนเปื่อง่าย ไม่อยู่กับอะไรรานานๆ

ควรเรียนรู้ระบบตามแบบผู้นำอย่างหมิหรือกระทิงดูบ้าง ควรคิดใหม่ ทำใหม่ ผู้นำแบบอินทรีนั้นห้ามทำธุรกิจเกี่ยวกับเรื่องเงินๆ ทองๆ เนื่องจากเป็นคนชอบอิสระสูง ดังนั้นจะไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซาก พวกนักสร้างสรรค์งานโฆษณา ผู้กำกับภาพยนตร์ มักจะมีบุคลิกแบบอินทรีสูง

ข้อดี : จะมีชีวิตการทำงานที่มีสีสัน สนุกสนาน แต่หาสาระแก่นสารไม่ได้ หรือยากที่จะประสบความสำเร็จได้โดยง่าย เพราะเป็นคนทำงานไม่ต่อเนื่อง

อินทรีจะหลุดหิดอย่างมาก หากได้รับงานที่มีมีระบบ ระเบียบ เช่น งานบัญชี การเงิน เป็นต้น



หมี C - style (compliance)

บุคลิกลักษณะ : เป็นผู้ที่ต้องการความมั่นคงสูง เป็นคนหนักแน่น แบบช้าแต่มั่นใจ มีนิสัยชอบวิเคราะห์หิวจี้ มีแบบแผนวิธีการทำงานที่ลงตัว หรือจะเรียกว่ามีระเบียบวินัยสูง มีความเชื่อว่าเป็นระบบจะทำให้เกิดความสำเร็จ ไม่ชอบความวุ่นวาย มีความรอบคอบ จะมองทุกอย่างไปข้างหน้าเสมอ คิดล่วงหน้า ชอบวางแผน มีขั้นตอนมีตรรกวิทยา ซึ่งจะต่างกับกระทิง ที่จะไม่ชอบ

วางแผน ทำงานแบบบุกตะลุย ประสบความสำเร็จแบบไม่มีกระบวนการ

แต่ผู้นำแบบหมินั้น จะเป็นพวกอนุรักษ์นิยม คือมีขั้นตอนมีระบบระเบียบ บริหารงานแบบใจเย็น มีหลักการสูง มีกรอบมีกติกา ในการดำเนินชีวิตใช้เหตุผลเยอะ ไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ต้องการแบกรับความเสี่ยง จึงไม่ชอบทำอะไรแบบฉาบฉวยด่าริ ชอบสังเกตการณ์ทุกสิ่งรอบตัว รักษาระยะและพื้นที่ตัวเองสูง ไม่ให้ใครเข้ามาในชีวิตส่วนตัวมากนัก รักความสันโดษ ผู้นำแบบนี้เหมาะกับการทำงานในอาชีพนักบัญชี นักการเงิน สรรพากร ดูแลเรื่องภาษี เป็นคนกลัวพลาดสูง

ข้อดี : จะเป็นผู้นำที่หาความผิดพลาดได้ยาก เพราะมีหลักการการทำงานแบบมีระบบระเบียบ เคร่งครัดต่อกฎเกณฑ์ มีปรัชญาในการทำงานในลักษณะที่เรียกว่าป้องกันดีกว่าแก้ไข

ข้อเสีย : มีลักษณะการทำงานที่เคร่งเครียด ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบหมินั้นควรจะมีความเป็นอินทรีหรือกระทิงผสมอยู่ในการทำงานจะทำให้มีการทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

แบบประเมินการร่วมกิจกรรม เรื่อง “ผู้นำที่ดี”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อ	รายการประเมิน	ใช่	ไม่ใช่
๑	มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในคุณลักษณะของตน		
๒	มีการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม		
๓	รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง		
๔	เข้าใจคุณลักษณะของผู้อื่น		
๕	มีความสุขภาพอ่อนโยน กับเพื่อนร่วมงาน		

เกณฑ์การผ่าน ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนตั้งแต่ ๔ คะแนน ขึ้นไป จาก ๕ คะแนน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะความสามารถในการครองตน”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ
การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม		ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
การมีคุณลักษณะที่ดี						
๑.	ผู้เข้ารับการอบรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในคุณลักษณะของตน					
๒.	ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น					
๓.	ผู้เข้ารับการอบรมมีการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ดี					
๔.	ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม					
๕.	ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุภาพอ่อนโยน กับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....
.....

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน ประเด็น	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๓	ระดับ ๒	ระดับ ๑
แบบสอบถาม ข้อที่ ๑	พูดเสียงดังฟัง ชัด มั่นใจใน การนำเสนอ บุคลิกสง่างาม	พูดเสียงดังฟัง ชัด มั่นใจใน การนำเสนอ คุณลักษณะ เรียบร้อย	พูดเสียงดังฟัง ชัด มีความ มั่นใจในการ นำเสนอ	พูดเสียง ค่อนข้างเบา ไม่ชัดเจน ขาด ความมั่นใจ	พูดเสียงเบา มาก ไม่มีความ มั่นใจในตนเอง
แบบสอบถาม ข้อที่ ๒	เสนอตัวเอง เป็นตัวแทน ของกลุ่มในการ แสดงออก ต่างๆ	กล้าแสดง ความเห็น แตกต่างจาก ความเห็นส่วนใหญ่	กล้าแสดง ความคิดเห็น หรือแสดงออก เมื่อถูกเลือก	แสดงความ คิดเห็นของตน บางครั้ง	ไม่กล้าแสดง ความคิดเห็น ของตน
แบบสอบถาม ข้อที่ ๓	ไม่เกรียติ ไม่ ตื่นเต้น สามารถ แสดงออกได้ อย่างสมบูรณ์ แบบ	มีสติ ควบคุม ความเกรียติ ความตื่นเต้น และแสดงออก ได้ดี	ตื่นเต้นในตอน แรก แต่ สามารถ ควบคุมได้ และ แสดงออกได้	ตื่นเต้น แต่ สามารถ แสดงออกได้	เกรียติ ตื่นเต้น ไม่สามารถ ควบคุม อารมณ์ของ ตนเองได้
แบบสอบถาม ข้อที่ ๔	รับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์ และติชมผู้อื่น อย่างสุจริต	รับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์ ข้อโต้แย้งหรือ ข้อคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	รับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์ หรือข้อคิดเห็น และมีการตอบ โต้ตลอด	รับฟังเฉพาะ ความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับ ความคิดเห็น ของตน	ไม่รับฟังคำ ความคิดเห็น ของผู้อื่น
แบบสอบถาม ข้อที่ ๕	พูดจาไพเราะ สุภาพกิริยา สุภาพ เป็น มิตร กับคนทุก คน	พูดและแสดง กิริยาสุภาพกับ คนส่วนใหญ่ และเพื่อน ร่วมงาน	เลือกที่จะ พูดจาสุภาพ และแสดง กิริยาสุภาพกับ บางคน	พูดจาสุภาพแต่ แสดงกิริยาไม่ ค่อยสุภาพ	พูดและแสดง กิริยาไม่ค่อย สุภาพ

กิจกรรมที่ ๒

“สร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน”

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรม มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น และความมีวินัยในตนเอง

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๕๐ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. กระดาษ A๔
๒. ปากกาหรือดินสอ

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น ๔ กลุ่ม เท่าๆ กัน
๒. วิทยากรแจกกระดาษให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ ๑ แผ่น พร้อมปากกาหรือดินสอ
๓. ให้ทุกคนเขียนชื่อเล่น และชื่อกลุ่ม ที่มุมบนด้านขวาของกระดาษ
๔. ให้ทุกคนพับกระดาษตามแนวตั้งออกเป็น ๔ ส่วนเท่าๆ กัน จากนั้น เขียนตัวเลขไว้ด้านซ้ายของแต่ละส่วนของกระดาษ (ดังภาพด้านล่าง)
๕. ให้ทุกคนพับกระดาษให้เห็นเฉพาะส่วนที่ ๑ แล้ววาดรูปคน ในส่วนหัวถึงคอ จากนั้นให้พับกระดาษส่วนที่ ๑ ซ้อนไว้ด้านใน แล้วให้ส่วนที่ ๒ ออกมาด้านนอก
๖. หัวหน้ากลุ่ม เก็บกระดาษของทุกคนให้กับวิทยากรหรือผู้ช่วย
๗. วิทยากรสลับกระดาษของแต่ละกลุ่ม แล้วส่งกระดาษให้กับผู้เข้ารับการอบรม คนละ ๑ แผ่น (ผู้เข้ารับการอบรม ห้ามดูภาพวาดของผู้อื่น ด้วยความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น)
๘. ผู้เข้ารับการอบรม วาดภาพในส่วนที่ ๒ ตั้งแต่ คอ ถึง สะเอว โดยไม่เห็นภาพก่อนหน้า จากนั้น พับกระดาษให้ส่วนที่ ๑ และ ๒ ซ้อนอยู่ด้านใน ให้ส่วนที่ ๓ ออกมาข้างนอก และส่งกระดาษให้หัวหน้ากลุ่มส่งให้กับวิทยากร
๙. วิทยากรสลับกระดาษของแต่ละกลุ่ม แล้วส่งกระดาษให้กับผู้เข้ารับการอบรม คนละ ๑ แผ่น (ผู้เข้ารับการอบรม ห้ามดูภาพวาดของผู้อื่น ด้วยความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น) และให้เยาวชนผู้รับการอบรมวาดภาพคน ในส่วนที่ ๓ ตั้งแต่ สะเอวถึง เข่า ทำเช่นเดียวกัน ในส่วนที่ ๔ วาดรูปคน ตั้งแต่ เข่า ถึง เท้า
๑๐. เมื่อวาดครบทั้ง ๔ ส่วนแล้ว ให้ผู้เข้ารับการอบรม ส่งภาพที่วาดชิ้นเจ้าของ ตามชื่อที่เขียนไว้ จากนั้น เจ้าภาพ วาดภาพต่อในแต่ละส่วนให้เชื่อมกัน จะได้รูปคนครบทั้ง ๔ ส่วนที่มีความแตกต่างกันจากการวาดของ ๔ คนวาด

๑๑. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น และหาวิธีการในการสร้างบรรทัดฐานร่วมในการ วาดภาพที่ทุกคนไม่เห็นกันและกัน ต่างคิด ต่างจิตต่างใจให้อยู่ภายใต้กรอบบรรทัดฐานร่วมกัน

๑๒. สรุปข้อคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และควมมีวินัยในตนเองในการเล่นกิจกรรม

ชื่อ.....กลุ่ม.....
๑.
๒.
๓.
๔.

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

การที่ผู้นำเยาวชน มีการปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมยึดมั่นตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยืนหยัดในความถูกต้อง การอยู่ร่วมกันในสังคม ต่างคนต่างคิด ต่างจิตต่างใจ จะต้องอยู่ภายใต้กฎ กติกา ระเบียบ ข้อกฎหมาย ศีลธรรมจรรยาเดียวกัน และจะต้องมีวินัยในตนเอง ในการเคารพในกฎระเบียบ ข้อกฎหมายเหล่านั้น สังคมถึงจะอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข

เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะความสามารถในการครองตน”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ
การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะความสามารถในการครองตน					
๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบหน้าที่					
๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีวินัย ตรงต่อเวลา					
๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความซื่อสัตย์					
๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ทิ้งคนตาย					
๕. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเสียสละแบ่งปัน ทำเพื่อส่วนรวม					
๖. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ ภาคภูมิใจในตนเอง ในบุคลิกภาพของตน					
๗. ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น					
๘. ผู้เข้ารับการอบรมมีการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก ของตนเองได้ดี					
๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกใน กลุ่ม					
๑๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุภาพอ่อนโยน กับ เพื่อนร่วมงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....
.....

โมดูลที่ ๒

เรื่อง ความสามารถในการครองคน

๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims)

คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธของเยาวชน ด้านนิสัยสัมพันธ์ คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี กับทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสามารถเข้ากันได้กับทุกคน เพราะสามารถได้รับการยอมรับ และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น^{๑๕๗} การเชื่อมสัมพันธ์ (Connection) หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อการบริหารงานทุกชนิด ทุกลักษณะ และทุกระดับ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน ทุกระดับด้วยความเต็มใจ เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการเชื่อมสัมพันธ์ ช่วยให้เกิดผลดี ได้แก่ ทุกคนภูมิใจในการทำงานด้วย ผู้ร่วมงานมีความยินดีในการรับการแนะนำ ทุกคนเป็นกันเอง และทำงานอย่างมีความสุข ยินดีปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำงานได้ผลมาก สิ้นเปลืองเวลา แรงงาน และเงินน้อย และทุกคนสนใจ/ใส่ใจในการทำงาน^{๑๕๘}

ในการพัฒนาหลักสูตรคุณลักษณะผู้นำเยาวชนในโมดูลที่ ๒ เรื่อง ความสามารถในการครองคน หรือด้านมนุษยสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- ๑.๑ เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น
- ๑.๒ เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีทักษะในการสื่อสารที่ดี อันเป็นด้านแรกของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

๒. เนื้อหาของหลักสูตร (Curriculum Content)

เนื้อหาในโมดูลที่ ๒ เรื่อง ความสามารถในการครองคน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำจะต้องมีองค์ธรรมในการครองคน ได้แก่ องค์แห่งพรหมวิหาร ๔ ประการ การปราศจากอคติธรรม ๔ ประการ ประการในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

บทบาทหน้าที่ของการสื่อสารระหว่างบุคคล

โดยทั่วไปแล้วการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น จะหมายถึงความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ และความสอดคล้องกันของผู้ส่งสาร แหล่งข้อมูลกับผู้รับสาร อันนำไปสู่ความหมายที่ร่วมกันสมบูรณ์แบบ ดังนั้นการสื่อสารระหว่างบุคคลจึงมีขึ้นเพื่อ

^{๑๕๗} อจ. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

^{๑๕๘} สมศักดิ์ ขาวลาภ. ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน. (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๐-๑๒๒.

- การสร้างความเข้าใจร่วมกัน ก็คือการสื่อสารที่มุ่งเน้นให้ผู้สื่อสารเข้าใจเนื้อหาหรือข้อมูลร่วมกันอย่างถูกต้อง ลักษณะเช่นการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

- การสื่อสารเพื่อสร้างความชื่นชอบ การสื่อสารโดยทั่วไปมิใช่มุ่งเฉพาะสื่อสารแต่ข้อมูลข่าวสารเท่านั้น การมีอารมณ์ร่วมและความพึงพอใจ จะช่วยสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกชื่นชอบในการสื่อสารซึ่งกันและกัน

- การสื่อสารเพื่อสร้างอิทธิพลต่อการมีทัศนคติร่วมกัน ความล้มเหลวในการสื่อสารบางครั้งเกิดจากความไม่เข้าใจในความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจะสร้างความเข้าใจร่วมกันให้ตรงกันจึงจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้

- การสื่อสารเพื่อยกระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการสื่อสารก็คือความรู้สึกที่ดีต่อกัน ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันจะช่วยให้การสื่อสารในครั้งต่อ ๆ ไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การสื่อสารเพื่อทำให้เกิดการกระทำตามความต้องการ ในการสื่อสารวัตถุประสงค์อันหนึ่งที่มีมักจะเกิดตามขึ้นมาก็คือการสร้างความมุ่งหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดความคิดเห็นร่วมกันและการกระทำร่วมกันในสิ่งที่ต้องการ

การสื่อสารเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โดยทั่วไปมนุษย์เราจะสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็ต่อเมื่อ มีบรรยากาศของความไว้วางใจกัน ความเข้าใจกัน โดยความสัมพันธ์ของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทก็คือ ความสัมพันธ์ด้านกายภาพ (physical relationship) เช่น การอาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกันกลุ่มเดียวกัน หรือที่ทำงานเดียวกัน อีกประเภทหนึ่งก็คือความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ (climate or social-psychological relationship) โดยความสัมพันธ์จะพัฒนาขึ้นได้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบคือ

- สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ การสร้างบรรยากาศของการสื่อสารให้เอื้อและสนับสนุนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารจะช่วยเกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น เช่นการเป็นเพื่อนเก่ากัน การเคยพบปะกันมาก่อน เคยทำงานงานร่วมกัน หรือแม้กระทั่งการเข้าอกเข้าใจกัน

- ระยะเวลา ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเวลาจะเป็นองค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น ยิ่งเวลานานขึ้น ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

- การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข่าวสารของมนุษย์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันในแนวกว้าง (breadth) และแนวลึก (depth) ในแนวกว้างนั้นจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั่ว ๆ ไปในระดับผิวเผิน เช่นเพิ่งรู้จักกันก็จะคุยกันในหัวข้อที่หลากหลายออกเกี่ยวกับดินฟ้าอากาศ อาหารการท่องเที่ยว แต่ถ้าเป็นแนวลึกก็จะเป็นเรื่องที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น อาจเกี่ยวกับครอบครัวและหน้าที่การงานซึ่งจะเกิดการสื่อสารขึ้นในแบบใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้สื่อสารมีความตั้งใจที่จะให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้นในระดับใด

- การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การที่บุคคลมีความไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย สบายใจ ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็มีแนวโน้มที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ได้ง่ายขึ้น

- ความรักและการควบคุมซึ่งกันและกัน ความรัก ความเกลียด การควบคุม การชี้นำ การช่วยเหลือกัน การร่วมมือกัน สามารถส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ได้ใน 2 แบบคือ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน คือทั้งสองฝ่ายได้รับการตอบสนองจุดมุ่งหมายร่วมกันจากความสัมพันธ์และได้รับผลประโยชน์ทั้งคู่ ในอีกแบบก็คือความสัมพันธ์แบบถาวร โดยการสื่อสารที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดให้ยืนยาวขึ้น

พลวัตของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เกิดขึ้น ซึ่งโดยเหตุผลทั่วไป ก็จะมีอยู่ 3 ขั้นตอนคือ

๑. ขั้นการเริ่มสร้างความสัมพันธ์ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อที่จะสร้างความคุ้นเคยก่อนนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งต่อไป ซึ่งก็จะเป็นการพูดคุยหรือสนทนาในเรื่องสัพเพเหระทั่ว ๆ ไป

๒. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว หลังจากที่เกิดความสัมพันธ์ขึ้นแรกก็จะก้าวเข้าสู่ขั้นของการรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและสมบูรณ์แบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้ยากและต้องใช้ความพยายาม และมักจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกัน และยังต้องใช้การเติมเต็มความคาดหวังซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อกันและกัน ก็จะรู้สึกมีความคุ้มค่าที่ได้มีความสัมพันธ์กัน

๓. ขั้นหยุดหรือเลิกความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ขั้นตอนนี้นับเป็นขั้นถดถอยหลังจากที่เกิดความสัมพันธ์ในขั้นสูงสุดแล้ว โดยจะเป็นการยุติความสัมพันธ์ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ การบอกหยุดความสัมพันธ์โดยตรง (directness) ซึ่งเป็นการให้เหตุผลโดยตรงและอาจทำให้เป็นการทำร้ายจิตใจอีกฝ่ายหนึ่งได้ อีกลักษณะหนึ่งคือการบอกหยุดความสัมพันธ์โดยทางอ้อม (indirectness) เป็นการให้เหตุผลทางอ้อม เพื่อเลี่ยงการทำร้ายความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง

ลักษณะการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การเริ่มสร้างความสัมพันธ์

ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการที่จะสามารถช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองเข้าใจตัวเอง การใช้ภาษาที่ดีทั้งคำพูดและกริยาการแสดงออก ความมั่นใจในการเริ่มต้นสนทนา การจดจำชื่อและให้ความสำคัญคู่สนทนา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเปิดเผยตัวเองเพื่อให้ผู้อื่นรู้จักตัวตนของเรา

การสานต่อความสัมพันธ์

หลังจากที่เกิดความสัมพันธ์ขึ้นแล้ว ควรจะต้องรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ ซึ่งก็จะมีหลายวิธีการที่ควรทำ เช่น การสนใจเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่ง เคารพสิทธิหน้าที่ และการให้ความรักความเอื้ออาทร ก็สามารถช่วยให้รักษาความสัมพันธ์ไว้ได้

ลักษณะการสื่อสารเพื่อถนอมความสัมพันธ์ให้ยืนยาว

การถนอมความสัมพันธ์ให้ยืนยาวเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก หากแต่เราจะต้องเข้าใจและเห็นความสำคัญ เช่น รู้จักมีเวลาให้แก่กันและกัน มองกันในแง่ดี มีอารมณ์ขันบ้าง รักษาสัญญาและ

ชมคนอื่นให้เป็น การไม่วิพากษ์วิจารณ์คนอื่น เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ก็เป็นหนทางที่ช่วยถนอมความสัมพันธ์ได้

หลักพรหมวิหารธรรม ในพระไตรปิฎกกล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารมี ๔ ประการ ดังนี้

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้พระภิกษุหรือประชาชนให้พ้นจากความทุกข์โศกในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความเดือดร้อนของประชาชนรวมถึงสัตว์ทั้งหลายด้วย

๓. มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อภิกษุหรือประชาชนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่น^{๑๕๙}

หลักอศติ ๔ ประการ ที่นักปกครองที่ดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่แล้วพึงละเว้น คือ

๑. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ

๒. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง

๓. โมหาคติ ลำเอียงหลงหรือเขลา

๔. ภยาคติ ลำเอียงเพราะขาดกลัว^{๑๖๐}

๓. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)

๓.๑ กิจกรรมการฝึกอบรม

- ๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)
- ๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง ทักษะการครองคน (๒๕ นาที)
- ๓) ทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา (You and I)” (๕๐ นาที)
- ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (15 นาที)
- ๕) ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ” (๕๐ นาที)

๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)

๗) สรุปประเมินกิจกรรม (๑๕ นาที)

๓.๒ สื่อ

๑) PowerPoint ประกอบการบรรยาย

๒) สื่ออุปกรณ์ ในทำกิจกรรมที่ ๓ “รู้เขา รู้เรา (You and I)”

(๑) ใบงานที่ ๑ รู้เขา รู้เรา

^{๑๕๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.

^{๑๖๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๙๖

- (๒) ปากกา
- (๓) ลูกบอล
- (๔) ไม้จิ้มฟัน
- (๕) ดินน้ำมัน

๓) สื่อที่ใช้ทำกิจกรรมที่ ๔ “สร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ”

- (๑) กระดาษ A๔ จำนวน ๑ รีม
- (๒) นาฬิกาจับเวลา
- (๓) นกหวีดเพื่อให้สัญญาณ

๔) แบบประเมินกิจกรรมรู้เขา รู้เรา และแบบประเมินกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารกับเกมพับกระดาษ

๔. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

วิธีการวัดและการประเมิน	เครื่องมือวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
คุณธรรมจริยธรรม	ใบประเมินการร่วมกิจกรรม “คุณธรรมจริยธรรม”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้อง ได้คะแนนตั้งแต่ ๘ คะแนน ขึ้น ไป จาก ๑๐ คะแนน
ประเมินทักษะ	แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ “คุณธรรมจริยธรรม”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้องได้ คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ คะแนน จากคะแนน ๕ คะแนน

๕. ระยะเวลาในการอบรม ๓ ชั่วโมง ๕๐ นาที

กิจกรรมที่ ๓

“รู้เขา รู้เรา (You and I)”

จุดประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
๒. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม รู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๕๐ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. ใบงานที่ ๑ รู้เขา รู้เรา
๒. ปากกา
๓. ลูกบอล
๔. ไม้จิ้มฟัน
๕. ดินน้ำมัน

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. ผู้นำกิจกรรมจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยกันโดยใช้ กิจกรรม “โยนบอลบอกชื่อ” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นวงกลม ผู้นำกิจกรรมให้ลูกบอลกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนใดก่อนก็ได้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้รับลูกบอลจะต้องบอกชื่อเล่นและโรงเรียนตนเอง และส่งลูกบอล ไปให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนต่อไปโดยเรียงไปทางซ้ายมือ เมื่อทุกคนแนะนำตัวเรียบร้อยแล้ว ให้คนสุดท้ายที่ได้รับบอลส่งลูกบอลไปให้ใครก็ได้ในวง คนที่ได้รับลูกบอลต้องบอก ชื่อคนที่โยนบอลให้ ว่าเขาชื่อว่าอะไร จากนั้นก็ส่งไปให้คนอื่น ๆ อีกเรื่อยๆ ถ้าใครในวง บอกชื่อเพื่อนที่โยนบอลมาให้ไม่ได้ จะต้องออกมายืนในวงเพื่อรอให้เพื่อนในวง บอกให้ แสดงร้องหรือเต้น แล้วแต่ดุลพินิจของผู้นำกิจกรรมประจำฐาน

๒. ผู้นำกิจกรรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการทำกิจกรรม “รู้เขา รู้เรา” ดังนี้ - ขอให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นให้เต็มที่ คำตอบไม่มีผิดถูก

- ขณะที่เพื่อนกำลังแสดงความคิดเห็น เราจะต้องให้เกียรติเพื่อนโดย “ฟังอย่างตั้งใจ”
- ทุกคนจะต้องรักษาความลับ ไม่นำสิ่งที่ได้ยินในทางลับในวันนี้ไปพูดข้างนอกหรือบุคคล

ที่ ๓

๓. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่กัน (ละเพศละโรงเรียน)

๔. ผู้นำกิจกรรมประจำกลุ่ม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคู่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามใบงาน ที่ ๑

๕. เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคู่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเรียบร้อยแล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แต่ละคนสรุปว่าความคิดของตนกับของเพื่อน เหมือนหรือต่างกันอย่างไร และคิดว่า ความคิดของเพื่อนหรือของตัวเองที่ถูกหรือผิดอย่างไร ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนอธิบาย ลงในกระดาษ A4

๖. ผู้นำกิจกรรมประจำกลุ่ม สุ่มเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกมานำเสนอ ตามข้อที่ ๔ ประมาณ ๒ - ๓ คู่ จากนั้นผู้นำกิจกรรมช่วยวิเคราะห์ สรุปผลกิจกรรมครั้งนี้
๗. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคู่ร่วมกันสร้างบ้านจากวัสดุที่ผู้นำกิจกรรมให้ คือ ไม้จิ้มฟัน ๒๐ ไม้ ดินน้ำมัน ๑ ก้อนเล็กภายในเวลาที่กำหนด ๑๕ - ๒๐ นาที
๘. ผู้นำกิจกรรมให้คู่ที่สามารถสร้างบ้านได้สมบูรณ์แข็งแรง ออกมานำเสนอวิธีการสร้างให้สำเร็จ พร้อมมอบของรางวัล

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

การสร้างสัมพันธ์ภาพ เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถที่จะรักษา และดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวเป็นพื้นฐาน ในการสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคม ครอบครัวนั้นอาจประกอบด้วย สามี ภรรยา หรือ พ่อ แม่ ลูก หรืออาจ รวมเป็นครอบครัวใหญ่ มีพ่อ แม่ ลูก ญาติพี่น้อง คนในครอบครัวย่อมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีความเข้าอกเข้าใจ จึงจะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข



ใบงานที่ ๑
รู้เขา รู้เรา

๑. ฉันมีนิสัย.....	เพื่อนฉันมีนิสัย.....
๒. เวลาว่างฉันชอบ.....	เวลาว่างเพื่อนฉันชอบ.....
๓. ฉัน มี/ไม่มี แฟน.....	เพื่อนฉัน มี/ไม่มี แฟน.....
๔. ฉันชอบมอง.....ของเพศตรงข้าม	เพื่อนฉันชอบมอง.....ของเพศตรงข้าม
๕. ฉันมีความสามารถพิเศษคือ.....	เพื่อนฉันมีความสามารถพิเศษคือ.....
๖. ฉัน ชอบ/ไม่ชอบ รูปร่างของตัวเอง.....	เพื่อนฉัน ชอบ/ไม่ชอบ รูปร่างของตัวเอง.....
๗. เมื่อมีปัญหา ฉันปรึกษา.....	เมื่อมีปัญหา เพื่อนฉันปรึกษา.....
๘. ฉันคิดว่าการคบหลายๆ คนในเวลาเดียวกัน เป็นเรื่องที่ดี/ไม่ดี เพราะ.....	เพื่อนฉันคิดว่าการคบหลายๆ คนในเวลาเดียวกัน เป็นเรื่องที่ดี/ไม่ดี เพราะ.....
๙. ฉันคิดว่ามีแฟนในวัยเรียน ดี/ไม่ดี เพราะ.....	เพื่อนฉันคิดว่ามีแฟนในวัยเรียน ดี/ไม่ดี เพราะ.....
๑๐. ฉันคิดว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ท้องในวัยเรียน ควรจะ.....	เพื่อนฉันคิดว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ท้องในวัยเรียน ควรจะ.....

ให้เยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม สรุปว่า ความคิดของตนกับของเพื่อน เหมือนหรือต่างกัน
อย่างไร และคิดว่า ความคิดของเพื่อนหรือของตนเองที่ถูกต้องหรือผิดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ ๔ “ปิดตาเดิน”

จุดประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการฝึกทักษะการสื่อสาร
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีทักษะความสัมพันธ์ในทีมที่ดี
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๔๕ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. ผ้าปิดตาจำนวนเท่ากับผู้เล่น
๒. นาฬิกาจับเวลา
๓. นกหวีดเพื่อให้สัญญาณ

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. ให้ผู้เล่นยืนเข้าแถวตอนแล้วปิดตาทุกคนยกเว้นคนสุดท้ายที่สามารถมองเห็นได้
๒. ให้ทุกคนจับไหล่คนข้างหน้าแล้วพากันเดินผ่านสิ่งกีดขวางโดยมีผู้บอกทางอยู่ด้าน

หลังสุด

๓. วิธีการบอกนั้น ห้ามมีเสียงจากทุกคน การสื่อสารจะต้องสื่อสารจากคนหลังสุด (ที่ไม่ปิดตา) ผ่านการสัมผัสต่อกันมาจนถึงคนหน้าสุด
๔. เมื่อผ่านสิ่งกีดขวางมาได้แล้วถามความรู้สึกของคนที่ถูกปิดตาและคนที่มองเห็นแต่พูดไม่ได้

กิจกรรมนี้วิทยากรควรกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ดี เพราะจะเป็นกิจกรรมที่ไม่มีเสียง ซึ่งอาจจะ ทำให้บรรยากาศไม่คึกคัก แต่ตัวกิจกรรมจะสอนในเรื่องการสื่อสารได้ดี

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

การสื่อสารที่ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นบันไดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันเป็นพื้นฐาน หากมีสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารอาจมีประสิทธิภาพได้เพียงแค่การมองตา ไม่จำเป็นต้องสื่อสารด้วยวาจาก็ได้ ฉะนั้น ผู้นำเยาวชนจะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และฝึกทักษะการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและการบรรลุเป้าหมาย

เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะความสามารถในการครองคน”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ
การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะความสามารถในการครองคน					
๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการอบรมคนอื่นๆ					
๒. ผู้เข้ารับการอบรมเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
๓. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
๔. ผู้เข้ารับการอบรมคอยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม					
๕. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความผูกพันภายในทีมงาน					
๖. ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในทีม					
๗. ผู้เข้ารับการอบรมปรับตัวให้เข้ากับทีมงานได้อย่างดี					
๘. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความเห็นใจแก่เพื่อนร่วมทีม					
๙. ผู้เข้ารับการอบรมกระตุ้นทีมงานให้มีความกระตือรือร้น					
๑๐. ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตอาสา เสียสละเพื่อทีม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....
.....

โมดูลที่ ๓

เรื่อง ทักษะความสามารถในการครองงาน

๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims)

ทักษะความสามารถในการครองงาน ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เป็นอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเยาวชน ซึ่งรวมเอาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการบริหารเวลา มีความสามารถในการประสานงาน การมอบหมายงาน และมีความพร้อมในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีความสามารถในการนำและทำงานเป็นทีม
๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีความสามารถในการทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ แก้ปัญหา

๒. เนื้อหาของหลักสูตร (Curriculum Content)

เนื้อหาในโมดูลที่ ๒ เรื่องทักษะความสามารถในการครองงาน มีเนื้อหา ดังนี้

ทักษะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) ลักษณะการทำงานเป็นทีม ๒) บทบาทของผู้นำเกี่ยวกับการทำงาน และ ๓) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

๑. ลักษณะการทำงานเป็นทีม

(๑) การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือบุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มกัน คือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ

(๒) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือบุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

(๓) การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ สื่อความหมายเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถทำงานร่วมกันไปได้

(๔) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

(๕) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

การรวมกลุ่มใดที่ขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่กล่าวมา กล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มนั้น ไม่ใช่การรวมกลุ่มในลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นเพียงการรวมกลุ่มกันธรรมดา หรือเป็นการทำงานที่ต่างคนต่างทำเท่านั้น

๒. บทบาทของผู้นำเกี่ยวกับการทำงาน

(๑) ทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานตรงกัน

(๒) วางแผนงานและขั้นตอนในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

(๓) แบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

(๔) ริเริ่มความคิดใหม่ๆ ให้กับทีม หรือ กระตุ้นกลุ่มให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ

(๕) ให้ข้อมูลความคิดเห็นหรือแสวงหาข้อมูลความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

(๖) ช่วยให้ทีมมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลหรือประเด็นต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จของงาน

(๗) ช่วยประสาน ความคิด ข้อมูล ของผู้ร่วมงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของงาน

(๘) ช่วยจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(๙) ติดตามงาน ประเมินผลงาน และสรุปผลงานเป็นระยะๆ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ

(๑๐) ควบคุมมาตรฐานของผลงาน

(๑๑) ประเมินผลงานเมื่องานสำเร็จและปรับปรุงงานเมื่อยังได้งานไม่เป็นที่พอใจของกลุ่ม

๓. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม จะดำเนินไปได้โดยราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ เป้าหมายของการทำงาน การรับรู้และความเข้าใจในเป้าหมาย บทบาทของผู้ร่วมทีมในการทำงาน ความร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน การสื่อสาร ความหมาย และการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน องค์ประกอบของกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวมา หรือมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดปัจจัยดังกล่าวขึ้น ที่สำคัญได้แก่

(๑) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำทีมนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการดำเนินงานเป็นเสมือนแกนกลางของทีม ทีมได้ขาดผู้นำหรือผู้นำขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดีก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน แต่ถ้ามีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดี โอกาสที่ทีมงานประสบผลสำเร็จก็มีมาก

(๒) องค์ประกอบด้านสมาชิกของทีม ทีมจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดสมาชิกและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทีมใดที่มีสมาชิกดี มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจ ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้เหมาะสม งานของทีมก็จะดำเนินไปได้โดยราบรื่น และประสบความสำเร็จ

(๓) องค์ประกอบด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม กระบวนการในการทำงานก็มีความสำคัญยิ่งการทำงานเป็นทีมแม้จะมีผู้นำและสมาชิกที่ดี มีความตั้งใจ ให้ความร่วมมือ แต่ถ้าขาดวิธีการทำงานหรือกระบวนการในการทำงานที่ดีแล้ว งานของทีมก็จะประสบผลสำเร็จได้ยาก หรืออาจล้มเหลวไปได้

องค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านที่กล่าวมา นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็น ทีมทีมใดที่มีองค์ประกอบหลักดังกล่าวครบถ้วน ทีมนั้นก็จัดได้ว่าเป็นทีมที่ดีและมีแนวโน้มที่จะทำงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

๔. ทักษะการคิด ๑๐ วิธี

การที่ผู้นำเยาวชนจะมีความสำเร็จ เป็นผู้ชนะได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการคิด ๑๐ วิธี ได้แก่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ๒๕๔๘)

๑. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึง ความตั้งใจที่จะพิจารณา ตัดสินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการไม่เห็นคล้อยตามข้อเสนออย่างง่าย ๆ แต่ตั้งคำถามท้าทาย หรือโต้แย้ง สมมติฐาน และข้อสมมติที่อยู่เบื้องหลัง และพยายามเปิดแนวทางการคิด ออกสู่ทางต่างๆ ที่แตกต่าง จากข้อเสนอแนะ เพื่อให้สามารถได้คำตอบที่สมเหตุสมผล มากกว่าข้อเสนอเดิม

๒. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การจำแนกแจกแจง องค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่าง องค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ของสิ่งที่เกิดขึ้น

๓. การคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthesis-Type Thinking) หมายถึง ความสามารถในการดึงองค์ประกอบต่างๆ มาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๔. การคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) หมายถึง การพิจารณา เปรียบเคียงความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งนั้น กับสิ่งอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถอธิบายเรื่องนั้น ได้อย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการคิด การแก้ปัญหา หรือการหาทางเลือก เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๕. การคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) หมายถึง ความสามารถในการประสานข้อมูลทั้งหมด ที่มีอยู่ เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด ได้อย่างไม่ขัดแย้ง แล้วนำมาสร้างเป็น ความคิดรวบยอด หรือกรอบความคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น

๖. การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การขยายขอบเขต ความคิดออกไป จากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดี ที่สุด ให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

๗. การคิดเชิงประยุกต์ (Applicative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการ นำเอาสิ่งที่มีอยู่เดิม ไปปรับใช้ประโยชน์ในบริบทใหม่ ได้อย่างเหมาะสม โดยยังคงหลักการของสิ่งเดิมไว้

๘. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการกำหนด แนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม เพื่อ อธิบาย หรือให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๙. การคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการ เชื่อมโยงแนวคิด หรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม เพื่ออธิบาย หรือให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๑๐. การคิดเชิงอนาคต (Futuristic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการ คาดการณ์ ในอนาคต อย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

๓. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)

ในการนำหลักสูตรไปใช้ มีหลักดังนี้

๓.๑ กิจกรรมในการอบรม

- ๑) กิจกรรมนันทนาการกระตุ้นการเรียนรู้ (๑๐ นาที)
- ๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง ทักษะความสามารถในการครองงาน (๓๐ นาที)
- ๓) ทำกิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน” (๖๐ นาที)
- ๔) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
- ๕) ทำกิจกรรมที่ ๖ “เครือข่ายใยแมงมุม” (๕๐ นาที)
- ๖) ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปคุณค่า (๑๕ นาที)
- ๗) สรุปประเมินกิจกรรม (๒๐ นาที)
- ๘) ทำกิจกรรมที่ ๗ “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่” (๙๐ นาที)
- ๙) สรุปประเมินกิจกรรม (๒๐ นาที)

๓.๒ สื่อในการอบรม

- ๑) วิทยากรบรรยายเรื่องความสามารถในการครองงาน โดยใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย

๒) สื่ออุปกรณ์ สำหรับเล่นกิจกรรม “หอคอยในฝัน”

- (๑) กระดาษหนังสือพิมพ์กลุ่มละ ๑ ฉบับ
- (๒) เทปขาว กลุ่มละ ๑ ม้วน
- (๓) หลอดกาแฟ กลุ่มละ ๕๐ หลอด
- (๔) เชือกฟาง กลุ่มละ ๑ ม้วน
- (๕) นาฬิกาจับเวลาสำหรับผู้ดำเนินกิจกรรม

๓) สื่ออุปกรณ์ สำหรับเล่นกิจกรรม “เครือข่ายใยแมงมุม”

- (๑) เชือกฟาง จำนวน ๖ ม้วน
- (๒) แนวต้นไม้ ติดกัน ๒ ต้น

๔) แบบประเมินกิจกรรมหอคอยในฝัน และแบบประเมินกิจกรรมเครือข่ายใยแมง

มุม

๕) สื่ออุปกรณ์ สำหรับเล่นกิจกรรม “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่”

- (๑) กระดาษการ์ด
- (๒) ปากกา และปากกาเมจิก

๖) แบบประเมินกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่

๔. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

วิธีการวัดและการประเมิน	เครื่องมือวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
ความสามารถในการครองงาน	แบบประเมินการร่วมกิจกรรม “หอคอยในฝัน” กิจกรรม “เครือข่ายใยแมงมุม” และกิจกรรม “ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้องได้ คะแนนตั้งแต่ ๔ คะแนน ขึ้นไป จาก ๕ คะแนน
ประเมินทักษะ	แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ “ทักษะความสามารถในการ ครองงาน”	ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านต้อง ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ คะแนน จากคะแนน ๕ คะแนน

๕. ระยะเวลาในการอบรม ๕ ชั่วโมง ๑๐ นาที



กิจกรรมที่ ๕ “หอคอยในฝัน”

จุดประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๒. เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการคิดวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๑ ชั่วโมง ๑๕ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. กระดาษหนังสือพิมพ์กลุ่มละ ๑ ฉบับ
๒. เทปกาว กลุ่มละ ๑ ม้วน
๓. หลอดกาแฟ กลุ่มละ ๕๐ หลอด
๔. เชือกฟาง กลุ่มละ ๑ ม้วน

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. วิทยากรแจกอุปกรณ์ให้กับสมาชิกในกลุ่ม ทั้ง ๔ กลุ่ม เท่าๆ กัน
๒. ให้สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันสร้างหอคอยในฝันแบบใดก็ได้ จากอุปกรณ์ที่แจกให้ โดยมีเงื่อนไขว่า หอคอยจะต้องมีความสูง มีความมั่นคงแข็งแรง โดยสามารถรับน้ำหนักของลูกเทนนิสที่สามารถตั้งบนยอดหอคอยได้
๓. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสร้างหอคอยให้เสร็จภายใน ๒๐ นาที
๔. ให้แต่ละกลุ่มเล่าวิธีการทำงานจากกลุ่มที่เสร็จเร็วและเสร็จช้า
๕. วิทยากรสรุปข้อคิดเกี่ยวกับทักษะการคิด

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

การที่เราจะกระทำการสิ่งใดย่อมมีข้อดีและข้อเสียเสมอ เช่น การทำหอคอยกระดาษที่สูงมาก หอคอยก็จะขาดความแข็งแรง แต่ถ้าหอคอยแข็งแรงมาก ก็จะไม่สูง เพราะฉะนั้นเมื่อกระทำการสิ่งใดก็ควรคำนึงถึงผลดีที่จะเกิดขึ้น และวิเคราะห์ถึงผลเสียให้มาก เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยมีการวางแผนการทำงานให้เป็นระบบ และในการทำงานนั้น การที่จะได้ผลดีในทุกๆ เรื่องย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นเราจึงควรมีสติ และตัดสินใจที่ดี คิดหาถึงผลดี และผลเสียให้รอบด้าน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวิจารณญาณ ก่อนการตัดสินใจ โดยให้เกิดผลเสียกับการทำงานน้อยที่สุด

แบบประเมินการร่วมกิจกรรม “หอคอยในฝัน”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อ	รายการประเมิน	ใช่	ไม่ใช่
๑	มีการคิดวิเคราะห์พิจารณาถึงคุณสมบัติของวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับอย่างรอบคอบ		
๒	มีการคิดวางแผนร่วมกันในการสร้างสรรค์หอคอยในฝัน		
๓	มีการปรับประยุกต์ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด		
๔	มีการร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น		
๕	มีการตรวจสอบคุณภาพของผลงานตามเกณฑ์ มีความสูง ความมั่นคงแข็งแรง ความสามารถรับน้ำหนัก		

เกณฑ์การผ่าน ผู้ที่ผ่านต้องได้คะแนนตั้งแต่ ๔ คะแนน ขึ้นไป จาก ๕ คะแนน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ ๖

“เครือข่ายใยแมงมุม”

จุดประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความมีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต
๒. เพื่อให้เยาวชนผู้รับการอบรม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๕๐ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. เชือกฟาง จำนวน ๖ ม้วน
๒. แนวต้นไม้ ติดกัน ๒ ต้น

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. ต้องหาพื้นที่ ที่มีต้นไม้ ติดกัน ๒ ต้นโดยมีความห่างของต้นไม้ ประมาณ ๓-๔ เมตร
๒. นำ เชือกฟาง ผูก โย่งไป โย่งมา ขัดกันไป ขัดกันมาให้เหมือนใยแมงมุม โดยกำหนดให้มีเพียง ช่องเดียว หรือ ๒ ช่องเท่านั้นที่คนสามารถลอดหรือข้ามช่อง ผ่านไปได้ส่วนใหญ่ โดยกำหนดจุด ช่องผ่านไว้สูงพอสมควรต้องช่วยกัน ยก อุ้ม ดึง ดัน ถึงจะผ่านไปได้ (ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เล่นกิจกรรม)
๓. กำหนดเงื่อนไขให้สมาชิกในกลุ่มทั้งกลุ่มจะต้องมุด ผ่านช่องใยแมงมุมไปให้ได้ทุกคน ภายในเวลาที่กำหนด โดยผ่านไปได้ช่องละ ๑ คนเท่านั้น ผู้ที่ผ่านช่องไปจะต้องไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายสัมผัสใยแมงมุม และใยแมงมุมจะต้องไม่เสียหาย
๔. วิทยากรแอบสังเกต หรือตั้งกล้องวิดีโอ บันทึกภาพ โดยไม่ให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้ เพื่อตรวจสอบความซื่อสัตย์
๕. คະแนน นับจาก สมาชิกที่ผ่านไปได้ ภายในกำหนดเวลา โดยมีให้ โดนใยแมงมุม และไม่ใยแมงมุมเสียหาย
๖. ให้ผู้เข้ารับการอบรม กรอกคะแนนด้วยตนเอง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - ๖.๑ ผู้ที่ผ่านตาข่ายใยแมงมุมไปได้โดยที่ร่างกายไม่โดนใยแมงมุม ได้ ๓ คะแนน
 - ๖.๒ ผู้ที่ผ่านตาข่ายใยแมงมุมไปได้แต่ร่างกายโดนใยแมงมุม ได้ ๑ คะแนน
 - ๖.๓ ผู้ที่ไม่สามารถผ่านตาข่ายใยแมงมุมไปได้ในเวลาที่กำหนด โดนตัดคะแนน ๑ คะแนน
๗. นำคะแนนที่ผู้เข้ารับการอบรมประเมินตนเอง เทียบกับคะแนนที่วิทยากรประเมิน และวิทยากรชี้แจงผลของคะแนนที่ตรงกัน และไม่ตรงกัน

๘. วิทยาการสรุปกิจกรรม โทษของการไม่มีคุณธรรมจริยธรรม และประโยชน์ของความเป็นคุณธรรมจริยธรรม

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

ความเป็นคุณธรรมจริยธรรม สามารถสร้างผ่านเกมตาข่ายใยแมงมุม โดยวิทยาการแอบสังเกตโดยไม่ให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้ เพื่อตรวจสอบความซื่อสัตย์ การเคารพ กฎ กติกา ความเป็นวินัยในตนเอง และวินัยของทีม อดทนมานะฝ่าฟันปัญหาอุปสรรค สร้างความสามัคคีในกลุ่ม เกิดการช่วยเหลือกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยการเสียสละเอื้ออาทรของสมาชิกบางคน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อเป้าหมายของกลุ่ม



กิจกรรมที่ ๗

“ร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่”

จุดประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรม มีคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของการให้การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน
๒. เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรม มีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งของสาธารณะโดยการปฏิบัติจริง ในรูปแบบการร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อสร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ๖๐ นาที

สื่อประกอบกิจกรรม

๑. กระดาษการ์ด
๒. ปากกา และปากกาเมจิก

วิธีดำเนินกิจกรรม

๑. แบ่งสมาชิกออกเป็น ๔ กลุ่ม เท่าๆ กัน แจกปากกา และกระดาษ กลุ่มละ ๑ ชุด
๒. วิทยากรเกริ่นนำ เรื่องคุณค่าของจิตอาสา และการดูแลรักษาสาธารณะสมบัติ
๓. สมาชิกร่วมกันระดมความคิดวางแผน ในการทำกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงความมีจิตอาสา ในการดูแลอาคารสถานที่ ดูแลคณะวิทยากร หรือดูแลเพื่อนสมาชิก โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน อย่างน้อยกลุ่มละ ๑ กิจกรรม ที่สามารถทำได้ และแล้วเสร็จภายในก่อนเวลาอีก ๑๓.๐๐ น. เช่น จิตอาสาบริการน้ำดื่ม จิตอาสาบริการอาหารกลางวัน จิตอาสาทำความสะอาดสถานที่ฝึกอบรม จิตอาสาล้างภาชนะถ้วยจาน เป็นต้น
๔. ตัวแทนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอแผนงานที่จะทำ วิทยากรชี้แนะกิจกรรม ว่าสามารถทำได้หรือไม่อย่างไร และอาจจะช่วยปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมของเวลา และสถานที่
๕. สมาชิกแต่ละกลุ่มแยกย้ายกันไป ร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแผนที่วางไว้ ให้แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด
๖. เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ผู้เข้ารับการอบรม กลับเข้ามารวมกันในสถานที่ฝึกอบรม โดยการปรบมือให้กับตัวเอง
๗. ให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้สึก และสรุปผลการทำกิจกรรมว่า แต่ละกลุ่มทำอะไบบ้าง ผลเป็นอย่างไรบ้าง และ มีความรู้สึกอย่างไร แล้วให้ตัวแทนสมาชิกในกลุ่ม ออกมานำเสนอ
๘. วิทยากรสรุปข้อคิดเกี่ยวกับ กิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน สังคมฉันน่าอยู่

สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เป็นกิจกรรมที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม ที่ต้องอาศัยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการที่สมาชิกในสังคมคิดและทำเพื่อส่วนรวม รู้จักการให้เพื่อสังคม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ และพร้อมที่จะเสียสละ หรือช่วยปกป้องประโยชน์ของส่วนรวม



เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะการคิด”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ
การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม		ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะการคิด						
๑.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสิ่งใหม่					
๒.	มีการคิดวางแผนร่วมกัน					
๓.	มีการคิดวิเคราะห์					
๔.	มีการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจ					
๕.	มีการคิดแก้ปัญหา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....
.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน ประเด็น	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๓	ระดับ ๒	ระดับ ๑
แบบสอบถาม ข้อที่ ๑	สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ได้	รู้จักวางแผนในการวิเคราะหุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสิ่งใหม่	เลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	ศึกษาคุณสมบัติของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	รู้จักเตรียมวัสดุอุปกรณ์เท่าที่มี
แบบสอบถาม ข้อที่ ๒	ร่วมกันคิดวางแผนแก้ปัญหา กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	ระดมความคิดวางแผนในการแก้ปัญหาโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม	ร่วมกันคิดหาเครื่องมือในการแก้ปัญหา สถานการณ์นั้น	ร่วมกันตีความโจทย์หรือสถานการณ์นั้น	สนใจโจทย์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
แบบสอบถาม ข้อที่ ๓	แยกแยะรายละเอียดคุณสมบัติของอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการนำไปใช้อย่างเหมาะสม	แยกแยะ เชื่อมโยง รายละเอียดคุณสมบัติหลัก และคุณสมบัติเสริมของอุปกรณ์ต่างๆ	แยกแยะรายละเอียดคุณสมบัติหลัก และคุณสมบัติเสริมของอุปกรณ์ต่างๆ	สนใจคุณสมบัติเสริมของอุปกรณ์ต่างๆ	สนใจคุณสมบัติหลักของอุปกรณ์ต่างๆ
แบบสอบถาม ข้อที่ ๔	ระดมความคิด จำแนกแยกแยะ เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ	จำแนกแยกแยะ และเปรียบเทียบข้อมูลโดยละเอียด	จำแนกแยกแยะ ข้อมูลโดยละเอียด	ทำความเข้าใจในประเด็นปัญหานั้นๆ	สนใจในประเด็นปัญหา
แบบสอบถาม ข้อที่ ๕	ร่วมกันระดมสมองคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างเป็นขั้นเป็นตอน	ระดมสมองวางแผนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	นำสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	ศึกษาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	สนใจปัญหา ในสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น

ใบประเมินกิจกรรม

“คุณธรรมจริยธรรม”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการ
อบรม

กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่	มีระเบียบวินัย			มีความซื่อสัตย์			มีจิตสาธารณะ				รวม
			รับผิดชอบต่อหน้าที่	เคารพกติกา	ตรงต่อเวลา	ทำงานด้วยความตั้งใจ	รักษากฎเกณฑ์	ซื่อตรง ไม่โกง	ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อนั่งดูตาย	ให้ความร่วมมือ	ทำเพื่อส่วนรวม	เสียสละแบ่งปัน	
	คะแนน		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐
๑	๑												
	๒												
	๓												
	๔												
	๕												
๒	๑												
	๒												
	๓												
	๔												
	๕												

เกณฑ์การให้คะแนน พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนสม่ำเสมอให้ ๓ คะแนน

พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนบางครั้ง ให้ ๒ คะแนน

พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนน้อย ให้ ๑ คะแนน

เกณฑ์การผ่าน ผู้ที่ผ่านจะต้องได้คะแนนประเมินตั้งแต่ ๒๐ คะแนนขึ้นไป จากคะแนน ๓๐ คะแนน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปลผลการประเมิน

.....

.....

เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะคุณธรรมจริยธรรม”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ
การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม		ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปาน กลาง ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑
ทักษะคุณธรรมจริยธรรม						
๑.	มีความรับผิดชอบหน้าที่					
๒.	มีวินัย ตรงต่อเวลา					
๓.	มีความซื่อสัตย์					
๔.	ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่นไม่รังเกียจ					
๕.	มีความเสียสละแบ่งปัน ทำเพื่อส่วนรวม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....
.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน ประเด็น	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๓	ระดับ ๒	ระดับ ๑
แบบสอบถาม ข้อที่ ๑	รับผิดชอบสูง มาก เสียสละ และอุทิศเวลา ให้กับหน้าที่ รับผิดชอบ อย่างเต็มกำลัง	รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ด้วย ความละเอียด รอบคอบ	รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ทุก ครั้ง	รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายใน บางครั้ง	ขาดความ รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ มอบหมาย
แบบสอบถาม ข้อที่ ๒	ตรงต่อเวลา ทำงานเสร็จได้ ตามกำหนดทุก ครั้งอย่าง เคร่งครัด	ให้ความสำคัญ กับเวลา จัดลำดับ ความสำคัญ ก่อนหลังได้ดี	ให้ความสำคัญ กับเวลา ทำสิ่ง สำคัญได้ทัน กำหนดก่อน	ทำไม่ให้ ความสำคัญกับ เวลา มาสาย บ่อยครั้ง	ไม่ตรงต่อเวลา มาสายทุกครั้ง
แบบสอบถาม ข้อที่ ๓	ทำในสิ่งที่ ถูกต้อง ตาม กติกา ไม่เอา เปรียบผู้อื่นไม่ คดโกงผู้อื่น	ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามกติกาทุกครั้ง แม้ตนและกลุ่ม จะเสียประโยชน์	ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามกติกา บางครั้งเท่าที่ จำเป็น	เลือกทำตาม กติกา เฉพาะที่ ตนได้ประโยชน์	ไม่ทำตามกติกา ของสังคม
แบบสอบถาม ข้อที่ ๔	กระตือรือร้น ให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น ในทุกโอกาสที่ ช่วยเหลือได้	ให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นประจำเท่าที่ มีโอกาส	ให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น บ่อยครั้ง	ให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อถูกร้องขอ ให้ช่วยเหลือ	นิ่งดูตาย ไม่ ช่วยเหลือผู้อื่น
แบบสอบถาม ข้อที่ ๕	มีจิตอาสาใน การช่วยเหลือ แบ่งปันเพื่อ ส่วนรวมอย่าง สม่ำเสมอ	เสียสละเพื่อ ส่วนรวมทุกครั้ง ที่มีโอกาส	เสียสละเพื่อ ส่วนรวมบ่อยครั้ง	เสียสละแบ่งปัน เมื่อมีการขอ ความร่วมมือ	ไม่มีการเสียสละ

เลขที่ของผู้เข้ารับการอบรม.....

แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ
“ทักษะความสามารถในการครองงาน”

คำชี้แจง สรุปลผลการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรม หรือทักษะ การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ทักษะความสามารถในการครองงาน					
๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสิ่งใหม่					
๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจ					
๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การออกแบบการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นอย่างเต็มกำลัง					
๔. ผู้เข้ารับการอบรมให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น					
๕. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถดึงศักยภาพและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ออกมาได้เพื่อเป้าหมายของงานได้เป็นอย่างดี					
๖. ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเคารพในเสียงข้างมาก					
๗. ผู้เข้ารับการอบรมมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน					
๘. ผู้เข้ารับการอบรมจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบได้ดี					
๙. ผู้เข้ารับการอบรมรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
๑๐. ผู้เข้ารับการอบรมเสียสละ พุ่มเทกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/สรุปลผลการประเมิน

.....

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (๒๕๕๑). *รายงานการวิจัยมิติทางสังคมวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความรุนแรงในเด็กและเยาวชน*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (๒๕๔๘). *ผู้ชนะ ๑๐ คิด*. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- จิรวัดน์ วีรังกร. (๒๕๕๔). *เตรียมนักศึกษาอย่างไรก่อนไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (๒๕๕๕). เอกสารประกอบการบรรยาย “การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน”. ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปรีชา ธรรมมา. (๒๕๔๖). วินัยแห่งตน. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*, ๒๖: ๓๓-๓๘. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๙). [Access on ๘ กันยายน ๒๕๕๘]. Available from: http://www.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=๕๒๘๒:๒๐๑๑-๑๒-๑๑-๑๒-๓๙-๔๔&catid=๙๖:๒๐๐๙-๐๙-๑๙-๑๐-๑๓-๕๕&Itemid=๓๒๖
- ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (๒๕๕๕). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ ๒๕๔๔-๒๕๕๓ ของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- สมบัติ การจนรักพงศ์. (๒๕๕๕). *เทคนิคการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด*. กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร.
- สีปพนนท์ เกตุทัต. (๒๕๕๕). การศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ. *วารสารการบริหารคน*, ๒๓(๒): ๗๘-๘๓.
- สุกัญญา วรรณบุตร. (๒๕๕๓). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (๒๕๕๑). *พัฒนาการคิด...พิชิตการสอน*. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๗). *การขับเคลื่อนการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Gardner, J. W. (๑๙๙๐). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Kroenke, D. and Hatch, R., ๑๙๙๔. *Management Information Systems*. Third Edition, Mitchell McGraw-Hill. Watsonville, California, USA.

Rushton Philippe. (๑๙๘๑). *Altruism and helping behavior : social, personality, and developmental perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_basiscourse/wiki/๘๗๙๗๘/



- ๑. ชื่อ - นามสกุล** วิโรจน์ พรหมสุต
 ๑.๑ ภาษาไทย นายวิโรจน์ พรหมสุต
 ๑.๒ ภาษาอังกฤษ Mr.Wirod Promsud

๒. สังกัดหน่วยงาน/คณะ วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช / คณะครุศาสตร์

๓. ที่อยู่ติดต่อได้
บ้านเลขที่ ๑๓๑/๑ หมู่ที่ ๖ ตรอก/ซอย - ถนน -
ตำบล ทรายขาว อำเภอ หัวไทร
จังหวัด นครศรีธรรมราช รหส์ไปรษณีย์ ๘๐๑๗๐
โทรศัพท์มือถือ ๐๙๒๐๖๗๕๓๘๘ อีเมล wirod.pr@gmail.com

๔. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (พร.บ. : สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปริญญาโท (สม.ม. : สังคมวิทยา)
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปริญญาเอก (ปร.ด.: วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยบูรพา

๕. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง วิจัยทางสังคมศาสตร์

๖. ผลงานทางวิชาการ

 - วิโรจน์ พรหมสุต, (๒๕๕๙), ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
 - วิโรจน์ พรหมสุต, (๒๕๕๕) การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์การจัดการธุรกิจชุมชนของนิคมเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้.๕.๑-๑๐.