



การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

วิทยานิพนธ์

ของ

วิจิต ระดมบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

วิทยานิพนธ์

ของ

วิจิต ระดมบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

DEVELOPMENT OF THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF THE BOARD  
OF ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONALS  
AT SURIN TECHNICAL COLLEGE

BY

WICHIT RADOMBUN

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement  
for The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ  
ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิชิต ระดมบุญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ฤกษ์ศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์)	ประธานที่ปรึกษา
	กรรมการสอบ		วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกร)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย โพไพล)	กรรมการที่ปรึกษา
	กรรมการสอบ		วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	กรรมการสอบ
			ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาท ความรู้อันทรงคุณค่า สามารถนำมาพัฒนางานวิจัย จนเกิดผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบ องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่กรุณาอนุญาตให้ทดลองใช้ เครื่องมือ (Tyr Out) ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือใน การดำเนินงานวิจัย ร่วมคิดออกแบบวางแผนแก้ปัญหาและร่วมกันพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ บรรลุผลสำเร็จ และ ขอขอบคุณนักเรียน นักศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยครั้งนี้ และให้แนวคิดเพื่อพัฒนาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์ ให้พัฒนายิ่งขึ้นไป พร้อมทั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่ให้ความร่วมมือจัดกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อีกทั้งผู้ที่ไม่ได้กล่าวชื่อนาม ไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสำเร็จ ระดมบุญ และคุณแม่แจ่ม ค่างาม ที่ให้ลูก เติบโตมาอย่างดีพร้อมให้การอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างดียิ่ง และพี่ ๆ ทุกคนเป็นกำลังใจในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดีที่สุด คุณค่าและประโยชน์ จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วิจิต ระดมบุญ

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
<b>ผู้วิจัย</b>	วิจิต ระดมบุญ
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล
<b>ปริญญา</b>	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2567

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ศึกษาระดับความรู้ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 3) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 4) การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยมีผู้เกี่ยวข้องในการวิจัย 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้วิจัยซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 2) ผู้ร่วมวิจัย 12 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ติดตาม ประเมินผล และให้ความช่วยเหลือในการวิจัย 3) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน และ 4) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) จำนวน 72 คน ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose) 2) ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act) 3) ขั้นที่ 3 การวัดผล (Measure) และขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflect) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำนวนวงรอบที่ 2 และ ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความพึงพอใจ

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07$ ) และมีค่าความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.47$ ) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาได้แก่ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะในการสื่อสาร 4) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ

2. ระดับภาวะผู้นำก่อนการพัฒนาในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.33$ ) ด้านทักษะอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.37$ ) และด้านทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.37$ )

3. ผลลัพธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกตัวชี้วัด โดยคิดเป็นร้อยละ 100 สอดคล้องกับผลการสังเกตทั้ง 2 วงรอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ ) โดยมีดัชนีความสอดคล้องหรือค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ 0.889

4. ประสิทธิภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าหลังการพัฒนา ด้านความรู้คิดเป็นร้อยละ 90.26 ด้านทักษะคิดเป็นร้อยละ 88.97 ด้านทัศนคติคิดเป็นร้อยละ 72.62 เพิ่มขึ้นทุกด้าน และ 2) ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ ) และทำการทดสอบค่าทางสถิติพบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 องค์การนักวิชาชีพ

<b>TITLE</b>	Development of the 21st Century Leadership of the Board of Association of Future Thai Professionals at Surin Technical College
<b>AUTHOR</b>	Wichit Radombun
<b>ADVISORY</b>	Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai
<b>DEGREE</b>	Ph.D. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2024

## ABSTRACT

This research aimed to 1) assess the level of 21st-century leadership and identify the leadership development needs, 2) examine the levels of knowledge, skills, and attitude regarding the operations of the Board of the Association of Future Thai Professionals, 3) evaluate the outcomes of the 21st-century leadership development based on the participatory action research cycle, and 4) validate the effectiveness of the 21st-century leadership development of the Board of the Association of Future Thai Professionals at Surin Technical College. The stakeholders in this research were divided into four groups comprising: 1) the researcher, as the deputy director of Surin Technical College, 2) Twelve co-researchers, responsible for facilitating, monitoring, and providing support throughout the research process, 3) The target group, consisting of 25 members of the Board of the Association of Future Thai Professionals at Surin Technical College for the 2024 academic year, and 4) 72 Key Informants. The research employed the participatory action research (PAR) model with four steps and two cycles, comprising 1) Step 1: Diagnose, 2) Step 2: Act, 3) Step 3: Measure, and 4) Step 4: Reflect. The research was structured into three phases: Phase 1: Pre-research preparation and personnel preparation, Phase 2: 21<sup>st</sup>-Century leadership development, consisting of two cycles, and 3) Phase 3: Validation of the effectiveness, including assessments of knowledge, skills, attitude, and satisfaction.

The findings were as follows:

1. The 21<sup>st</sup>-century leadership level of the Board of the Association of Future Thai Professionals at Surin Technical College was overall at a moderate level ( $\bar{X} = 3.07$ ). The modified PNI value was 0.47. When ranked in descending order, the leadership aspects were as follows: 1) Working to achieve goals, 2) Having Vision, 3) Demonstrating communication skills, 4) Exhibiting courage in decision-making, 5) Enhancing motivation, 6) Building good relationships with the team, and 7) Practicing morality and ethics.

2. The overall leadership level before the development was considered low ( $\bar{X} = 2.32$ ). When considering each aspect, knowledge was rated at a low level ( $\bar{X} = 2.33$ ), skills were also at a low level ( $\bar{X} = 2.37$ ), and attitude was similarly rated low ( $\bar{X} = 2.37$ ).

3. The effectiveness of the 21<sup>st</sup>-century leadership development, based on the participatory action research cycle, demonstrated that the implementation of the 21<sup>st</sup>-century leadership development project met the standard criteria for all indicators, achieving a 100% compliance rate. These results were consistent across both cycles of observation. Overall, the effectiveness was rated at the highest level ( $\bar{X} = 4.58$ ), with the Item Objective Congruence Index (IOC) and the reliability value of 0.889.

4. The effectiveness of the 21<sup>st</sup>-century leadership development was reflected in the following outcomes: 1) Post-development progress showed significant improvements in knowledge by 90.26%, skills by 88.97%, attitude by 72.62 %, with increases observed in all aspects; and 2) Overall satisfaction was at the highest level ( $\bar{X} = 4.77$ ). Statistical analysis revealed that the average satisfaction score when compared to the specified criteria was statistically significant at the .01 level.

**Keywords:** 21<sup>st</sup>-Century Leadership, Professional Organization

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21 .....	22
แนวคิดเกี่ยวกับโลกแห่งศตวรรษที่ 21 .....	22
ทักษะการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21 .....	26
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	29
ความหมายของผู้นำ .....	29
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	31
ลักษณะภาวะผู้นำ .....	32
พัฒนาการแนวคิดของภาวะผู้นำ .....	35
องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	39
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	62
ความเป็นมาขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	62
วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	64
การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	64
โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา.....	68
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	
สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ	
ในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	72
การพัฒนาภาวะผู้นำ .....	72
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ	
ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย .....	85
ตอนที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม .....	94
ความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ .....	94
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ .....	94
ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ .....	95
ระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ .....	95
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม .....	97
ลักษณะสำคัญของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม .....	102
ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบบ DAMR .....	114
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม .....	116
ตอนที่ 6 บริบทวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	119
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป .....	119
การดำเนินการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา .....	128
ผลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา .....	134
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	141
ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร .....	142
การเตรียมการก่อนการวิจัย .....	142
การเตรียมบุคลากร .....	154

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 .....	159
การพัฒนาตามวงรอบที่ 1 .....	159
การพัฒนาตามวงรอบที่ 2 .....	163
ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา .....	165
ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ .....	165
ความพึงพอใจ .....	166
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	169
ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร .....	171
ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย .....	171
ผลการเตรียมบุคลากร .....	206
ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 .....	228
ผลการพัฒนาตามวงรอบที่ 1 .....	228
ผลการพัฒนาตามวงรอบที่ 2 .....	332
ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา .....	393
ผลด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ .....	393
ผลความพึงพอใจ .....	398
การถอดบทเรียนจากการทำวิจัย .....	408
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	411
สรุปผลการวิจัย .....	412
อภิปรายผลการวิจัย .....	414
ข้อเสนอแนะ .....	423
บรรณานุกรม.....	425

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	437
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญ .....	439
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย .....	443
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	457
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตทำการวิจัย .....	463
ภาคผนวก จ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	467
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	477
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	525

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ...	50
2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) และ Kouzes & posner (2012 p.97) .....	54
3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ...	92
4 การเปรียบเทียบการวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของ Mills .....	103
5 ข้อมูลอัตรากำลัง ผู้บริหาร ข้าราชการครูพนักงานราชการ และครูจ้างสอน ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2567 .....	124
6 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 .....	124
7 จำนวนนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2567 .....	125
8 องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	171
9 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	180
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพที่ควรจะเป็น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวม .....	182

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีวิสัยทัศน์..	183
12 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีทักษะ ในการสื่อสาร .....	185
13 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ .....	187
14 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย .....	188
15 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ .....	190
16 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม .....	192

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรม .....	193
18 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวม .....	195
19 การกำหนดรหัสผู้ตอบแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	196
20 ผลการประเมินตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติของ คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ก่อนการพัฒนาระดับรายบุคคล .....	197
21 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านความรู้ .....	199
22 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านทักษะ .....	200
23 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านความรู้ .....	205
24 โครงสร้างเนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	220
25 สรุปผลจากการวิเคราะห์สภาพขององค์การ (SWOT Analysis) .....	232
26 องค์ประกอบหลัก และดัชนีวัดการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย .....	236

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) .....	240
28 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ กิจกรรมการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	243
29 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ การปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ .....	248
30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ กิจกรรมจัดงานประชุมวิชาการองค์การ ระดับสถานศึกษา .....	249
31 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ การพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) .....	251
32 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม .....	261
33 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	278
34 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ .....	297
35 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา .....	302
36 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) .....	306

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 การสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	312
38 วิธีการพัฒนาใหม่ของตัวชี้วัด กิจกรรมการจัดเตรียมสภาพทั่วไปของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ..	324
39 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ในวงรอบที่ 2 .....	331
40 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 .....	334
41 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ในวงรอบที่ 2 .....	336
42 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ในวงรอบที่ 2 .....	338
43 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) .....	339
44 การสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 .....	342
45 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ครบทั้ง 2 วงรอบ .....	344
46 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ครบ 2 วงรอบ .....	363
47 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ครบ 2 วงรอบ .....	367
48 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) ครบ 2 วงรอบ .....	371

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม .....	377
50 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านความรู้ ของคณะกรรมการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	393
51 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทักษะ ของคณะกรรมการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	395
52 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทัศนคติ ของคณะกรรมการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	396
53 ผลการประเมินประสิทธิผลความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	398
54 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ....	399
55 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีทักษะ ในการสื่อสาร .....	400
56 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้าง แรงจูงใจ .....	402

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย .....	403
58 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีความกล้า ในการตัดสินใจ .....	404
59 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม .....	405
60 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรม .....	406
61 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยเทียบกับเกณฑ์	407

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	15
2 การพัฒนาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Daft .....	73
3 ค่านิยมหลัก 7 ประการ (The 7 C's Model) แบ่งตามระดับการพัฒนา .....	78
4 โมเดลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 .....	93
5 การจำแนกระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับตามทัศนะของ Carr&Kemmis .....	97
6 รูปแบบการวิจัยทั่วไปตามทัศนะของ Quixley .....	106
7 Working PAR Model โดย Quixley ปรับปรุงจากแนวคิดของ Wadsworth ..	107
8 กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Milenkiewicz และ Bucknam .....	108
9 เกลียวปฏิสัมพันธ์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research interacting spiral) ตามทัศนะของ Stringer .....	110
10 วงจรเกลียวสวนวนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามทัศนะของ McTaggart .....	111
11 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ .....	113
12 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบบ DAMR .....	115
13 กรอบแนวคิดการวิจัยในเชิงทฤษฎี .....	140
14 การศึกษาคุณานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม .....	214
15 การศึกษาคุณานวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด .....	217
16 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	228
17 การจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	253

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
18 กิจกรรมการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ .....	255
19 กิจกรรมจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา .....	256
20 การจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้าง จิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) .....	257
21 การศึกษาดูงาน จากเจ้าหน้าที่ การเงิน งานบัญชี และงานงานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	327
22 อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมวิเคราะห์งาน โดยนายวิวัฒน์ บุญพิงค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	328
23 สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ .....	409

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นโลกไร้พรมแดน (UNESCO, 2011 cited in Office of education council, 2014) ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษา การฝึกฝนทักษะที่จำเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่ง จะให้เยาวชนเป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็น ตัดสินใจ อย่างถูกต้องบนพื้นฐานของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และร่วมกันสร้างสรรค์พัฒนาความเจริญ ในด้านต่าง ๆ ให้แก่สังคมทุกระดับ การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 จึงเป็นมติใหม่ของวงการศึกษา (Sinthapanon, 2015) ดังที่ปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO) คือการเรียนรู้เพื่อรู้ทุกอย่าง (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิต (Learning to with the others) และการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ (Learning to be) (Panich, 2013) การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนากรอบด้านเพื่อสร้าง 3 L คือ Student Learning, Teacher Learning และ Systems Learning เชื่อมโยงกับสังคมเป็น change and Learning Management (Dechakup, 2017) จากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเพราะกระบวนการเท่านั้นที่นำไปสู่การให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิด

ซึ่งกระบวนการพัฒนาดังกล่าวนี้คือวิธีการเรียนรู้ที่สะท้อนให้เห็นถึงการคิด  
 อย่างเป็นระบบและการทำงานอย่างมีทักษะการปฏิรูปการเรียนรู้ให้บุคลากรทุกฝ่ายใน  
 ระดับการศึกษาและการศึกษาทุกประเภทเป็นนักเรียน (Learner) เพื่อให้เป็นองค์กรแห่ง  
 การเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คนไทยเป็นคนเก่ง  
 ดีสุดต่อไป (ระพีพัฒน์ หาญโสภิตา และคณะ, 2563, หน้า 164 – 165) ฉะนั้นสถานศึกษา  
 เองจำเป็นต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะ  
 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะด้านการเรียนรู้  
 และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ทักษะ  
 ด้านการปรับตัว ทักษะทางสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านภาวะผู้นำและ  
 ความรับผิดชอบ และประการสำคัญทักษะความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น  
 (Guide and Lead Others) โดยใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาระหว่าง บุคคล เป็นตัวกลาง  
 ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้นำองค์กรให้ก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ รวมถึงการ  
 ยอมรับความสามารถของคณะทำงานที่มีความแตกต่าง และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่  
 พึงประสงค์ให้ผู้อื่น ซึ่งทักษะดังกล่าวเรียกว่าภาวะผู้นำ (Trilling & Fadel, 2009, p.123)

ในประเทศไทยทักษะภาวะผู้นำถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
 แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566 –  
 2570, หน้า 11) ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ซึ่งกำหนดหมุด  
 หมายการพัฒนาที่เป้าหมาย คือ การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ และการมุ่งสู่สังคมแห่ง  
 โอกาสและความเป็นธรรม ต้องเป็นคนที่มีความสมรรถนะสูง (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ  
 พ.ศ. 2566 – 2570, หน้า 24) สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ  
 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนา  
 ศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของ  
 มนุษย์ที่หลากหลาย โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้าน  
 โอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นใน  
 ศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและ  
 ยั่งยืน (กลุ่มพัฒนานโยบาย, 2565, หน้า 1) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
 ได้กำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้สอดคล้องกับ  
 นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้วิสัยทัศน์  
 “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวะสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ” และมีจุดเน้นหลัก

เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้การผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาสมรรถนะสูงต่อไป ซึ่งได้กำหนดเป็น 7 นโยบายเร่งด่วน คือ 1) ยกกระดับ อาชีวศึกษาทวิภาคี 2) ยกกระดับโครงการอชีวอยู่ประจำ เรียนฟรี มีอาชีพ 3) ขับเคลื่อน โครงการทวิศึกษาแนวใหม่ 4) ขับเคลื่อนศูนย์อาชีวช่วยประชาชน 5) ขับเคลื่อนศูนย์ ความปลอดภัย สอศ. 6) ปฏิรูปกลุ่มวิทยาลัยเกษตรและประมง และ 7) สร้างภาพลักษณ์ อาชีวศึกษา (สำนักรนโยบายและแผนอาชีวศึกษา, 2566, หน้า 4 – 6)

ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรที่จะมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา เพราะภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของทุกคนมีความสำคัญเพราะเป็น หัวใจ สำคัญของการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในทุก ๆ ระดับได้ ตั้งแต่ระดับปัจเจก บุคคล องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศ และไปจนถึงระดับโลก เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้อง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2558, หน้า 84) โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ เหมาะสมปฏิบัติได้ เพื่อให้สอดคล้องกับ ยุคสมัยในปัจจุบัน ทั้งนี้ลักษณะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงให้เห็น ถึงความคิด หรือลักษณะทางกาย การแสดงออกที่ชักจูงให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุ จุดมุ่งหมายโดยลักษณะผู้นำที่ดี มี 6 ประการคือ ลักษณะด้านร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม (Draft, 2005, p.26, Stogdill, 1974, pp. 431 – 440) โดยผู้นำควรมีบุคลิกภาพอันน่าเลื่อมใส สมรรถนะ ในการทำงาน ความสามารถในการจัดการข้อมูลข่าวสารและความรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบใน การทำงาน อีกทั้งการนำและการจัดการผู้อื่น (Administration NASA, 2014, p. 1) ทักษะ ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้นำ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงาน บริหาร ตนเอง และบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น สำหรับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องคำนึงถึง ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) ทักษะ การแก้ปัญหา (Problem – Solving Skills) ทักษะในการวางแผน (Planning – Project Skills) ทักษะการกำกับ การปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication and Climate Set Skills) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building Up Skills) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) ทักษะทางสังคม (Social Skill) ทักษะใน การตัดสินใจ (Decision Making Skill) ทักษะการ กระตุ้นจิตใจ (Motivational Skills)

ทักษะการคิดเชิงสะท้อน (Reflective and Thinking Skills) ทักษะ การจัดการตนเอง (Self – Management Skills) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills) และทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) (McCauley and Velsor, 2004, p. 223; วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2556, หน้า 316)

ทั้งนี้คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำข้างต้นมีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์และเครือข่าย (Globalization and Network) การเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสาร ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมีการทำงานระหว่างสังคมข้ามวัฒนธรรม (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์, 2557, หน้า 183, วิจารณ์ พาณิช, 2555, หน้า 57, Canton, 2006, p. 94) ฉะนั้นผู้นำควรต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ฉับไวในการสื่อสาร และมีทักษะขั้นสูงในการเชื่อม สัมพันธ์คนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบันเกิดการสั่นไหวระหว่างประชากรของแต่ละประเภท ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นจุดสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มเติมจาก คุณลักษณะภาวะผู้นำโดยทั่วไป เช่น คุณธรรมและจริยธรรม ทำงานบรรลุเป้าหมาย การสร้าง แรงจูงใจ และทักษะการทำงาน เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานไม่ว่ายุคสมัยใด กล่าวได้ว่าทักษะภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นแนวทาง สำคัญในการพัฒนาความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น สำหรับผู้ที่ก้าวไปเป็นผู้นำด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นนี้สถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้แก่นักเรียน นักศึกษา เนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำจะเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อออกไปรับใช้สังคมและพัฒนาประเทศชาติ การส่งเสริมและพัฒนาผู้นำนักเรียน นักศึกษา ควรให้เป็นผู้ที่มีลักษณะไม่เห็นแก่ตัว (Selfless) มุ่งมั่น (Persistent) คล้อยตาม (Consistent) สุภาพ (Affable) ซื่อสัตย์ (Honest) และจงรักภักดี (Faithful – loyal) (Crain – Gully, 2003; Lautzenheiser, 2009, pp. 3 – 7)

จากรายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในส่วนของการพัฒนาผู้เรียน คือสถานศึกษาควรจัดทำแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม โดยงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา และขอความร่วมมือจากแผนกวิชาในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวปฏิบัติว่าด้วย

กิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการไม่ให้ความร่วมมือจากชมรมวิชาชีพมากเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการขาดภาวะผู้นำของนักเรียน นักศึกษาเองที่ไม่สามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, 2565, หน้า 4) และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นมากกับคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา คือ ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน มุ่งมั่นในการทำงานกระตือรือร้น มีบุคลิกดี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการทำงานเป็นทีม มีการกระตุ้นทีมงาน และเพื่อนนักเรียน นักศึกษาให้รวมกันทำกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ แต่ในสภาพปัจจุบัน นักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการเลือกสรร หรืออาสาเข้ามาช่วยงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ถือว่าเป็นผู้มีความตั้งใจ ที่จะช่วยงานกิจกรรมของสถานศึกษา มีความเสียสละแล้วในเบื้องต้น แต่ยังมีภาวะผู้นำไม่เพียงพอต่อการที่จะเป็นผู้นำนักศึกษา ยังมีข้อบกพร่องสำหรับการวางตัวที่จะเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับเพื่อนนักศึกษา บางครั้งแสดงออกให้เพื่อนนักศึกษาเห็นในทางไม่เหมาะสมอันเป็นเหตุ ให้เพื่อนนักศึกษาขาดความศรัทธาต่อคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษาควรให้มีการฝึกทักษะความเป็นผู้นำให้กับคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำ (ประเสริฐ สิงหลสาย. สัมภาษณ์, 2566; สุวิทย์ ประดุจชนม์. สัมภาษณ์, 2566; อังกาบ ฤกษ์ดี. สัมภาษณ์, 2566; ศิริรักษ์ เปลี่ยนสันเทียะ. สัมภาษณ์, 2566) สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2556, หน้า 1) กล่าวว่าด้วยเหตุนี้นักเรียนที่เป็นผู้นำนักเรียน จึงขาดทักษะภาวะผู้นำ ไม่สามารถจูงใจให้เพื่อน ๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สามารถ บรรลุเป้าหมายตามที่หลัก ของสถานศึกษาตั้งไว้ คือ การพัฒนานักเรียนให้เป็นเยาวชนที่สมบูรณ์ด้วยการเป็นผู้นำที่ดีในสังคมได้ ดังนั้นปัญหานักเรียน นักศึกษาขาดภาวะผู้นำ จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ทั้งนี้ มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่ดีซึ่ง จะเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 อาทิ ผู้นำนักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่ หลากหลายและเชื่อว่าการเป็นผู้นำนักเรียนได้นั้นเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้เรียนรู้ได้โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ความเป็นผู้นำนั้นมาจากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่จะ แสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้ (Kouzes and Posner, 2008, pp.162 – 165) เสนอองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) 2) สร้างแรงบันดาลใจได้วิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) พันท้ายทำทลายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 4) สาธิตทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ (Enable Others to Act) และ 5) ให้และกระตุ้นกำลังใจ (Encourage the Heart) แนวคิดสำหรับนักเรียนที่จะก้าวไปเป็นผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะเยาวชนและนักเรียนจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญหรือองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) ไปสู่เป้าหมายด้วยความปรารถนา 2) ปฏิบัติตามค่านิยมอันดีงาม 3) นำด้วยหัวใจ 4) สร้างสัมพันธ์ ที่ยั่งยืน และ 5) ปฏิบัติตนแสดงถึงวินัย และ ผู้นำควรมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส 2) มีทักษะสมรรถนะในการทำงาน 3) รับรู้วิเคราะห์ข่าวสารอย่างฉลาด และติดต่อสื่อสารเป็นเยี่ยม 4) มีปฏิภาณไหวพริบดี และ 5) มีทักษะการนำและการจัดการเป็นเลิศ (Administration, 2014, p. 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำนักเรียน นักศึกษาจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบันสามารถออกไปเป็นพลังที่สำคัญกับสังคมในอนาคตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในส่วนของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีการจัดตั้งองค์การนักเรียนในขนาดตแห่งชาติไทย โดยการดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนักเรียนในขนาดตแห่งชาติไทย ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย โดยให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข มี (องค์การนิเวศวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 59-61) ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนา

ภาวะผู้นำให้กับผู้นำนักเรียน นักศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่มีเจตนารมณ์ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานศึกษา ในฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) มีขั้นตอนการวิจัย คือ การวินิจฉัย (Diagnose) การดำเนินการ (Act) การวัดผล (Measure) และการสะท้อนผล (Reflect) ตามแนวคิดของ E. Alana James, Margaret T. Milenkiewicz, & Alan Bucknam (2008, pp. 150 – 154) ซึ่งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบวินิจฉัยปัญหาของสถานศึกษาพัฒนาประสานการทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันในการดำเนินการกิจตลอดจนร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติถือเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เกิดคุณภาพ และนำไปเป็นแนวทางพัฒนา โดยให้ครูและนักเรียน นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอนตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยมีคาดหวังว่าจะได้แนวทางปฏิบัติที่ดีเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ อยู่ในระดับใด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบใดบ้าง
2. ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของคณะกรรมการดำเนินงานอยู่ในระดับใด
3. การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่นำไปปฏิบัติทำให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้าง
4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีประสิทธิผลเพียงใด

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
4. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## ความสำคัญของการวิจัย

### 1. ด้านวิชาการ

1.1 นักวิจัยหรือนักวิชาการสามารถศึกษาเรียนรู้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการวิจัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2 เป็นการวิจัยที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลระดับหน่วยงานย่อยและระดับสถานศึกษา

### 2. ด้านการประยุกต์

2.1 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยและผู้เกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาทบทวนและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการหรือด้านอื่น ๆ เพราะลักษณะที่ดีประการหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือ ส่งเสริมมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2 นักวิจัยหรือนักวิชาการ สามารถศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นตัวสอดแทรก ไปประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบงานวิจัยของตนเองหรือนำเอาหลักการใหม่อื่น ๆ มาเป็นตัวสอดแทรกเพื่อการพัฒนาได้

2.3 บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาแห่งอื่น สามารถศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์การทำวิจัยของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ไปประยุกต์ใช้ ปรับใช้ หรือเลือกใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเองได้

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

1.1 พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 กลุ่มผู้ร่วมการวิจัย ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ

นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

1.2.2 ผู้ร่วมวิจัย 12 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ติดตาม ประเมินผลให้ความช่วยเหลือในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หน่วยงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่ได้รับการเลือกตั้งจากนักเรียน นักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน ดังนี้

นายกองค์การ	จำนวน 1 คน
รองนายกองค์การ	จำนวน 1 คน
กรรมการ	จำนวน 8 – 18 คน
เหรัญญิก	จำนวน 1 คน
ปฏิคม	จำนวน 1 คน
นายทะเบียน	จำนวน 1 คน
ประชาสัมพันธ์	จำนวน 1 คน
เลขานุการ	จำนวน 1 คน

1.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 72 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

1.4.2 หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน

1.4.3 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน โดยพิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 – 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 1 – 2 ที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประกอบไปด้วย

1.4.3.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 28 คนดังนี้

- 1) สาขางานยานยนต์ จำนวน 2 คน
- 2) สาขางานเครื่องมือกล จำนวน 2 คน

- 3) หน่วยงานเชื่อมโลหะ จำนวน 2 คน
- 4) หน่วยงานไฟฟ้ากำลัง จำนวน 2 คน
- 5) หน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 คน
- 6) หน่วยงานก่อสร้าง จำนวน 2 คน
- 7) หน่วยงานสำรวจ จำนวน 2 คน
- 8) หน่วยงานโยธา จำนวน 2 คน
- 9) หน่วยงานแม่พิมพ์โลหะ จำนวน 2 คน
- 10) หน่วยงานเทคนิคคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน
- 11) หน่วยงานตัวถังและสีรถยนต์ จำนวน 2 คน
- 12) หน่วยงานจักรยานยนต์และเครื่องยนต์เล็กอเนกประสงค์

จำนวน 2 คน

- 13) หน่วยงานเมคคาทรอนิกส์ จำนวน 2 คน
- 14) สาขาวิชาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

จำนวน 2 คน

#### 1.4.3.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 30 คนดังนี้

- 1) หน่วยงานเทคนิคยานยนต์ จำนวน 2 คน
- 2) หน่วยงานเครื่องมือกล จำนวน 2 คน
- 3) หน่วยงานแม่พิมพ์โลหะ จำนวน 2 คน
- 4) หน่วยงานแม่พิมพ์พลาสติก จำนวน 2 คน
- 5) หน่วยงานเทคนิคการเชื่อมอุตสาหกรรม จำนวน 2 คน
- 6) หน่วยงานติดตั้งไฟฟ้า จำนวน 2 คน
- 7) หน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม จำนวน 2 คน
- 8) หน่วยงานเทคนิคก่อสร้าง จำนวน 2 คน
- 9) หน่วยงานสำรวจ จำนวน 2 คน
- 10) หน่วยงานโยธา จำนวน 2 คน
- 11) หน่วยงานคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย จำนวน 2 คน
- 12) หน่วยงานระบบเครือข่ายและสารสนเทศ จำนวน 2 คน
- 13) สาขาวิชาเทคนิคขึ้นรูปพลาสติก จำนวน 2 คน
- 14) สาขาวิชาเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ จำนวน 2 คน

15) สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ จำนวน 2 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากนักวิชาการ นักการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อให้ได้ซึ่งเนื้อหาในการศึกษาวิจัยโดยสามารถกำหนดได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็น คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถที่แสดงออกในแง่ความคิดหรือการปฏิบัติตนโดยการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ที่ประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การมีความกล้าในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และการมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของ Shults (2001); Weidman (2002); Posner (2004); Coughlin (2005); Kinicki and Williams (2006); Michener, et al. (2006); Perreault and Zellner (2012); Allen et al (2012); Kouzes and Posner (2012); Krames (2014); NASA (2014); Austin, Suddreth, Nye (2016); จักรี ต้นเชื้อ (2555); ศุภวัชรินทร์ โกสุมภ์ศิริ (2558); จีระ หงส์ลดาธมภ์ (2558); นพดล บุญพา (2562); ธนกฤต โชติภักดีโกศล (2565)

2.2 แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ศึกษาจาก 1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 2) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วย ความเป็นมาขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยการดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยและการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนา นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.3 ประสิทธิผลการพัฒนา ศึกษาได้จากผลสำเร็จของการพัฒนาเมื่อครบ 2 วนรอบ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยสามารถวัดจาก 3 ตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ที่มีต่อองค์การนักวิชาชีพ

ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และ 2) ด้านความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ภายหลังจากพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

### 3. ขอบเขตตามระยะเวลา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการระหว่าง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 14 เดือน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Shults (2001); Weidman (2002); Posner (2004); Coughlin (2005); Kinicki and Williams (2006); Michener, et al. (2006); Perreault and Zellner (2012); Allen et al (2012); Kouzes and Posner (2012); Krames (2014); NASA (2014); Austin, Suddreth, Nye (2016); จักรี ต้นเชื้อ (2555); ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558); จีระ หงส์ลดาธรมณ์ (2558); นพดล บุญพา (2562); ธนกฤต โชติภักดีโกคิน (2565) นำมาวิเคราะห์ที่ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Yukl (1998); McCauley (1998); Wenting (1992); Trulove (1992); DuBrin (1998); Will (1993); Ronald W. Rebores (2000); ลีติมา ไชยมหา (2556); อนัตตา ชาวนา (2556); ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (อ้างถึงใน สร้อยสุดา ,2563) ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การระดมสมอง และการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม 3) การศึกษาดูงาน

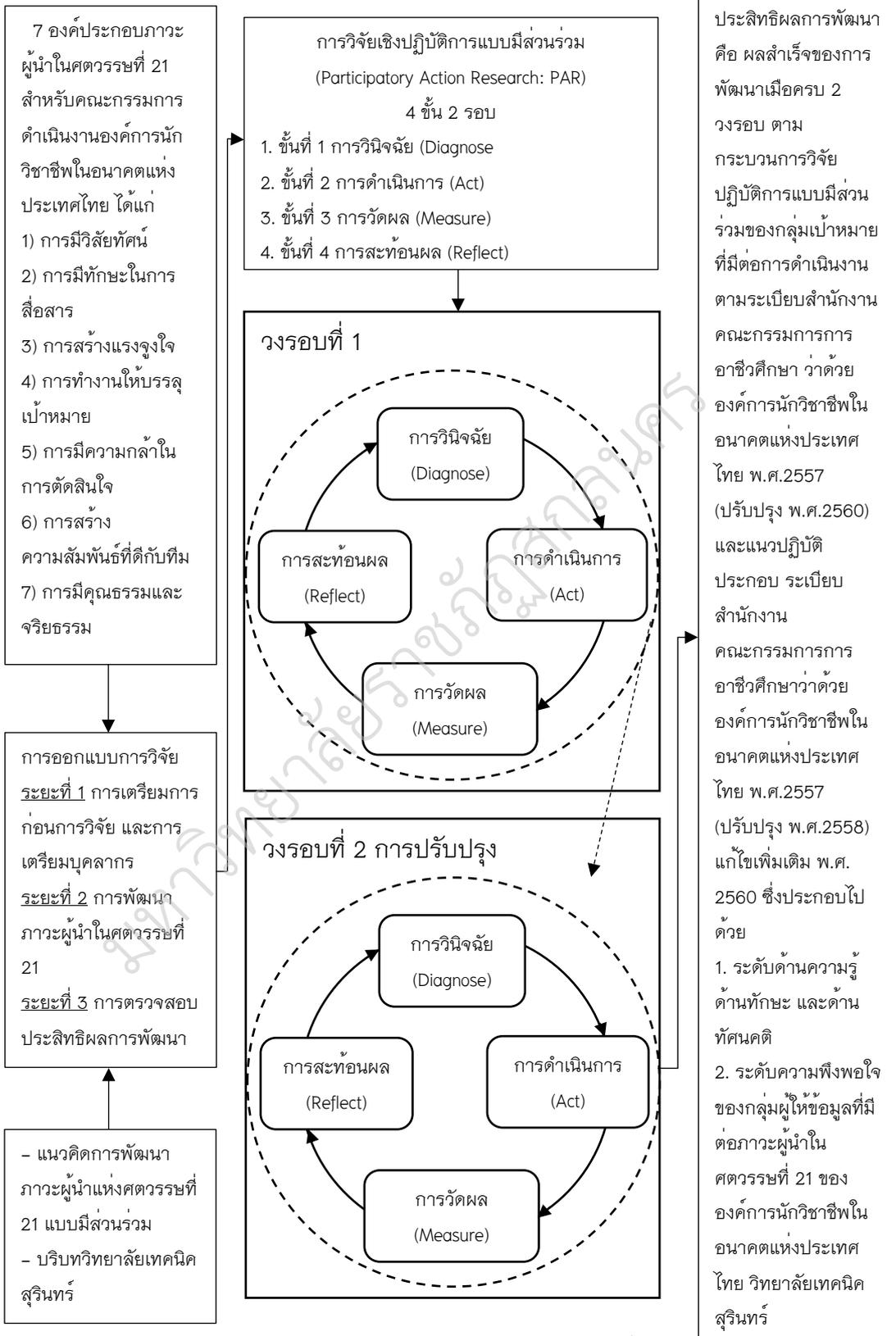
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) ดังนี้

3.1 ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose) เป็นขั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.2 ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย เป็นผู้อำนวยการ ความสะดวก และกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ดำเนินการ

3.3 ขั้นที่ 3 การวัดผล (Measure) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันดำเนินการ กำหนดรูปแบบการกำกับ ติดตามผล ปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผล และการร่วมกันประเมินผลงานที่เกิดขึ้น และปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.4 ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflect) การพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หากผลการวิจัยมีสิ่งที่ต้องปรับปรุง จะนำมาพัฒนาใหม่อีกครั้งในรอบที่ 2 จากแนวคิดข้างต้นสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นียมคัพทเจพาะ

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยแสดงออกในแง่ความคิดหรือการปฏิบัติตนด้วยการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ มี 7 องค์ประกอบและวัดได้จากการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ สามารถวางแผนการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเรื่องของอนาคตอยู่เสมอ สามารถส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างมีหลักการ สามารถแนะนำแนวทางการดำเนินงานที่ดีแก่สมาชิกเพื่อเป้าหมายการดำเนินงานในระยะยาว มีการเสริมสร้างสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเอง

1.2 การมีทักษะในการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัย รับข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง สามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ มีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ วิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณ์ญาณในการรับข่าวสาร เลือกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ตนเองสนใจ และมีประโยชน์ต่อการทำงานสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

1.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า มีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังได้ ให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม พัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็น

ความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน ให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ

1.4 การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ เมื่อค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม มุ่งให้ตนเองปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย กระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

1.5 การมีความกล้าในการตัดสินใจ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า กล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน นำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง กล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ พร้อมทั้งจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ

1.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและระหว่างสถานศึกษาปรับตัวให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังต่างกัน มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล

1.7 การมีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า เข้าใจการทำงานของเพื่อนที่มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีสังขะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ มีความพยายามในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ยากลำบาก ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรมเห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงาน แม้สิ่งนั้นอาจไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเองควบคุมสติอารมณ์ได้ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานทุกครั้ง

2. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพอนาคตของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มเป้าหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มเป้าหมายที่ควรจะเป็น

4. วงจรการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย 4 ชั้น ดังนี้

4.1 ชั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose) เป็นขั้นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

4.2 ชั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาภาวะในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติ

4.3 ชั้นที่ 3 การวัดผล (Measure) เป็นกรพิจารณาาร่วมกันของผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดรูปแบบการกำกับ ติดตามผล ปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผล และการร่วมกันประเมินผลงานที่เกิดขึ้น และปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

4.4 ชั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflect) การพิจารณาาร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายร่วมการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อพิจารณาประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

5. ประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผลสำเร็จของการพัฒนาเมื่อครบ 2 วงรอบ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อการดำเนินงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 ซึ่งวัดได้จาก 1) ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เปลี่ยนแปลง และ 2) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในความเข้าใจใน ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560

5.2 ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่นำเอาความรู้ ของระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560 ไปสู่การปฏิบัติอย่าง ได้ผลดี

5.3 ด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทั้งทางบวกและทางลบ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่มีต่อการเป็นคณะกรรมการตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560 ไปปฏิบัติ

5.4 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ภายหลังจากการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

6. คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หมายถึง ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับการเลือกตั้งจากนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) จำนวน 25 คน ดังนี้

นายกองค์การ	จำนวน 1 คน
รองนายกองค์การ	จำนวน 1 คน
กรรมการ	จำนวน 8 – 18 คน
เหรัญญิก	จำนวน 1 คน
ปฏิคม	จำนวน 1 คน
นายทะเบียน	จำนวน 1 คน
ประชาสัมพันธ์	จำนวน 1 คน
เลขานุการ	จำนวน 1 คน

7. ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หมายถึง ครูที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความเห็น ติดตามให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เพื่อร่วมพัฒนาองค์การให้สมาชิกได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ แนะนำหาทางป้องกันปัญหาอันพึงมี ติดตามประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ หมายถึง ครูที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความเห็น ติดตามให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการชมรมวิชาชีพ ในวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เพื่อสร้างแนวทางการคิดการทำกิจกรรมองค์การให้สมาชิกได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ แนะนำหาทางป้องกันปัญหาอันพึงมี ติดตามประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9. สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21

1. แนวคิดเกี่ยวกับโลกแห่งศตวรรษที่ 21
2. ทักษะการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ
2. ความหมายของภาวะผู้นำ
3. ลักษณะภาวะผู้นำ
4. พัฒนาการแนวคิดของภาวะผู้นำ
5. องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ

ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

1. ความเป็นมาขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
2. วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
3. การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
4. โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต

แห่งประเทศไทย

5. การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ

คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ

ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

### ตอนที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1. ความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
2. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
3. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
4. ระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
6. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
7. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบบ DAMR
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

### ตอนที่ 6 บริบทวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
2. การดำเนินการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา
3. ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นสารสนเทศเบื้องต้นที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับโลกในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับโลกแห่งศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว แตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน, 2557, หน้า 7, วิจารย์ พานิช, 2555, หน้า 21 – 26) โลกในช่วงศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่อยู่ใน ยุคโลกาภิวัตน์ คำว่า “โลกาภิวัตน์” (Globalization) มีความหมายตามหลักพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2542 หมายถึง การแพร่หลายกระจายไปทั่วโลกอย่างทั่วถึง การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดสามารถรับรู้สัมพันธ์หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วกว้างขวาง

เนื่องจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ ถือเป็นช่วงเวลาในโลกถูกหล่อหลอมไว้ด้วยกันอย่างใกล้ชิดโลกสมัยโลกาภิวัตน์แตกต่างไปจากโลกในช่วงสงครามเย็นเป็นอย่างมาก ในช่วงของสงครามเย็นนั้นความแตกต่างในเรื่องของระบบการปกครองทำให้เกิดการปิดกั้นการติดต่อระหว่างประเทศความเข้าใจเรื่องราวของฝ่ายตรงข้ามกันยังคงคลุมเครือ เมื่อยุคของสงครามเย็นสิ้นสุดลง และเริ่มมีการเปิดประเทศกันมากขึ้น การติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถทำได้ อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (IT Information Technology) ช่วยเชื่อมโลกให้เข้าถึงกันได้ได้อย่างสะดวก สามารถเข้าถึงแหล่งแต่ละประเทศ เริ่มเรียนรู้และเข้าใจกับนานาประเทศมากขึ้นเกิดการยอมรับและประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน ความเจริญก้าวหน้าทำให้โลกในคริสต์ศตวรรษที่ 21 พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ขณะเดียวกันยังคงมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโลกที่ต้องการหาทางแก้ไข เช่น การก่อการร้าย เหตุการณ์วินาศกรรมสงครามต่อต้านการก่อการร้าย ปัญหาความขัดแย้ง การขาดแคลนทรัพยากร (สุพรรณิ ชะโลธร และเกษมวัฒน์ เปรมกมล, 2553, หน้า 1 – 5) สังคมมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีควบคู่กับการเข้าสู่คริสต์ศตวรรษใหม่นั้น มนุษย์ต้องเผชิญกับปัญหาในรูปแบบใหม่ เช่น สงคราม ความรุนแรง และการคุกคามการดำรงชีวิตอย่างพาสึกของมนุษย์อันเนื่องมาจากความขาด แคลนทรัพยากร หรือการลดลงของการผลิตพลังงานและอาหาร ตลอดจนปัญหาภัยธรรมชาติ อันเนื่องมาจากภาวะโลกร้อน คนในสังคมจึงควรพึงเข้าใจต้นตอของปัญหาที่ต้องเผชิญเข้าใจความพยายามของหน่วยงานที่จะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาที่หลากหลายเพื่อการอยู่ร่วมกันในโลกอย่างสันติ (สัญญา สุวัจนบุต และคนอื่น ๆ, 2552, หน้า 82) โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า โลกาภิวัตน์และเครือข่าย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นเมือง อายุและความเป็นอยู่ ของประชากร และการอยู่กับตนเอง (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2557, หน้า 32, วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 21 – 26 Canton, 2006, p. 178) ดังนี้

### 1.1 โลกเทคโนโลยี (Technologicalization) ในชีวิตความเป็นอยู่

ประจำวัน และชีวิตทำงาน คนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยเฉพาะเทคโนโลยีข่าวสารและการคมนาคม (Information and Communication Technology) ดังนั้นทักษะด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญ เป็นอย่างมากและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาทักษะสำหรับเทคโนโลยีกับคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และดำเนินชีวิตประจำวันอย่างรู้เท่าทัน กลุ่มคนกลุ่มที่ 2 ทำงานให้บริการและคิดพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการ ใช้งานอย่างเหมาะสมต่อคุณภาพชีวิต

สภาพจริง และกลุ่มที่สร้างและพัฒนาทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้เอง และนำไปแลกเปลี่ยนการใช้งานในเวทีเศรษฐกิจโลก

### 1.2 โลกเศรษฐกิจและการค้า (Commercialization and Economy)

เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความเป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในการดำเนินชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานของทุกอาชีพมีการพัฒนาเทคนิคการเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการสร้างกลยุทธ์การขายจนเกิดการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลก เมื่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ มีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทุกคนจึงพยายามเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เพื่อแข่งขัน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้น การขายเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทางการค้าที่มีจิตวิญญาณของ องผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Spirit) การค้ารูปแบบใหม่ที่เน้นเทคโนโลยีเน้นผลผลิตเชิงนวัตกรรมที่ต้อง เทคนิคและความชำนาญใหม่มากขึ้น

### 1.3 โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (Globalization and Network) สืบเนื่อง

จากสภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการ สื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ โลกาภิวัตน์ถูกนำมาเป็นตัวช่วยอย่างรวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา ดึงโลกกว้างให้แคบเล็กลง ถือเป็นอิทธิพลที่ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างทักษะ การเรียนรู้ได้มากมายหลายช่องทาง โดยเฉพาะเรื่องเครือข่ายที่จับมือในกลุ่มเดียวกันต้องสร้าง ความร่วมมือกันทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงาน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกศตวรรษที่ 21 คือ การพึ่งพากันในระดับโลกจะมีมากขึ้นเรื่องการค้าเงินชีวิตและแก้ไขปัญหาของโลก การเป็นพลเมืองของโลกดิจิทัลและประชาธิปไตย ความต้องการผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานคิดงานใหม่ขึ้นมา และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลแบบออนไลน์ ซึ่งโลกเทคโนโลยีเครือข่าย และธุรกิจต้องการผู้ประกอบการที่เป็น ผู้สร้างสรรค์มากขึ้น

### 1.4 สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environmentalization and Energy)

เป็นผลจากศตวรรษที่ผ่านมาโลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสียสภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม ปัญหาสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้นมากมายหลายเหตุการณ์ ดังนั้นความใส่ใจที่จะคืนความสมดุลทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้น การเรียนรู้และแก้ปัญหาจะเป็นการช่วยเหลือกัน หรือทำงาน

ร่วมกันมากขึ้น โดยใช้ความเป็นโลกาภิวัตน์กับเครือข่ายที่ติดกัน สำหรับผู้ที่ไม่ให้ความร่วมมือ และทางตรงข้ามผลิตภัณฑ์ที่ช่วยรักษาสมดุลทางธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมก็จะร่วมมือกันในเชิงธุรกิจการค้า และเชิงการสร้างพันธมิตร

1.5 ความเป็นเมือง (Urbanization) สืบเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการรู้เท่าทัน สื่อ สารสนเทศ ในความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อหา ธุรกิจ การค้า การใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจนก็คือ เศรษฐกิจและชีวิตสมัยใหม่ที่ยึดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่ ต้องอาศัยเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่แข่งกันผลิตรายใหม่ร่วมกันมากขึ้น นำไปสู่การเป็นเมืองระดับโลก (Global Cities)

1.6 คนจะอายุยืนขึ้น (Ageing and Health) ความก้าวหน้าการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางยา การรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับคนเข้าถึงองค์ความรู้ ความรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ โลกาภิวัตน์ ทำให้คนดูแลสุขภาพ และป้องกัน รักษาโรคเฉพาะทางอย่างแม่นยำทำให้คนอายุยืนมากขึ้นเกิดเป็นสังคมของผู้สูงอายุการดำเนินชีวิต และวิถีชีวิตจะเปลี่ยนไป คนสูงอายุยังมีพลังสมอง และทำงานได้อยู่คนรุ่นใหม่มี น้อยลง เกิดการสร้างสังคมการอยู่ร่วมกันของคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่าที่มีคุณภาพชีวิตผสมผสานกัน ได้อย่างลงตัว ไม่ถูกทอดทิ้งเกิดเป็นกลุ่มปัญหาใหม่จากผู้สูงอายุ

1.7 อยู่กับตัวเอง (Individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญ ทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์ การสนทนา ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่รู้จักกันจะ ใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง นักเรียนจะเข้า ชั้นเรียนน้อยลงแต่คุยกันผ่านช่องทางเทคโนโลยีกันมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งเริ่มขึ้นเมื่อ ค.ศ. 2001 มาจนถึงปัจจุบันซึ่งเกิด เหตุการณ์และปัญหาขึ้นมากมาย ข้อสรุปจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 คือคนไทยต้อง เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อการก้าวให้ทันผลิตภัณฑ์ที่ถูกวางตลาด ต้องเรียนรู้และซื้อนวัตกรรมจากประเทศที่พัฒนาแล้วคิดค้นให้ใช้ หรือจะเป็นผู้คิดพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม ถิ่นฐานของตนเองขึ้น ใช้เอง คนไทยเป็นผู้รับข้อมูลสารสนเทศเพื่อสื่อสารร่วมมือกับระดับ นานาชาติ หรือเป็นผู้รู้เท่าทันสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี นำไปใช้เป็นประเด็นสาระสำคัญสร้างความร่วมมือ

เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสิ่งใหม่ในด้านการผลิตและด้านเศรษฐกิจการค้า คนไทยจะเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามทันการเปลี่ยนแปลงสินค้าใหม่ได้เรื่อยไปหรือเป็นผู้รู้จักตัวเองและพัฒนาเพื่อเป็นตัวของตัวเอง พร้อมกำหนดการเปลี่ยนแปลงและ ออกแบบสินค้าใหม่สู่ตลาดได้เสมอ ดังนั้นคนในสังคมจะต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตให้กับคนในสังคมในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้นำจะต้องมีทักษะความสามารถการเรียนรู้รวมถึงทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต

## 2. ทักษะการเรียนรู้เพื่อดำเนินชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21

สถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปสู่การนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ทุกซอกทุกมุมบนโลกกลายเป็นแหล่งเก็บรวบรวม องค์ความรู้ขนาดใหญ่ที่หากสนใจอยากรู้ก็สามารถค้นหาได้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพราะโลกของเรา เริ่มเต็มไปด้วยศตวรรษที่ 21 ศตวรรษ ความรู้หาได้ง่ายดาย แต่การพัฒนาให้มนุษย์มีทักษะ เป็นนัยสำคัญยิ่งกว่า (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 51)

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิด ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง คนในสังคมจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลก ในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็ก ในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อ การปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติ รอบด้าน ดังนั้น การเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content Knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนในการเรียนรู้ยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (The Globalization) ที่ได้เกิดวิวัฒนาการ

ความก้าวหน้าในทุกมิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์และการสร้างความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายศักยภาพและความสามารถ ของมนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เน้นองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยอ้างอิงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์การความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skill) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญ การและความรู้เท่าทันเข้าด้วยกันโดยผสมผสานองค์ความรู้ เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนในการทำงานและการดำเนินชีวิต บทความเรื่องทักษะของคนในศตวรรษ ที่ 21 โดยวิจารณ์พานิช (2555, หน้า 42) กล่าวว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิตคือ 3R x 7C กล่าวคือ 3R ได้แก่ 1) Reading (อ่านออก) 2) (W) Riting (เขียนได้) 3) (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) และ 7C ได้แก่ 1) ทักษะด้าน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจ ต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) 4) ทักษะด้านความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) 6) ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy) 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning skills)

การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของ กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้น

พัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสารทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การจูงใจ ตนเองและความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (The Ability to Handle Knowledge Effectively in Order to Use it Creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะ พัฒนานักเรียนเพื่ออนาคตให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมและบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวก (Optimism) ที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข (วิจารณ์ พานิช, 2560, หน้า 1) ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควรจะมีเพิ่มเติมได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความสามารถในการปรับตัว (Accountability and Adaptability) การฝึกความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ที่ทำงาน และชุมชนกำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและ เป้าหมายสูงสำหรับตนเองและผู้อื่น อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ และจะต้องมีทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ความเข้าใจ การจัดการ และการสร้างการสื่อสารทางการพูดการเขียนที่มีประสิทธิภาพผ่านทาง มัลติมีเดีย ในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย นอกจากนั้นต้องมีความคิด สร้างสรรค์และความกระตือรือร้นทางปัญญา (Creativity and Intellectual Curiosity) การพัฒนา การนำไปใช้และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่นเปิดรับและโต้ตอบแง่มุมใหม่และหลากหลาย โดยพิจารณาจากการคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดอย่างเป็นระบบ (Critical Thinking and Systems Thinking) ฝึกการให้เหตุผลในการทำความเข้าใจและการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อน การเข้าใจใน ความสัมพันธ์ระหว่างระบบ และให้ความสำคัญกับข้อมูลและทักษะการอ่านเขียนสื่อ (Information and Media Literacy Skills) การวิเคราะห์การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมิน และการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 17) ยังกล่าวอีกว่าทักษะ ที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ยังรวมถึงทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือ ประสานกัน (Interpersonal and Collaborative Skills) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่าง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการทำงานร่วมกันจะต้องมี การระบุปัญหา การกำหนดและการแก้ปัญหา (Problem Identification, Formulation and Solution) ความสามารถในการกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาอีกด้วย สิ่งสำคัญ

อีกประการคือ การกำกับตนเอง (Self – direction) กำกับดูแลความเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ ความต้องการ ระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นอกจากนี้ในศตวรรษ ที่ 21 มีการเน้นเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) จะต้อง ใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชนที่ทำงานและรายบุคคลอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วคนในสังคมศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ทักษะการเรียนรู้ เพื่อดำเนินชีวิต ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างปกติสุข ภาคการศึกษาจำเป็นต้องตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่สำคัญเช่น ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านการปรับตัว ทักษะทางสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และประการสำคัญ ทักษะความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) โดยใช้ กระบวนการ แก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล เป็นตัวกลางประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะ องค์กร ให้ก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ รวมถึงการยอมรับความสามารถของคณะทำงานที่มีความแตกต่างกัน และการเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ผู้อื่นยอมรับซึ่งทักษะ ดังกล่าว เรียกว่า ภาวะผู้นำ (Trilling and Fadel, 2009, pp.113 – 116)

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

### 1. ความหมายของผู้นำ

ความหมายของผู้นำ (Leader) ความหมายของคำว่าผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leader” นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้ อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979, pp. 214 – 215) ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, 1978, p. 227) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่ง ผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วย ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม (Yukl, 1989, pp. 3 – 4) และ (Schermerhorn, 2008 อ้างถึงใน ฐิติพงษ์ ตรีตร, 2560, หน้า 30) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในทิศทาง ที่ถูกต้อง

และก่อให้เกิดความสำเร็จไปถึงซึ่งเป้าหมาย และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น  
ใช้ความสามารถของตนได้เต็มตามศักยภาพ (Dubrin, & Ireland, 1993 อ้างถึงใน รัฐติพงษ์  
ตรีศร 2560, น. 30) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่นำพาองค์กรก้าวหน้าไปสู่  
ความสำเร็จ โดยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ทำ  
ให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือคนอื่น ๆ ให้ไปถ่วงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กร  
ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2558, หน้า, 2) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจบางอย่าง  
ที่ไม่เป็นทางการเสมอ กล่าวคือมีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็น  
ผู้มีอำนาจ หรือไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการก็ได้ Ubben et al. (2001, p. 13)  
ได้ให้ความหมายคำว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคล สำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การ  
ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบ ต่อประสิทธิผล  
ขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจัง ต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้าง  
ความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้อง  
กระทำ ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกัน  
ให้ได้รับผลสำเร็จ ในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกัน  
เป็นองค์การและยังรับใช้ ลูกค้ำที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย นอกจากนี้ Ubben et al.  
(2001, p.14) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา เกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ  
โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ ได้แก่

1.1 ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงาน สามารถช่วยได้สามารถรู้สึก  
ว่าได้ลงทุน ในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้

1.2 ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้  
ของวิสัยทัศน์นั้น

1.3 ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงาน  
ตามแนวคิด และ วิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรม  
และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อม  
ที่ขาดลำดับสายงาน บริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นอยู่บทบาทผู้นำ

1.5 ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็น  
ที่ยอมรับทราบ กันทั้งองค์การ

1.6 ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบ

เมื่อมีผู้อื่น ที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า

1.7 ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

กล่าวโดยสรุปความหมายของ ผู้นำ ได้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถใช้ศิลปะและกลยุทธ์วิธีการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งนิยามของภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการใช้อิทธิพลในทิศทางที่ถูกต้อง นิยามของภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่มีต่อกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายหรือเป็นกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ค้นพบหนทางที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับตนเองและกลุ่มโดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลหรือ เป้าหมาย ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีต่อความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะแสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมาย ที่มีร่วมกัน (Armstrong, 1999, p 173, Coughlin, 2005, p 92, Stogdill, 1974, pp 114 – 115)

นักวิชาการในประเทศให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเช่น จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือ กลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของ กลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ชัยเสถียร พรหมศรี (2561, หน้า. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้น หมายถึง การรวบรวม พัฒนาปรับปรุง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีในตัวบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งการพัฒนา ยกระดับขีดความสามารถ ของตนเองและบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและความหมายอีกนัยยะหนึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสภาวะที่คนสองคนหรือมากกว่าสองมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยบุคคลหนึ่ง

ปลูกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตามและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557, หน้า 1; จีระ หงส์ลดาธรรม, 2558, หน้า 81 – 93; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 47; วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 62)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติตาม ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์การ

### 3. ลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะของภาวะผู้นำนั้นมีหลายแนวคิดแตกต่างกันตามองค์กรหรือมุมมองของนักวิชาการแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างในประเด็นรายละเอียด ลักษณะของภาวะผู้นำที่น่าสนใจมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Yulk (2001, pp.109 – 114) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำในยุคใหม่ว่า ลักษณะของ ผู้มีภาวะผู้นำยุคใหม่ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และทักษะ (Skills) ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ผู้มีภาวะผู้นำจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะมีเป้าหมายให้ ตนเองและผู้ตามไว้ และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและความพ่ายแพ้ มีความอดทนต่อความกดดัน ซึ่งอาจเป็นความกดดันเรื่องการก้าวไปข้างหน้า การใช้เวลาที่ยาวนาน ปัญหาความแตกแยก และสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้มีภาวะผู้นำจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เนื่องจากตระหนักและเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน เป็นผู้มีเหตุผล และสามารถคงสัมพันธภาพที่เป็นความร่วมมือจากผู้ตามได้ และที่สำคัญผู้มีภาวะผู้นำจะมีความ ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง ความเคารพและความจงรักภักดีที่จะได้รับจากผู้ตาม

2. แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมี ประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมาย

ปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด นี่แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำ ได้แก่ ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล ความต้องการ อำนาจ การมุ่งความสำเร็จและความคาดหวังที่สูง เพื่อที่จะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจาก ความพยายามในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะ (Skills) ทักษะเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถทำงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ ทักษะวิธีการ ขั้นตอนและวิธีที่จะทำให้ภาระงานเกิด ผลสำเร็จ ทักษะมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ทักษะความคิดรวบยอดในการมองเห็นภาพรวม เพื่อการพัฒนา ช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทักษะการบริหาร ที่รวมถึงการวางแผน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมาย งาน การให้คำปรึกษา และการบริหารดำเนินการประชุมการที่เห็นภาพรวม

Hooper & Potter (1997, pp. 32 – 38) กำหนดสมรรถนะ 7 ประการ สำหรับผู้มีภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สามารถกำหนดทิศทางให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรได้
2. สามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้
3. สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้
4. สามารถพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง
5. สามารถจูงใจ อำนาจความสะดวก เป็นผู้ฝึกสอนบุคคลอื่น ในการคิดและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
6. สามารถยอมรับกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตลอดเวลาและไม่รอโชคชะตา แต่จะกำหนดโชคชะตาด้วยการลงมือปฏิบัติและวางแผนอย่างเหมาะสม
7. สามารถตัดสินใจได้เมื่อมีสถานการณ์ใดเกิดขึ้น

จากลักษณะของภาวะผู้นำที่ได้นำเสนอข้างต้น ลักษณะของภาวะผู้นำของแต่ละแนวคิด มีความแตกต่างกันว่าจะให้ความสำคัญเรื่องลักษณะของภาวะผู้นำในประเด็นใด อย่างไรก็ตามไม่ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นอย่างไรล้วนมีจุดประสงค์เดียวกันเพื่อมุ่งนำความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง

พินิจศักดิ์ พลสารมย์ (2555, หน้า 28) สรุปเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า รูปแบบภาวะผู้นำ อาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรภายในองค์กรว่ามีลักษณะ อย่างไร โดยใช้ 3 ทฤษฎีหลักมาประกอบการพิจารณา นั่นคือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y และทฤษฎีเรื่อง ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ เช่น เป็นคนในทฤษฎี X ต้องใช้วิธีการแบบหนึ่ง คนทฤษฎี Y ต้องใช้การจูงใจเชิงบวก และยังมีทฤษฎีเสริมแรงของพาฟลอฟ และทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์มาเสริมการพิจารณาด้วย

2. ผู้นำต้องรู้หลัก มีทักษะในการบริหารจัดการ ซึ่งหน้าที่ของการบริหาร (POLC) คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารการจัดการทรัพยากรนั้นคือ 4M 5M 6M และความเฉลียวฉลาดทางเชาว์ปัญญาทั้ง 7 ประการ ได้แก่ เชาว์ปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) เชาว์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) คุณธรรม (Mental Quotient: MQ) ความทรหดอดทน AQ) โลกาภิวัตน์ และท้องถิ่นภิวัตน์ (Globalize + Localization Quotient: GQ) ทักษะการสื่อสาร (Communication Quotient: CQ) และสุขภาพ คุณธรรม (Health Quotient: HQ) นอกจากนี้ การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการบริหารให้เกิดความสมดุลที่มีความเหมาะสม เช่นเดียวกัน และประการสุดท้ายคือ ความคิดคำนึงถึงส่วนรวม (Social Mind) ที่ผู้นำจะต้องให้ ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมถึงการจรรีกรักดีต่อองค์กรอีกด้วย

3. สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในองค์กร วัฒนธรรม พฤติกรรม องค์กร ค่านิยม ประเพณี วิธีที่บุคลากรดำเนินการที่ผ่านมา รวมถึงปัญหาหรือสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ทฤษฎีกลุ่มที่ 1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะ มุ่งศึกษาคุณลักษณะ โดยเฉพาะของผู้นำทฤษฎีกลุ่มที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เช่น มุ่งคน มุ่งงาน ตามสบาย เผด็จการ หรือเป็นนักประชาธิปไตยในลักษณะของภาวะผู้นำ และทฤษฎีกลุ่มที่ 3 ทฤษฎี สถานการณ์ (Contingency Theory) เป็นทฤษฎีที่มีปัจจัยมาประกอบกัน โดยจะพิจารณาเรื่องของผู้ตาม สถานการณ์ รวมถึงปัจจัยอื่น ซึ่งผู้ที่เป็นผู้นำมีอาชีพต้องมี ความรอบรู้เรื่องทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสามารถที่จะมาบูรณาการ โดยการพิจารณากำหนด ลักษณะของการนำลักษณะการวางตัว ตำแหน่ง สถานะหรือบทบาทความเป็นผู้นำในองค์กร

องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้นมีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ ทั้งทั้งเรื่องประชาคม บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารจัดการแนวคิด ทฤษฎีที่ต้องรู้ทักษะ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ และทักษะความรู้ในเชิงเทคนิค เฉพาะสาขา ซึ่งผู้นำแต่ละระดับมีความต้องการแตกต่างกัน

#### 4. พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำ

แนวคิดของภาวะผู้นำถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่มีลักษณะของการต่อยอด แนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น โดยแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำสามารถ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามช่วงเวลาของการพัฒนาแนวคิด ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มแรกคือ กลุ่มแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Approach) กลุ่มที่สองศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) กลุ่มที่สามศึกษาเกี่ยวกับ ผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และกลุ่มสุดท้ายศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ สมัยใหม่ (Modern Approach) โดยสามารถสรุปรายละเอียดแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Approach) มีแนวคิดพื้นฐานจาก ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัว ของแต่ละบุคคล เกิดขึ้นแต่กำเนิด เป็นความสามารถพิเศษภายใน ตัวบุคคลที่เกิดขึ้นจากต้นตระกูลสามารถสืบสายกันทางพันธุกรรมลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูงหน้าตา รูปร่าง เป็นต้น ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถ อำนาจในการจูงใจบุคคลอื่น เป็นต้น ลักษณะ บุคลิกภาพ เช่น การควบคุม อารมณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น

2. กลุ่มศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เชื่อว่าผู้นำแต่ละคน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ การศึกษาในกลุ่มนี้ มีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษามากมาย จนสามารถสร้างเป็นแนวคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เช่น

1) พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิด (Bolden, Gosling, Marturano, And Dennison, p. 2003) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่ แบบเผด็จ การแบบประชาธิปไตย และแบบปล่อยปละละเลย 2) แนวคิดของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan, 1944 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003, p. 125) แบ่งพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน

ออกเป็น 2 ลักษณะอย่างชัดเจนคือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน โดยจะให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มุ่งให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคลมีความเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความสำคัญของคนมากกว่างาน และผู้นำที่มุ่งงาน โดยจะเน้นความสำเร็จของ การเน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย และมีแนวคิดว่าเป็นเพียงเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเท่านั้น และพฤติกรรม ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะอยู่ระหว่างกลางของผู้นำทั้ง 2 แบบ นั่นคือ เป็นผู้นำแบบมุ่งงานและ มุ่งคนควบคู่กันไป 3) แนวคิดของคณาจารย์มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Blake and Mouton, 1945 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003, p. 128) แบ่งพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง โดยให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ และพฤติกรรมที่ มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล โดยจะให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลและมี ส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมทั้งสองประเภท ควบคู่กัน และ 4)แนวคิดของ Blake & Mouton (1952 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003, p 129) ประยุกต์แนวคิดของ มหาวิทยาลัยแมคซีแกน และมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต โดยยึดหลักผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญทั้งด้านบุคคลและด้านงาน จึงพัฒนาทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยใช้ตาราง ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 2 แกนคือ แกนนอน จะแทนการเอาใจใส่ในด้านการงาน ส่วนแกนตั้งแทนการเอาใจใส่ในคน จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ แบบไม่ให้ความสนใจอะไรเลย แบบสโมสรรและแบบทำงานเป็นทีม

### 3. กลุ่มศึกษาเกี่ยวกับผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Approach)

การศึกษาภาวะ ผู้นำในเรื่องของสถานการณ์เกิดจากการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำไปอีกขั้นหนึ่ง ต่อจากเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่ถูกวิจารณ์ว่าแบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งอาจไม่ใช่เป็นแบบที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ก็ได้ กล่าวได้ว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขบางอย่างที่เหมาะสม จึงจะบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยกลุ่มมีการศึกษาหลายรูปแบบ เช่น ผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1962 อ้างถึงใน Northouse, 2007, p.72) (Fiedler's Contingency Model) แนวคิดนี้ศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของ

แต่ละบุคคลกับพฤติกรรมของผู้ตาม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมอื่น โดยคุณสมบัติที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader Member Relation) โครงสร้างของงาน (Task Structure) ระเบียบปฏิบัติ (Procedures) แนวปฏิบัติ (Guidelines) และอำนาจของผู้นำ (Power) ฉะนั้นผู้นำที่มี ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร และแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ ของ Hersey & Blanchard (1963 อ้างถึงใน Northouse, 2007, p.103) (Hersey & Blanchard's Situational Theory) เป็นแนวคิดที่ประยุกต์จากมหาวิทยาลัยไอไฮโอสเตต โดยผู้นำจะใช้พฤติกรรมที่มุ่งงานหรือโครงสร้างร่วมกับพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ตามในรูปแบบต่าง ๆ โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบสั่งงาน (Telling) ที่มุ่งเน้นงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ แบบสอนงาน (Selling) ที่มุ่งเน้นงานและความสัมพันธ์สูง ใช้กระบวนการติดต่อสองทาง แบบมีส่วนร่วม (Participating) ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งทางตรงทางอ้อมและแบบมอบหมายงาน (Delegating) ที่มุ่งเน้นงานและความสัมพันธ์ต่ำเพียงแต่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย

แนวคิดของผู้นำตามสถานการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ บริบทตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป อิทธิพลของประสิทธิภาพของผู้นำและผู้ตามเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและไม่สอดคล้องกับวิวัฒนาการของโลกในปัจจุบันที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและรวดเร็ว ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การแข่งขันวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้บทบาทผู้นำคนเดียวอาจจะไม่มีความสำคัญ ดังนั้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในองค์การจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างดี และมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดเป้าหมายร่วมกันเข้ามามีบทบาทสำคัญ จึงทำให้แนวคิดภาวะผู้นำพัฒนาไปสู่แนว คือผู้นำสมัยใหม่ที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ (Hazy, 2007, p.64; Northouse, 2007, p. 82)

4. กลุ่มแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำสมัยใหม่ (Modern Approach) การพัฒนาแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำสมัยใหม่ถูกพัฒนามาจนปัจจุบัน ที่มีการประยุกต์แนวคิดลักษณะของ ภาวะผู้นำให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม การติดต่อสื่อสาร

ระบบงาน โครงสร้างขององค์การและสมาชิกในองค์การ เป็นต้น รวมถึงคุณลักษณะผู้นำในเรื่องของความสามารถ ความสนใจ ทักษะพิเศษ จึงทำให้ลักษณะภาวะผู้นำมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Hazy, 2007, p.75; Northouse, 2007, p.90) ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่มีหลายแนวคิด เช่น แนวคิดภาวะผู้นำมีบารมี (Charismatic Leadership) แนวคิดภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ซึ่งมีแนวคิดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดภาวะผู้นำมีบารมี (Charismatic Leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป (Muchinsky, 1997 อ้างถึงใน Judge and Piccolo, 2004, p. 82) อย่างไรก็ตามผู้นำแบบมีบารมีตามนิยามข้างต้นยังมีข้อจำกัดบางประการจึงมีการขยายแนวคิดให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น ผู้นำแบบมีบารมีมักเกิดขึ้นในที่ที่ใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวกับการจัดการกับวิกฤตการณ์และความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบมีบารมี จึงพัฒนาเป็นแนวคิดภาวะผู้นำการและความเปลี่ยนแปลงของแบบในเวลาต่อมา โดยเน้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่าสร้าง บารมีให้มีความหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ระดับสูงสุดของจริยธรรมความไม่เห็นแก่ ตัวทั้งผู้นำ และผู้ตาม จะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดทุ่มเทเท่าที่ทำได้ โดยเหตุผลในการใช้คำว่าอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนการสร้างบารมี เนื่องจากการสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมาย หลายความหมายในการโฆษณาที่มีลักษณะจริง และมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ โดยมีลักษณะเป็นผู้นำแบบเทียมที่สำคัญงานวิจัยยังพบว่าการสร้างบารมีคือการรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Walumbwa, Avolio Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008, pp. 32 – 36) หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีบารมีสู่แนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่นั้นคือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transactional and Transformational Leadership) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อธิบายถึงภาวะผู้นำ ในเชิง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และ และผู้ตามที่สูง อิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ ทฤษฎีของเบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน Judge and Piccolo, 2004, pp. 163 – 167) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้

ของผู้ตามพยายามยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น โดยไม่ยึดตาม อารมณ์และลักษณะ ที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการ แสดงออกโดยผู้ใด ก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง (Judge and Piccolo, 2004, p. 148)

Burns (1978 อ้างถึงใน Judge & Piccolo, 2004, p. 153) กล่าวว่าภาวะ ผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในคุณลักษณะ เช่น อำนาจ แรงจูงใจ และทักษะ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน สามารถเกิดได้ 3 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ลักษณะผู้นำจะอาศัยประโยชน์ ซึ่งกันและกัน ผู้นำใช้ของรางวัลเพื่อ ตอบสนองความต้องการกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ แนวคิดนี้ อยู่บนพื้นฐานทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ 4 กลุ่ม จะเห็นถึงวิวัฒนาการ องค์ความรู้ที่ต่อ ยอดแสดงให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญกับทักษะการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ที่ต้องการการร่วมกันคิดและดำเนินกิจการในองค์การร่วมกันทุกฝ่าย ผู้นำจะมีลักษณะ ของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิด มีการกระจายอำนาจหน้าที่ ตลอดถึงการ วางเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (Hazy, 2007, p.79; Northouse, 2007, p. 130)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาประเด็นองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการนำเสนอต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

## 5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ภาวะผู้นำที่น่าสนใจศึกษาในปัจจุบันเป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำ ในกระบวนทัศน์ใหม่ช่วงแรกของแนวคิดของยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงการศึกษภาวะผู้นำ แนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีการกระจายอำนาจ เสริมสร้างกำลังใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มี ความเป็นผู้นำซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมาก ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวมีความสลับซับซ้อนภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการ

เปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นการสร้างความรู้ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์องค์การด้วย ในประเทศไทยมีนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำและองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาพอสังเขปดังนี้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2558, หน้า 86 – 87) สะท้อนลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามลักษณะผู้นำแบบไทยหรือสังคมตะวันออก ไว้ดังนี้

- 1) คาดการณ์เปลี่ยนแปลงได้ 2) การบริหาร ความไม่แน่นอน 3) การจัดการภาวะวิกฤติ
- 4) การแสวงหาโอกาส 5) รู้จักใช้จังหวะและความ รวดเร็ว 6) กล้าตัดสินใจ 7) การสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นเป็นเลิศ 8) ทำงานเป็นทีม 9) แก้ไขความ ชัดแย้ง

ศุภวัชรรัตน์ โกสุภภักศิริ (2558, หน้า 1) กล่าวถึงลักษณะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี (1) มีคุณภาพในองค์ความรู้ มีความรอบรู้ มีความใจกว้าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถเป็นเลิศในการจัดสมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยเสริมและข้อจำกัดซึ่งเป็น คุณภาพของความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลในการบริหารจัดการช่วงเวลาสำหรับการ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร จากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อ รายละเอียด และการจัดการความสามารถหลัก (2) ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ ที่มีความสามารถ เป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุก ๆ ระดับของ องค์การ (3) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง

จักรี ต้นเชื้อ (2555, หน้า 32) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การศิลปะในการสื่อสารและแรงจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรมจริยธรรม และ 11) มีบุคลิกภาพที่ดี ชัยศาสตร์ ศเสนทรสุวรรณ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 2) ความเป็นพลเมือง

3) ความรับผิดชอบ 4) การทำงานร่วมกับคนอื่น 5) การบริหารจัดการ 6) การมี  
 วิจารณ์ญาณ 7) การควบคุมตัวตนเอง และ 8) การรู้จักตนเอง

นพดล บุญพา (2562, หน้า 163) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาเขต 35 อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง  
 ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน 2) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ทักษะการสื่อสาร  
 4) การสร้างจูงใจ 5) คุณธรรมจริยธรรม 6) ความกล้า และ 7) การมองกาลไกล ซึ่ง  
 สอดคล้องกับ ธนกฤต โชติภักดีโกคิน (2565, หน้า 63) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะ  
 ผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21  
 อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมี  
 วิสัยทัศน์ 2) ด้านการกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะ  
 การสื่อสาร 4) ด้านการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 6) ด้านการ  
 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และ 7) ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนักวิจัยและนักวิชาการในประเทศแล้ว ต่างประเทศยังมีนักวิจัย  
 และนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำและองค์ประกอบของภาวะผู้นำ  
 อาทิเช่น

Judge & Piccolo (2004, p. 3) นิยามความหมายของภาวะผู้นำ  
 ไว้ว่าน่าสนใจว่าผู้นำควรเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมาก และไม่ถูกจำกัด  
 โดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำจะตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบของ  
 สมาชิกในองค์การ ขณะที่ Mushinsky (1997, อ้างถึงใน Judge & Piccolo, 2004, p. 75)  
 นิยามความหมายผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและ  
 สมมติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์  
 และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำเกี่ยวข้อง กับอิทธิของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่ผลกระทบ  
 ของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็น ผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลง  
 หน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำ จึงเป็นกระบวนการ  
 ร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการผู้นำในระดับหน่วยงาน สอดคล้องกับนิยามว่าภาวะ  
 ผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และพยายามสร้างพลังขับเคลื่อนให้เกิดการ  
 ทำงานของกลุ่มให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน (Ward, 2002, p.46)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถ เปลี่ยนสภาพผู้ตามไปสู่สถานภาพและศักยภาพที่สูงขึ้น ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจจนทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดี จนสามารถดำเนินกิจการงานไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ในส่วนของการพัฒนาการในเรื่องขององค์ประกอบของภาวะผู้นำมีมาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากแนวคิดของ Bass (1985, อ้างถึงใน Heinitz, Liepmann, and Felfe 2005, pp. 27 – 31) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การมีบารมี (Charisma) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ต่อมา Bass & Avolio (1990, อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) ปรับชื่อองค์ประกอบการมีบารมีเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) อีกทั้งได้เพิ่มองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และ Avolio (1990 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005, pp. 36 – 37) องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ การมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Attributed) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Behaviors) จึงรวมเป็น 5 องค์ประกอบ

Kouzes & Posner (1987, 1995) สร้างองค์ประกอบ โดยทำการศึกษากับผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่ประสบผลสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไรด้วย วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ ซึ่งผลการวิจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ นอกจากนี้มีการทำการศึกษาภาวะผู้นำสำหรับ นิสิต นักศึกษา โดย Kouzes & Posner (2008, pp.162 – 165) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำในปัจจุบันไว้อย่างน่าสนใจ โดยเสนอองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way)
2. สร้างแรงบันดาลใจได้วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision)
3. พันฝ่าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process)
4. สานนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ (Enable Others to Act) และ
5. ให้และกระตุ้นกำลังใจ (Encourage the Heart)

Kouzes & Posner (2012 p. 97) ได้พัฒนาองค์ประกอบลักษณะของผู้นำอย่างน่าสนใจ โดยนำเสนอแนวปฏิบัติ สำหรับผู้นำใน “The Leadership Challenge” สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการระดมผู้อื่นให้ทำสิ่งที่พิเศษที่ไม่เคยทำมาก่อนให้กับองค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์รู้จักคุณค่าของตนเองและสามารถทำให้คุณค่านั้นเป็นจริงได้โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ ผู้นำมีวิธีการที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์มีการสื่อสารและมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติคือส่วนสำคัญทำให้ผู้นำดำรงอยู่ได้ในการทำวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมี คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ และได้อธิบายภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) หมายถึงการเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ตาม ถือเป็นผู้นำที่มีคุณภาพมากที่สุดโดยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (Lead by Example) ซึ่งไม่ได้เป็นผู้นำ โดยชื่อหรือตำแหน่ง ผู้นำเช่นนี้หาแนวทางบนพื้นฐานของคุณค่าและความเชื่อแห่งตน โดยถือว่าสิ่งที่ตนเองกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูดและมีการวางแนวทาง โดยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ห่างจากผู้อื่นและเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับ ต้องกระตุ้นกระบวนการบริหาร ให้มีการวางแผนมีการตรวจสอบ ความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสม เป็นที่เคารพนับถือและไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะการกระทำกับคำ พูดสอดคล้องกันเสมอ

2. สร้างแรงบันดาลใจได้วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) หมายถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนร่วมวิสัยทัศน์และจุดยืนร่วมกันผู้นำซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย (Exemplary Leaders) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันเป็นเสมือนพลังในการจุดประกายแห่งความ ใฝ่ฝันว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร เช่น การสร้างภาพแห่งอนาคต (Inventing the Future) ทั้งนี้วิสัยทัศน์ ควรเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้คนทำให้เขาเกิดความมุ่งมั่นมีเจตนาแน่วแน่ที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์ ข้างต้น ดังนั้นผู้นำต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่เขาต้องการใส่ใจและบรรยายออกมาให้โดยรวมถึง การพบปะเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์กับผู้อื่นควรเป็นไปในเชิงสนทนาไม่ใช่แจ้งให้ทราบฝ่ายเดียว

3. พันท้ายทำท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) หมายถึงการใช้โอกาส สร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่กับองค์กร ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ต้องมีความกล้าหาญและยอมรับความท้าทายในสิ่งใหม่ๆ

ยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ผู้นำเหล่านี้มักมองหาโอกาสใหม่ทางด้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาให้ดีขึ้น และการปรับปรุง แต่ผู้นำทั้งหมดไม่สามารถสร้างพัฒนาหรือทำผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ออกมาได้ ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อจับแนวความคิดที่ดี ออกมาแล้วให้การสนับสนุน แนวความคิดข้างต้น และทำทนายกระบวนการในการทำแนวความคิดนั้นให้เป็นจริงทั้งนี้ผู้นำ สามารถลดความเสี่ยงอันอาจทำให้เกิดความล้มเหลวลงได้ต่ำกว่าผู้อื่นในขณะที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและสะดวกใจที่จะรับความเสี่ยงนั้น ซึ่งผู้นำต้องกระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการเสาะแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการที่ใช้ในองค์กร ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ตลอดจน พร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยง ซึ่งเป็นการเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

4. สาสนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ (Enable Others to Act) หมายถึงการสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมของการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนในองค์กร ผู้นำต้องอาศัยผู้อื่นให้ทำงานให้โดยการกระตุ้น ให้ร่วมมือกันและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้นำจะจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ผู้อื่นทำงานออกมาได้ดี ผู้คนควรจะรู้สึกถึงการเอื้ออำนาจและได้รับการชักจูงให้ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดมีความรู้สึกว่าการนั้นเป็นของตนเองและภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ ซึ่งผู้นำควรให้อำนาจกับผู้อื่นในการตัดสินใจ และไม่ควรหลงติดอยู่กับอำนาจนั้น กล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้มักเปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำของตนเองนั่นเอง

5. ให้และกระตุ้นกำลังใจ (Encouraging the Heart) หมายถึงการกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันทางจิต ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้นำประเภทนี้สามารถให้กำลังใจผู้ตามได้ สามารถแสดงออกง่าย เช่น เขียนข้อความแสดง ความขอบคุณหรือให้ติดป้ายประกาศเพื่อให้ผู้อื่นทราบ ผู้นำลักษณะนี้ต้องแสดงความขอบคุณในการมีส่วนร่วมของคนทั้งหลายและสร้างวัฒนธรรมการให้รางวัลเมื่อบรรลุความสำเร็จ โดยการ ให้รางวัลและการเสี่ยงฉลองจะต้องไม่เป็นแบบเสแสร้งแกล้งทำหรือทำอย่างเสียไม่ได้ต้องเชื่อมการ ให้รางวัลเข้ากับผลของการปฏิบัติงานซึ่งการประกาศเกียรติคุณและการฉลองควรปรับเข้ากับคุณค่าของกลุ่มอื่นจะทำให้สามารถสร้างผลงานที่ระบุได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

ในทัศนะของ Bass (1985 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ม.ป.ป., หน้า 2 - 3) เชื่อว่าผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหมายไว้ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยดูจากผลกระทบที่ผู้นำมีต่อผู้นับตามของตนเองประกอบของการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ 4 ด้าน ดังนี้

กระบวนการที่มีผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้นับตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า "4I's" (Four I's) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้นับตามมีการ ยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Stimulation: IM) หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้นับตามมีแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจทำงานด้วยความเพิลิตเพลิน ด้วยใจรักด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้นับตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยการคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ผู้นำควรตระหนักดีว่าการทำงานกว่าจะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นต้องฝ่าฟัน อุปสรรคมากมายทุกคนต้องเหนื่อยล้าและท้อถอยผู้นำจึงต้องทำทุกอย่างเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้าหรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง ผู้นำต้องแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคนทราบว่าผู้นำมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ

NASA (2014, p. 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำองค์การนาซา (NASA's Leadership Model) ดังนี้

1. บุคลิกภาพอันน่าเลื่อมใส ที่มาจากสติปัญญา สัมพันธภาพกับผู้อื่น

รวมถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถ เช่น สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหา เฉพาะ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้กับผู้อื่น โนมน้าวผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ปรับตัวและ ยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2. สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ การเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการและตรวจสอบ ได้ เน้นความปลอดภัยเป็นอันดับแรก การรักษาความน่าเชื่อถือ ยึดระเบียบข้อบังคับ พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สนับสนุนและการสื่อสาร ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ตลอดจนขับเคลื่อนความสำเร็จ ด้วยการบริหาร จัดการและความรับผิดชอบ ทำให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

3. จัดการข้อมูลข่าวสารและความรู้ ได้แก่ การตระหนักและใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้ มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ

4. มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน ประกอบด้วย การรู้เขารู้เรา ด้วยการรับรู้ถึงนโยบาย และข้อกำหนดขององค์การ เข้าใจและตระหนักถึงวัฒนธรรม องค์การ การสนับสนุนการทำงานตาม กลยุทธ์ขององค์การ มีความเข้าใจในหลักการและ กระบวนการจัดการงาน การพัฒนางานให้ตรงกับ ความต้องการและการสร้างความสัมพันธ์อันดีของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ทำงานร่วมกัน

5. การนำและการจัดการ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้และทักษะ ในการนำการ เปลี่ยนแปลง การจัดการทีม สนับสนุนความต้องการในการเปลี่ยนแปลง การนำผู้อื่น ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง การสอนและการพัฒนางาน

นอกจาก Kouzes & Posner (2012, p. 97) และ NASA (2014, p. 3) แล้วยังมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำใน ศตวรรษ 21 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบริบทภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ George, Sime, Mclean, & Mayer (2007, p. 5) ที่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้นำสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะหรือองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ความสามารถในการบังคับสั่งการ
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งสมาชิกในองค์กรและ เครือข่าย
3. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์
4. มีทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นเยี่ยม
5. เข้าใจและควบคุมการเมืองใน องค์กรได้
6. การมีความยืดหยุ่นและประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์

นักวิชาการอีกท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและทำความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. ดำเนินถึงบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ
2. เป็นผู้มี วิสัยทัศน์พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง และ
3. มีทักษะการสื่อสารที่มีความยอดเยี่ยม

โดยพิจารณาจาก ทั้งบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การให้ความเคารพ และการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จ (Weidman, 2002, p. 3)

โดยสรุป George et al., (2007, pp. 20 – 22), Shults (2001, p. 19) และ Weidman (2002, p. 42) เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 แล้วผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ สามารถบังคับควบคุมองค์กร รวมถึงการดำเนินถึงบุคลากรในองค์กรและเครือข่ายเป็นสำคัญ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึง 1) การดำเนินถึงบริบทและสถานการณ์ ปัจจุบัน 2) การสร้างบรรยากาศ ให้กำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร 3) มีวิสัยทัศน์ กล้าท้าทายกับการทำงานเพื่อการก้าวไปข้างหน้าอย่างเต็มกำลัง 4) ควบคุมสติ อารมณ์ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้ที่ก้าวไปเป็นผู้นำจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ เนื่องจากสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 จะมีการ เปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบัน เพื่อเป็นการรับมือและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องตระหนักถึงสิ่งสำคัญเหล่านี้อยู่เสมอ (Allen et al., 2012, 103, Dimmock & Walker, 2013, pp. 57 – 58)

ยังมีนักวิจัยและนักวิชาการอื่นได้กล่าวถึงคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสมัยใหม่และภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อาทิ ผู้นำในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะเยาวชนนักเรียนจำเป็นต้องมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ไปสู่เป้าหมาย ด้วยความปรารถนา 2) ปฏิบัติตามค่านิยมดีงาม 3) นำด้วยหัวใจ 4) สร้างสัมพันธที่ยั่งยืน และ 5) ปฏิบัติตนแสดงถึงวินัย (Perreault & Zellner, 2012, p. 2) สอดคล้องกับลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าผู้นำสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มุ่งเน้นเรื่องอนาคต 2) สะดวกใจกับความไม่ชัดเจน 3) มีความแน่วแน่ไม่ลดละ 4) เป็นผู้สื่อความที่ขอดเยี่ยม 5) เชี่ยวชาญเรื่องการเมืองในองค์กร 6) มีจิตใจมั่นคง 7) มีสติรู้ตน 8) มีเมตตากรุณา และ 9) มีอารมณ์ขัน นอกจากนี้ Austin, Suddreth & Nye (2016, p. 5) จำแนกทักษะการเป็นผู้นำของนักเรียนไว้ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านบุคคล การริเริ่มและการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ ทักษะการกำหนดเป้าหมาย ทักษะการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์จากแนวคิดของข้างต้นสามารถสรุปให้สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้ว่า ลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มีความสามารถ ในการสื่อสาร ผู้นำจะมีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายให้เป็นที่เข้าใจในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็คำพูด การกระทำ และสัญลักษณ์ 2) มีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีการวางแผนที่อาจออกมาในรูปแบบกำหนดการ การออกแบบการทำงาน และเป้าหมายสูงสุดที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้พนักงาน สนใจในการปฏิบัติงานตามการวางแผนนั้น 3) สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามมีความไว้วางใจในตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้และ 4) มีทัศนคติ ทางบวกกับตนเองและมีความมั่นใจในตนเอง (Kinicki & Williams, 2006, p. 52)

Krames (2014, p. 107) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 นั้นคือ ลักษณะผู้นำในอุดมคติ ได้แก่ 1) เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี จริยธรรมดี และน่าไว้วางใจ 2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ 3) มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง และเข้า ให้ความสำคัญกับลูกค้า 4) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปฏิเสธรบอบราชการ 5) คิดแบบสากล 6) พัฒนาประสิทธิภาพ ให้กับทีมงาน 7) ให้ความสำคัญกับการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร 8) มีความสามารถในทาง ธุรกิจ 9) กระตือรือร้น 10) สามารถสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทาง การเงินและเป้าหมายหลัก และ 12) รักในสิ่งที่ทำอยู่

ขณะที่นักวิชาการ อีกท่านกล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำว่าผู้ที่กำลังเป็นอยู่หรือจะเป็นผู้นำในอนาคตจะต้องมีคุณสมบัติของผู้นำแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ตัดสินใจ ได้โดยใช้สามัญสำนึก 3) สามารถตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรได้อย่างชัดเจน 4) มีความกล้า 5) มีอารมณ์ขัน 6) ตระหนักและเข้าใจภาพรวมและเป้าประสงค์ขององค์การ

Coughlin (2005, p. 82) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะจำเพาะของผู้นำในยุคปัจจุบันหรือผู้นำวิวัฒน์ ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจที่จะเรียนรู้ใหม่อีกครั้ง คือต้องเรียนรู้ทักษะและข้อมูลใหม่ เพื่อ จุดสุดยอด 2) ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะอันดับแรกที่เด่นที่สุดของผู้นำที่ดีในปัจจุบัน 3) มีวิสัยทัศน์ 4) นิสัยที่ขอบพจัญญ์มีความสามารถที่จะอยู่รอดในโลกของความเร่งรีบฉับไว ตัดสินใจรวดเร็วได้จากข้อมูลเพียงน้อยนิด 5) เห็นประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้งพร้อมที่จะแบ่งปัน แรงปรารถนาทำให้โลกน่าอยู่ 6) การเตรียมพร้อมปฏิบัติ และ 7) ความฉับไวในการปฏิบัติต้องยืดหยุ่นพร้อมรับฟังผู้อื่น

Posner (2004, pp. 443 – 456) ระบุลักษณะของผู้นำที่มีคุณภาพไว้คือ 1) การกระทำตนให้เป็นแบบอย่าง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับสมาชิก 4) สร้างแรงจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติหน้าที่ และ 5) สนับสนุนให้กำลังใจผู้อื่น ซึ่งลักษณะพฤติกรรมผู้นำเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนยิ่ง

จากที่ได้นำเสนอไปในข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำซึ่งได้ตีพิมพ์ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 2000 เป็นต้นไป เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

แหล่งข้อมูล	Shults (2001)	Weidman (2002)	Posner (2004)	Coughlin (2005)	Kinicki and Williams (2006)	Michener, et al. (2006)	Perreault and Zellner (2012)	Allen et al (2012)	Kouzes and Posner (2012)	Dimmock and Walker (2013)	Krames (2014)	NASA (2014)	Austin, Suddreth, Nye (2016)	จักรี ตันเชื้อ (2555)	ศุภเกียรติ์ โกลสูณศิริ (2558)	ศิริระ หงส์สดารมณ (2558)	นพดล บุญพา (2562)	ชนกฤต โชติภักดีโกศล (2565)	คางมณี	ร้อยละ
1. มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	16	88.89
2. ทักษะในการสื่อสาร	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	11	61.11
3. การสร้างแรงจูงใจ	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	83.33
4. การงานให้บรรลุเป้าหมาย	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	9	50.00
5. มีความกล้าตัดสินใจ	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	11	61.11
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีม	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	11	61.11
7. มีคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	7	38.89
8. ฉลาดมีไหวพริบ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	4	22.22
9. มีความคิดสร้างสรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	4	22.22
10. ใฝ่หาและกระตุ้นความรู้	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	Shults (2001)	Weidman (2002)	Posner (2004)	Coughlin (2005)	Kinicki and Williams (2006)	Michener, et al. (2006)	Perreault and Zellner (2012)	Allen et al (2012)	Kouzes and Posner (2012)	Dimmock and Walker (2013)	Krames (2014)	NASA (2014)	Austin, Suddreth, Nye (2016)	จักรี ต้นเชื้อ (2555)	ศุภวีรัตน์ โกสุมภักดิ์ (2558)	ศิริระ หงส์สวดารมณ (2558)	นพดล บุญพา (2562)	ชินกิต ไซดีภัคดีโกติน (2565)	ควาณีย์	ร้อยละ
11. ทายทายกับงาน	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16.67
12. ชัดเจนมั่นคงมีเหตุผล	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11.11
13. กระตือรือร้น	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	3	16.67
14. มีอารมณ์ขัน	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11.11
15. ชยันและรับผิดชอบงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	5.56
16. เข้มแข็งอดทน	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
17. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	4	22.22
18. ทำตนเป็นแบบอย่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
19. มีวินัย	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
20. คำนี้ปกป้องบุคคล	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	3	16.67

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	Shults (2001)	Weidman (2002)	Posner (2004)	Coughlin (2005)	Kinicki and Williams (2006)	Michener, et al. (2006)	Perreault and Zellner (2012)	Allen et al (2012)	Kouzes and Posner (2012)	Dimmock and Walker (2013)	Krames (2014)	NASA (2014)	Austin, Suddreth, Nye (2016)	จักรี ตันเชื้อ (2555)	คุณเกียรติ์ โกลสูมกิติริ (2558)	ศิริระ หงส์สดารมณ (2558)	นพดล บุญพา (2562)	ชนกฤต โชติภักดีโกติน (2565)	ความถี่ (f = 18)	ร้อยละ
องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	5.56
21. มีความยืดหยุ่น	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16.67
22. ให้กำลังใจ	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-		16.67
23. ทำให้ผู้อื่นได้ประจักษ์และยอมรับ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
24. เข้าใจการเมืององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11.11
25. คำมั่นถึงบริบทและสถานการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
26. คิดแบบสากลยุคใหม่	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	3	16.67
27. เชื่อมั่นตนเอง	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.56
28. ใช้อำนาจในการสั่งการ																				

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พบว่ามี จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยคิดวิเคราะห์จากค่าความถี่และค่าร้อยละที่มากกว่า 30 ขึ้นไปดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
2. องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงจูงใจ
3. องค์ประกอบที่ 3 การมีทักษะในการสื่อสาร
4. องค์ประกอบที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีม
5. องค์ประกอบที่ 5 การมีความกล้าในการตัดสินใจ
6. องค์ประกอบที่ 6 การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
7. องค์ประกอบที่ 7 การมีคุณธรรมจริยธรรม

เมื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) และ Kouzes & Posner (2012 p.97) สามารถแสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) และ Kouzes & Posner (2012 p.97)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
	Bass & Avolio (1994)	Kouzes & Posner (2012)
1. การมีวิสัยทัศน์	การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL)	การสร้างแรงบันดาลใจได้ วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision)
2. การสร้างแรงจูงใจ	ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)	การให้และกระตุ้นกำลังใจ (Encouraging the Heart)
3. การมีทักษะในการ สื่อสาร	การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)	การसानำให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานได้ (Enable Others to Act)
4. การทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: IIหรือ CL)	การให้และการกระตุ้น กำลังใจ (Encouraging the Heart)
5. การมีความกล้าในการ ตัดสินใจ	การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)	การฟันฝ่าท้าทายต่อ กระบวนการ (Challenge the Process)
6. การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อทีม	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Individualized Consideration: IC)	การเป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way)
7. การมีคุณธรรม จริยธรรม	การมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL)	การเป็นต้นแบบ นำทาง (Model the Way)

จากตาราง 2 สามารถอธิบายรายละเอียดความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยและนักวิชาการอื่นๆ ได้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) คือการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความ มั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมี จุดประสงค์ร่วมกัน ในส่วนของ (Kouzes & Posner, 2012) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ควรเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้คน ทำให้เขาเกิดความมุ่งมั่นมีเจตนาแน่วแน่ที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์ข้างต้น ดังนั้นผู้นำต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่เขาต้องการใส่ใจและบรรยายออกมาให้ได้ รวมถึงการพบปะเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์กับผู้อื่นควรเป็นไปในเชิงสนทนาไม่ใช่แจ้งให้ทราบฝ่ายเดียวและนอกจากนี้ (Krames, 2014, Shults, 2001, Susan & Nextera, 2001) สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ (NASA, 2014) ทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต (Kouzes & Posner, 2012) หลีกเลี่ยงเรื่องราวที่เป็นปัญหาในอดีต อีกทั้งกล้าท้าทายการทำงานเพื่อก้าวไปข้างหน้า (Allen et al, 2012; Dimmock & Walker, 2013) นอกจากนี้ยังพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง (Weidman, 2002) คิดถึงเรื่องระยะยาวมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยสามารถแนะแนวทางการ ทำงานที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (Perreault & Zelliner, 2012) มีการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้ สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ของหน่วยงาน และวางแผนการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงวิสัยทัศน์ ที่มีร่วมกันได้อย่างเหมาะสม (Kouzes & Posner, 2012)

2. การสร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้าน การสร้าง แรงจูงใจ สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994) (1994) ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) กล่าวคือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด

แรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต และตามแนว ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes & Posner (2012) การให้ และการกระตุ้นกำลังใจ (Encouraging the Heart) คือการกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันทางจิตใจที่สำคัญให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้นำประเภทนี้สามารถให้กำลังใจผู้ตามได้ สามารถแสดงออกง่าย และนอกจากนี้ (พินธ์ศักดิ์ พลสารมย์, 2555, Perreault & Zellner, 2012, Susan & Nextera, 2001, Weidman, 2002) ซึ่งมีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริมและให้กำลังใจ โดยการแสดงให้เห็นด้วยความซาบซึ้งในความสำเร็จของแต่ละโครงการ (Kouzes & Posner, 2012) จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงปฏิบัติงานได้ (Krames, 2014) เจริญต่อรองให้ได้ ในสิ่งที่หน่วยงานต้องการตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และที่สำคัญสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันทำงาน เพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (NASA, 2014)

3. ทักษะในการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่าง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว อีกทั้งสัมพันธ์กับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012) กล่าวว่า ในด้านการสานนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ (Enable Others to Act) คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนในองค์กร ผู้นำต้องอาศัยผู้อื่นให้ทำงาน ให้โดยการกระตุ้นให้ร่วมมือกันและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้นำจะสมที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ผู้อื่นทำงานออกมาได้ดี และนอกจากนี้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553, ล้าเนาวิ ขจรศิลป์, 2554; Coughlin, 2005, Robinson, Lloyd, Rowe, 2008; NASA, 2014; Shults, 2001, Weidman,

2002) ผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ที่ประกอบด้วย การพูด การฟัง และเข้าใจผู้อื่น (Krames, 2014) ความสามารถทางการสื่อสารที่สำคัญ คือการฟัง เพราะส่งเสริม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังเป็นนักเล่าเรื่องที่ดี โดยใช้ทักษะจัด สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเล่านิทานมาช่วยในการพูดจูงใจ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างมากกับการติดต่อสื่อสารของคนในสังคม ดังนั้นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้เท่าทัน เทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย (Baird, 2006; Kinicki & Williams, 2006; Lautzenheiser, 2009)

4. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้น เติบโตขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับเบสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้าง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรม ของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษา อิทธิพลของตน ในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร และ Kouzes & Posner (2012) ในด้านให้และกระตุ้นกำลังใจ (Encouraging the Heart) หมายถึงการกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันทางจิตใจที่สำคัญบรรลุจุดมุ่งหมาย และเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้นำประเภทนี้สามารถให้กำลังใจผู้ตามได้ สามารถแสดงออก ง่าย และนอกจากนี้ (ไพฑูริย์ สนิลรัตน์, 2553; Allen et al, 2012; Dimmock and Walker, 2013; Lautzenheiser, 2009; NASA, 2014; Weidman, 2002) กล่าวว่าจะอาจนำเอาสิ่งใหม่เข้ามา และพัฒนาทำให้ดีขึ้นอย่างมีเป้าหมายตามความปรารถนา (Perreault & Zellner, 2012) ผู้นำต้องรู้จักการวางแนวทางในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ โดยทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ (Kinicki & Williams, 2006) โดยคำนึงถึงผู้นำต้องมีความคิด สร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่ม ออกมา ผู้นำต้องการให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการวิจารณ์ อย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา และจะนำไปสู่การสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทางการเงินและเป้าหมายหลัก (Krames, 2014)

5. มีความกล้าในการตัดสินใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกล้าในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูดกล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994) คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองวงปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และ Kouzes & Posner (2012) ในด้านการพัฒนาท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) คือการใช้โอกาสสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงให้กับการเกิดสิ่งใหม่กับองค์กร ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ต้องมีความกล้าหาญและยอมรับความท้าทายในสิ่งใหม่ มักไม่ยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ผู้นำเหล่านี้มักมองหาโอกาสใหม่ทางด้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาให้ดีขึ้น และการปรับปรุง (ไฟเซอร์ ลินลาร์ตัน, 2553; Coughlin, 2005; Kinicki and Williams, 2006; Michener, et al., 2006) มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะ อุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ (NASA, 2014) อีกทั้งกล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง (Lautzenheiser, 2009; Susan & Nextera, 2001) ทั้งนี้ในการทำงานผู้นำยังจำเป็นต้องกล้าใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน และที่สำคัญคือ กล้ายอมรับความเสี่ยง (Allen et al, 2012; Dimmock & Walker, 2013) ในขณะเดียวกันก็เห็นโอกาส ภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ของตนเองด้วย (Krames, 2014)

6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและ เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับเบสและอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมี

ความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนค้ำึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล และสอดคล้องกับ Kouzes & Posner (2012) คือการเป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) ผู้นำต้องกระตุ้น กระตุ้นกระบวนการบริหารให้มีการวางแผนมีการตรวจสอบความ คืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสม เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะการกระทำกับคำพูด สอดคล้องกันเสมอ และนอกจากนี้ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553; สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2554; Lautzenheiser, 2009, Perreault and Zellner, 2012) โดยเป็นผู้ที่สามารถ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและควรคำนึงถึงอย่างมาก (Weidman, 2002) นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายอีกด้วย (Shults, 2001) ทั้งนี้ วิธีการหนึ่งคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีให้กับ บุคลากรขององค์กร และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับ ทีมงานอีกด้วย (Allen et al., 2012; Michener, et al., 2006, Dimmock and Walker, 2013; Krames, 2014) โดยผู้นำต้องเข้าใจและ พิจารณาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีลักษณะอย่างไร (พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, 2555) ซึ่งจะช่วยให้ การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานเป็นไปอย่างเหมาะสมแสดงถึงความเข้าใจ เห็นอก เห็นใจ

7. มีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมึคุณลักษณะ มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับเบสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ ของกลุ่ม และสอดคล้องกับ Kouzes and Posner (2012) ในด้านการเป็นต้นแบบ นำทาง (Model the Way) หมายถึงการเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ตาม ถือเป็นผู้นำที่มีคุณภาพมากที่สุด โดยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (Lead by Example)

ซึ่งไม่ได้เป็นผู้นำโดยชื่อหรือตำแหน่ง ผู้นำเช่นนี้ หาแนวทางบนพื้นฐานของคุณค่าและความเชื่อแห่งตน ในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีสัจจะการกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ แล และนอกจากนี้ (พินธ์ศักดิ์ พลสารมย์, 2555; ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2553; สำเนา ขจรศิลป์, 2554; Krames, 2014, Shults, 2001) ผู้นำต้องมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็น คุณลักษณะอันดับแรกที่สุดของผู้นำที่ดี (Susan and Nextera, 2001) มีความเสียสละอดทนต่อ งานทุกชนิด พยายามทำงานให้เสร็จ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การตรง ต่อเวลาไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นทางกายวาจาหรือใจ ผู้นำที่ดีจะต้องไม่เห็นแก่ตัว มีความมุ่งมั่น คล้อยตาม สุภาพ ซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีมโนธรรม สูง เสียสละ มีคุณธรรมและตั้งใจทำงานด้วยความสุจริต (Lautzenheiser, 2009) และที่สำคัญคือสามารถตรวจสอบได้ (NASA, 2014) นอกจากนี้ การปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมนำผลงาน ยัง รวมถึงการควบคุมสติ อารมณ์ เหตุและผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เป็นเหตุในการสร้างความ เดือดร้อนอื่น ๆ ตามมา (Allen et al, 2012; Michener, et al., 2006; Coughlin, 2005; Dimmock and Walker, 2013; Robinson, Lloyd, Rowe ;2008)

กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถที่แสดงออกในแง่ความคิดหรือการปฏิบัติตนโดยการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ สามารถวางแผนการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสม กับสถานการณ์ในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเรื่องของอนาคตอยู่เสมอ สามารถส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างมีหลักการ สามารถแนะนำแนวทางการดำเนินงานที่ดีแก่สมาชิกเพื่อเป้าหมายการดำเนินงานในระยะยาว มีการเสริมสร้างสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเอง

1.2 การมีทักษะในการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัย รับข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง สามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ มีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ วิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร เลือกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ตนเองสนใจ และมีประโยชน์ต่อการทำงานสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

1.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า มีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังได้ ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรวมต่อภารกิจส่วนรวม พัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน ให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ

1.4 การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ เมื่อค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม มุ่งให้ตนเองปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย กระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

1.5 การมีความกล้าในการตัดสินใจ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า กล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน นำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง กล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ พร้อมทั้งจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ

1.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียน นักศึกษาทั้งในและระหว่างสถานศึกษาปรับตัวให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังต่างกัน มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล

1.7 การมีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า เข้าใจการทำงานของเพื่อนที่มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ มีความพยายามในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ยากลำบาก ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรมเห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงาน แม้สิ่งนั้นอาจไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเองควบคุมสติอารมณ์ได้ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานทุกครั้ง

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

#### 1. ความเป็นมาขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยอันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทสังคมโลกและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การจัดการอาชีวศึกษานับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนในด้าน วิชาชีพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ที่มีเจตนารมณ์ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสถานศึกษาในสังกัดแต่ละแห่ง ที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ประเภทวิชา อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมสิ่งทอ หรือประเภทวิชาอื่น ๆ ได้เล็งเห็น ความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ในด้านการ

เป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยขึ้น โดย ให้มีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 4 ระดับ ดังต่อไปนี้ (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 1 - 2)

1.1 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาและให้ใช้ชื่อว่า “องค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย” ตามด้วยชื่อของสถานศึกษา และมีตัวย่อว่า “อวท.” ตามด้วยชื่อย่อ ของสถานศึกษา หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วย ชื่อภาษาอังกฤษของสถานศึกษา และมีตัวย่อว่า “AFT.” ตามด้วยชื่อย่อภาษาอังกฤษของสถานศึกษา

1.2 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด และให้ใช้ชื่อว่า “องค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด” ตามด้วยชื่อจังหวัด และมีตัวย่อว่า “อวท.จังหวัด” ตามด้วยชื่อย่อของ จังหวัด หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วยชื่อ ภาษาอังกฤษของจังหวัด และมีตัวย่อว่า “AFT.” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของจังหวัด

1.3 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคและให้ใช้ชื่อว่า “องค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค” ตามด้วยชื่อภาค และมีตัวย่อว่า “อวท. ภาค” ตามด้วยชื่อย่อของภาค หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วย ชื่อภาษาอังกฤษของภาค และมีตัวย่อ “AFT.” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของภาค

1.4 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ และให้ใช้ชื่อว่า “องค์การ นักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” และมีตัวย่อว่า “อวท. สอศ.” หรือมีชื่อ ภาษาอังกฤษ ว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION.” และมีตัวย่อ “AFT.OVEC.”

## 2. วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีดังนี้  
(องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 2)

2.1 เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่บริหาร จัดการภารกิจและกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.2 เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.3 เพื่อการประชาสัมพันธ์ แนะนำ เผยแพร่วิชาชีพให้แพร่หลายและเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา

2.4 เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา

2.5 เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ของนักเรียนนักศึกษา

2.6 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.7 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย รวมทั้งสร้างความ สัมพันธ์กับ องค์ กรอื่น และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย กับ สถานศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

## 3. การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นองค์การของนักเรียน นักศึกษา โดยนักเรียน นักศึกษา เพื่อนักเรียน นักศึกษา ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด และมีความเป็นกลางทางการเมือง โดยการจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้ดำเนินการ ดังนี้ (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 2)

3.1 การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
ระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดให้มีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือ ผู้จัดการ เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษานั้น

3.2 การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
ระดับจังหวัด ให้ประธานกรรมการ อาชีวศึกษาจังหวัดเป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด

3.3 การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค  
ให้ประธานคณะกรรมการ บริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
ระดับภาค เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย ระดับภาค

3.4 การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
ของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
เป็นผู้ประกาศจัดตั้ง

#### 4. โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย

องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยนั้นมีคณะกรรมการ  
แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้ (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560,  
หน้า 3-4)

4.1 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.2 คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย  
มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.3 กำหนดแนวทาง ควบคุม ดูแลและให้การสนับสนุนการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

4.4 กำหนดแนวปฏิบัติ เกณฑ์ กติกา การวัดและประเมินผล เกี่ยวกับการ  
การดำเนินกิจกรรมของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ ให้เป็นไป  
ตามวัตถุประสงค์

4.5 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมของ  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยของสถานศึกษาและสมาชิก เพื่อคัดเลือก  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐาน และสมาชิกดีเด่น ทุกปีการศึกษา

4.6 กำหนดให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จัดประชุม  
วิชาการทุกระดับ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยกำหนดให้มีการประกวด

แสดง แข่งขัน ทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน และหรือการ เสนอผลงานของสมาชิกที่เกี่ยวกับ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของ สมาชิก

4.7 ออกประกาศเกียรติคุณ และมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่น ในรอบปี และผู้ทำคุณประโยชน์ แก่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในการจัดประชุมวิชาการทุกระดับ ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีจำนวน ไม่น้อยกว่า 15 คน แต่ไม่เกิน 25 คน และให้มีครูที่ปรึกษา 1 คน ประกอบด้วย

นายกองค์การ	จำนวน 1 คน
รองนายกองค์การ	จำนวน 1 คน
กรรมการ	จำนวน 8 – 18 คน
เหรียญก	จำนวน 1 คน
ปฏิคม	จำนวน 1 คน
นายทะเบียน	จำนวน 1 คน
ประชาสัมพันธ์	จำนวน 1 คน
เลขานุการ	จำนวน 1 คน
ครูที่ปรึกษา	จำนวน 1 คน

ให้นายกองค์การมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตประเทศไทย ในระดับนั้น ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติกำหนดโดยให้คณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแนวปฏิบัติ เกณฑ์ กติกา ที่คณะกรรมการบริหารองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย ทุกระดับเป็นไปตาม วัตถุประสงค์

2. จัดประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยกำหนดให้มีการประกวด แสดงแข่งขัน

ทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน และหรือการเสนอผลงานของ สมาชิกที่เกี่ยวกับกิจกรรมหลัก และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อรับการประเมินผลการจัดกิจกรรม องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษา และสมาชิกเพื่อคัดเลือก องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐานและ สมาชิกดีเด่น ทุกปีการศึกษา

4. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดให้มีขึ้นทุก ระดับ

คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. ระดับสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
2. ระดับจังหวัด ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
3. ระดับภาค ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาภาค
4. ระดับชาติ ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 30

คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. ระดับสถานศึกษา ต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ถูกต้อง ตามระเบียบและจะต้องยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ สถานศึกษา
2. ระดับจังหวัด ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ สถานศึกษาที่สังกัดและยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ จังหวัด

3. ระดับภาค ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ จังหวัด และยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค

4. ระดับชาติ ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค และยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

## 5. การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา

ในการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขมีอยู่ 2 เป้าหมาย ดังนี้ (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 59 – 61)

1. เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข” ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ได้แก่

1.1 แผนเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 แผนเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ

1.3 แผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

1.4 แผนส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

1.5 แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรม การพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข” ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ได้แก่

2.1 แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 แผนพัฒนาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.4 แผนพัฒนาความรู้และความสามารถทางวิชาการ

2.5 แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล

จากการศึกษาระเบียบ และแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์

ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย โดยให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในแต่ละระดับ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านสถานภาพขององค์การฯ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 การประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
- 1.2 การประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพในสังกัดองค์การนักวิชาชีพตามสาขาวิชา
- 1.3 การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา
- 1.4 การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา
- 1.5 การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพและชมรมอื่น ๆ

#### 1.6 การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรม

#### 1.7 การลงชื่อลงเวลาการปฏิบัติงาน

#### 2. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การฯ

- 2.1 การจัดทำป้ายชื่อ และธง ขององค์การฯระดับสถานศึกษา
- 2.2 การจัดทำคำขวัญ คติพจน์และคำปฏิญาณขององค์การฯ
- 2.3 การจัดทำสัญลักษณ์ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3. ด้านการจัดสำนักงาน
  - 3.1 การจัดโต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการทำงานตามตำแหน่งและการประชุม ครบทุกตำแหน่ง
  - 3.2 การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน
  - 3.3 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสำนักงาน
4. ด้านเอกสารในสำนักงานองค์การฯตามระเบียบงานสารบรรณ
  - 4.1 การจัดแผนปฏิบัติงานและโครงการขององค์การฯ ชมรมวิชาชีพและชมรมกิจกรรมอื่น
  - 4.2 การจัดทำทะเบียนหนังสือ รับ/ส่ง/คำสั่ง/ประกาศ และการบันทึกข้อความขององค์การฯและชมรมวิชาชีพ
  - 4.3 การจัดเอกสารการประชุม
  - 4.4 การจัดทำเอกสารดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด
  - 4.5 มีการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมวิชาชีพของสมาชิก
  - 4.6 การจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ตามที่กำหนดขององค์การฯ
  - 4.7 การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์การฯ
5. ด้านแผนภูมิและป้ายนิเทศ
  - 5.1 การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการบริหารองค์การฯตามระเบียบแนวปฏิบัติองค์การฯ
  - 5.2 การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงาน
  - 5.3 การจัดทำแผนภูมิตารางปฏิทินปฏิบัติกิจกรรม
  - 5.4 การทำจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์
6. ด้านการเงิน
  - 6.1 การจัดงบประมาณในการจัดกิจกรรมมีแผนการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรจากสถานศึกษา
  - 6.2 การจัดทำหลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน
  - 6.3 การจัดทำบัญชี รายรับ - รายจ่าย
  - 6.4 การจัดทำทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงินกิจกรรม

6.5 การจัดทำสรุปรายงานฐานะทางการเงินขององค์การฯ  
ต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การฯ

7. ด้านคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ, คณะกรรมการดำเนินงาน และ  
สมาชิกองค์การฯ

7.1 การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ

7.2 การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การฯ)

7.3 การเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ

8. ด้านการจัดประชุมวิชาการองค์การฯระดับสถานศึกษา

8.1 การจัดแผนงานโครงการ

8.2 การจัดคำสั่งมอบหมายหน้าที่

8.3 การจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ

ของระเบียบงานสารบรรณ

8.4 การจัดการประชาสัมพันธ์

8.5 การจัดรูปแบบการจัดประชุมวิชาการองค์การฯ

8.6 การสรุปสมาชิกเข้าร่วมทุกกิจกรรมทั้งหมดในการประชุม

วิชาการองค์การฯ

8.7 มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน และมีการเก็บ

เอกสารอย่างเป็นระบบ

8.8 การจัดทำสรุปรายงานผล

9. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาคนดี คนเก่ง มีความสุข

9.1 การจัดทำแผนงานและโครงการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามแบบ

ที่กำหนด

9.2 การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่งสถานศึกษา

และประกาศขององค์การฯ

9.3 การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม (หนังสือขออนุญาตจัด

ประชุม มีหนังสือเชิญประชุม มีวาระการประชุม มีบันทึกการประชุมตามระเบียบวาระ

ถูกต้อง มีรายงานการประชุมยึดตามระเบียบงานสารบรรณ

9.4 การจัดทำข้อความประชาสัมพันธ์ชัดเจน ได้รับการอนุญาต

จากสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

- 9.5 การจัดทำ กำหนดการ ตารางการฝึกอบรม เกณฑ์ กติกา หนังสือประสานงาน
- 9.6 การจัดทำหลักฐานการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
- 9.7 การจัดทำหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมายของ โครงการ
- 9.8 การอนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน
- 9.9 การจัดทำเครื่องมือประเมินกิจกรรม (เครื่องมือการประเมิน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครบตามที่ระบุไว้ในโครงการ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย)
- 9.10 การจัดทำสรุปรายงานผลตามที่กำหนด มีบันทึกรายงานผล การปฏิบัติงาน เอกสารสรุปเป็นรูปเล่ม ถูกต้องครบถ้วน ตามกระบวนการ (PDCA)

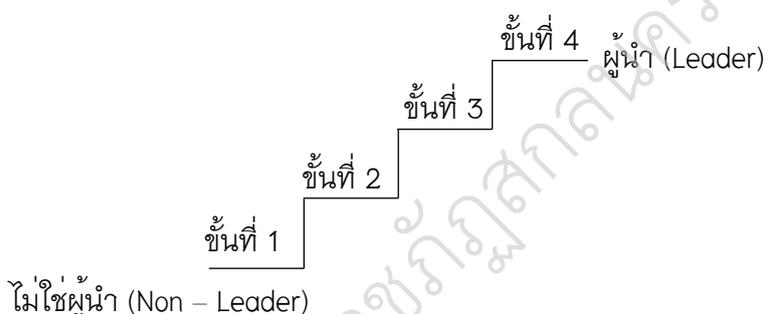
#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

##### 1. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development)

การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) มีมากมาย บางแหล่งชี้ว่า ภาวะผู้นำ ส่วนหนึ่งมีรากฐานมาจากพันธุกรรม ส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก และส่วนหนึ่งมาจาก ประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสำหรับในวัยผู้ใหญ่เราสามารถที่จะ พัฒนาความสามารถหรือ ทักษะที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ผู้ใหญ่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้จุดแข็งและความสามารถพิเศษ (Talent) ที่มีอยู่ เพื่อช่วยพัฒนาส่วนที่เป็นจุดอ่อนได้ และจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญ (Velsor and McCauley, 2004 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 436) ขณะที่ Daft (1999, p. 15) กล่าวตรงกันข้ามกับความเชื่อของคนส่วนใหญ่ว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด ผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ โดยเกิดจากการใช้ ความพยายามและ การทำงานหนักของบุคคลนั้น โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเป็นสิ่ง ที่พัฒนาได้ แต่เรามักจะพบว่ามาจากการพัฒนามากกว่า และยังมีนักวิชาการที่เห็นว่า ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ และในสังคมปัจจุบัน เราต้องการคนที่มีภาวะผู้นำที่ดี (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 436) การพัฒนาผู้นำมีความจำเป็นอย่างมากในยุคที่การ

เปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาผู้นำ หมายถึง การเพิ่มความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั้งด้าน บทบาทและกระบวนการของภาวะผู้นำ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

Daft (1999, p 24) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ไม่รู้ตนเองและไม่มีความสามารถ ขั้นตอนที่ 2 รู้ตนเองแต่ไม่มี ความสามารถ ขั้นตอนที่ 3 รู้ตนเองและมีความสามารถ ขั้นตอนที่ 4 ไม่รู้ตนเองแต่ มีความสามารถ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Daft  
ที่มา: Daft, 1999, p24

ในส่วนของ McCauley (1998, pp. 110 - 125) วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงาน การวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปได้ว่ามี 4 วิธี คือ

1. เรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ท้าทาย มาเท่าใดยอมเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับ ที่แตกต่างกัน ด้วยงานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายจะทำให้ ระดับความเครียดสูงขึ้นซึ่งทำให้ผู้นำได้เรียนรู้วิธีการ จัดการกับความเครียด การทำงานที่ท้าทายทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เรียนรู้จากคนอื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น ทั้งในด้านดี และด้านไม่ดี ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด ความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึง ข้อจำกัดของตนเอง

4. เรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรม มีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถ เกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุม กิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้ วัฏกระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์หลักสูตร การฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไป หรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงจากทฤษฎีหนึ่งก็ได้

นอกจากนี้ยังมี Komives et al (2005, pp. 593 – 611) สรุปว่า การสร้างโปรแกรม พัฒนาภาวะผู้นำ มี 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Leadership Training) 2) การศึกษาเรียนรู้ ภาวะผู้นำ (Leadership Education) 3) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเข้าร่วมเรียนรู้กับโอกาสในหนึ่งสภาพแวดล้อมในการสร้างความสามารถหรือประสิทธิผล ของการใช้ภาวะผู้นำ โดยมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนัก

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหา/การเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผู้นำ

ขั้นตอนที่ 4 การแบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 5 เกิดภาวะผู้นำ

สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการทำงาน ผู้นำจึงต้องเรียนรู้ภาวะ ผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วยงานที่ทำทำจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้นการทำงานที่ทำทำทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี 3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด ทำให้บุคคลตระหนักถึง เกถึงข้อจำกัดของ ตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองหาทางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มช่วยให้มีความรู้กระบวนการในการนำและรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไปหรือหลักสูตรที่เฉพาะจากทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง ๆ ตั้งแต่การเรียนรู้ด้วย เรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษา ซึ่งบุคลากร จะขึ้นเป็นผู้นำต้องได้รับการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามโครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Model of Leadership: SCML) ที่ได้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1993 – 1996 ณ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยทุนสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาผู้นำและมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยทีมงานวิจัยที่เป็นนักวิชาการ ด้านภาวะผู้นำจากหลายมหาวิทยาลัย เพื่อแสวงหาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกที่มีผลกระทบด้านดีต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวถือได้ว่าเป็นรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่เป้าหมาย เป็นเรื่องกระบวนการมากกว่าตำแหน่ง ยึดค่านิยมเป็นฐานทุกคนแม้จะไม่มีตำแหน่งใด ๆ ก็มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ การรับใช้ให้บริการแก่ผู้อื่นเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Komives, Wangner and Associates, 2009, Komives, et al, 2011, 1 – 34; Wendy, Ostick, Komives, สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549) มีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. การยกระดับการพัฒนาและการเรียนรู้ของนักศึกษาในการรู้จักตนเอง (Self – knowledge) อันได้แก่ การเข้าใจถึงพรสวรรค์ของตน ค่านิยม ความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สัมพันธ์กับ ความสามารถของนิสิตนักศึกษาในการจะช่วยให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และมีสมรรถนะ ภาวะผู้นำ (Leadership competence) ที่จะขับเคลื่อนตนเองและผู้อื่นไปสู่ความร่วมมือและการ ทำงานร่วมกัน

2. การเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่สังคม ทั้งในระดับสถาบัน และชุมชน นั่นคือ การทำกิจกรรมที่ช่วยให้สถาบันหรือสังคมทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมนุษยธรรม ผ่านการพัฒนาค่านิยมหลัก 7 ประการ (The 7 C's Model) (Higher Education Research Institute, 1996, 92 – 140; Komives et al, 2011; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 1 – 8) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (Consciousness of Self) หมายถึง การตระหนักถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะสติ และอารมณ์ที่จูงใจให้บุคคลแสดงออกถึงการกระทำ

2. ความสอดคล้องในตนเอง (Congruence) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความสอดคล้องกัน ไม่เสแสร้ง และซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น บุคคลที่มีความสอดคล้องในตนเองจะมีการกระทำที่สอดคล้องกับ

ความเชื่อที่ยึดถือและ ซึ่งความสอดคล้องในตนเองและความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองมีความเกี่ยวข้องกัน

3. การยึดมั่น (Commitment) คือ พลังทางจิตที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติและพยายามที่จะ ทำการยึดมั่นหมายถึงอารมณ์ การเอาจริงเอาจัง และความทนทาน ซึ่งมีผลโดยตรงกับกิจกรรมกลุ่ม และผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา ถ้าปราศจากการยึดมั่นการรู้จักตนเองจะมีคุณค่าน้อย แต่ถ้าปราศจากการ รู้จักตนเอง การยึดมั่นอาจเดินไปผิดทางได้ ความสอดคล้องในตนเองจะบรรลุผลก็ต่อเมื่อบุคคล แสดงออกด้วยการยึดมั่นและการรู้จักตนเอง

4. ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นการสร้างค่านิยมหลักที่เป็นผลจากภาวะผู้นำ ของกลุ่มที่ได้รับการเสริมพลังในตนเองและผู้อื่นผ่านการไว้วางใจ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะทวีมากขึ้นจากพรสวรรค์และมุมมองที่หลากหลายของสมาชิกกลุ่ม และพลังอำนาจของความแตกต่าง ที่จะสร้างสรรค์การแก้ปัญหาและการกระทำ ความร่วมมือเป็นการเสริมพลังให้กับบุคคลได้อย่างดี เมื่อการแบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลมีความชัดเจน

5. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Purpose) หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเสริมสร้างความสามารถของกลุ่มในการร่วมวิเคราะห์ประเด็นที่รับผิดชอบ และจะบรรลุผลดีได้เมื่อสมาชิกทุกคนของกลุ่มมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และมีส่วนร่วมอย่าง กระตือรือร้นในการทำให้เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำมีความชัดเจน การตระหนักถึงการมีเป้าหมายและภารกิจของกลุ่มร่วมกันทำให้เกิดความไว้วางใจในระดับสูงอันจะนำไปสู่ การร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ

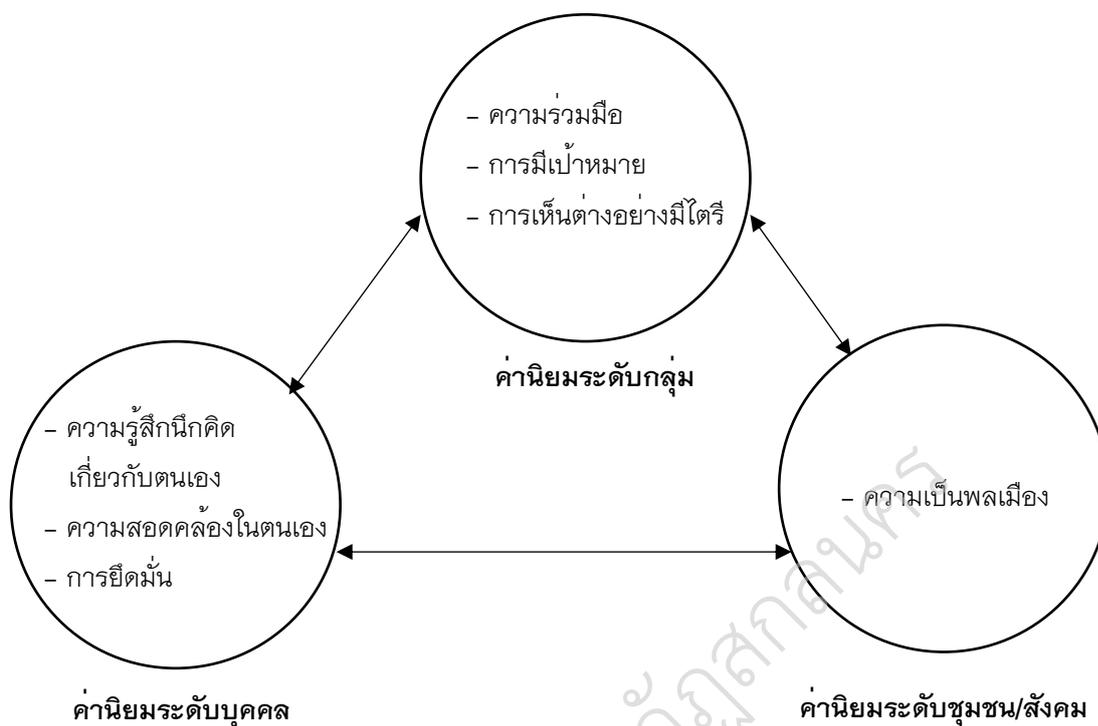
6. การเห็นต่างอย่างมีไมตรี (Controversy with Civility) เป็นการตระหนักถึงพื้นฐาน แห่งความเป็นจริง 2 ประการของกลุ่ม นั่นคือ 1) การมีมุมมองที่แตกต่างเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และ 2) ความเห็นอาจแตกต่างแต่ต้องเปิดใจด้วยความมีไมตรีซึ่งกันและกัน การมีไมตรี (Civility) หมายถึง ภาให้ความเคารพในบุคคลอื่น ความตั้งใจที่จะรับฟังมุมมองหรือทัศนะของผู้ ชนะของผู้อื่น รวมถึง การรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ซึ่งจะบุคคลผลได้ต้องอยู่ในกรอบความร่วมมือและเป้าหมาย ร่วมกันที่มีการกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน การเห็นต่างไม่ว่าจะเป็นในกรณีความขัดแย้งหรือการเผชิญหน้าสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบรรยากาศของความมีไมตรีความร่วมมือ และเป้าหมายร่วมกัน

7. ความเป็นพลเมือง (Citizenship) เป็นกระบวนการที่บุคคลและกลุ่มความร่วมมือ ได้เชื่อมโยงความรับผิดชอบไปสู่ชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเป็นพลเมืองที่ดี คือการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบวกบนผลประโยชน์ของ ส่วนรวม ด้วยการตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มโดยคำนึงถึงสิทธิและสวัสดิภาพของส่วนรวมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของกลุ่ม ความเป็นพลเมืองที่ดีจะต้องตระหนักว่าประชาธิปไตยที่มีประสิทธิภาพจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบต่อบุคคลเช่นเดียวกับสิทธิของบุคคล ทั้งนี้ ระดับของการพัฒนาภาวะผู้นำแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

7.1 ระดับบุคคล (Individual) เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบุคคลที่สนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำ ตลอดจนสนับสนุนการทำหน้าที่ของกลุ่มและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมมากที่สุด

7.2 ระดับกลุ่ม (Group) เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยความร่วมมือซึ่งเอื้ออำนวยการพัฒนาตามความต้องการระดับบุคคลและส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางบวก

7.3 ระดับชุมชน/สังคม (Community/Society) ผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับสังคมเป็นผล โดยตรงจากกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการกระตุ้นกลุ่มและพัฒนาคุณภาพในระดับบุคคลความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่าง The 7 C's Model และระดับการพัฒนาภาวะผู้นำแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ค่านิยมหลัก 7 ประการ (The 7 C's Model) แบ่งตามระดับการพัฒนา  
ที่มา: Higher Education Research Institute, 1996

จากรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ได้กล่าวถึงข้างต้นจะเห็นได้  
ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดของรูปแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงภาวะผู้นำตามระดับสาย  
การบังคับบัญชา แต่มองว่าภาวะผู้นำคือการสร้างความร่วมมือโดยสามารถสรุปประเด็น  
สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำแก่นักเรียนในสถานศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน การ  
แบ่งปันอำนาจ และการยึดมั่นเพื่อความเป็นธรรมในสังคม
2. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้ประสบการณ์ของกลุ่มอันเกิดจากการ  
ทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยไม่ต้องอาศัยการสั่งการ
3. ภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานค่านิยมที่มีความไว้วางใจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ  
กิจกรรมที่ ดำเนินงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำนักเรียนและกลุ่มต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยม  
และความสอดคล้องกับการกระทำของพวกเขา

4. นักเรียนทุกคนสามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำได้เพราะการพัฒนาภาวะผู้นำไม่ได้มีไว้สำหรับนักเรียนที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำเท่านั้น แต่สำหรับนักเรียนทุกคนที่ต้องการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

5. ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถสร้าง การเปลี่ยนแปลงทางบวกเพื่อผู้อื่นและเพื่อชุมชน

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่

รุ่งโรจน์ ฝ่ายเยื่อ (2555) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพภาวะผู้นำของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วย 1) การให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำ 2) เนื้อหาความรู้จาก การสนทนากลุ่ม 3) วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำ 3. คุณภาพของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามตามผลการประเมินแนวทางของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก

กานต์ธีรา ปัญจะทองคำ (2557) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนา หลักสูตร 3) การใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผล พบว่านักเรียนมีความต้องการให้พัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสอดคล้องเหมาะสม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจและ ปฏิบัติกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น 2. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า 1) ความรู้ เรื่อง ภาวะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก

ยุทธนา อุทโท (2557) ศึกษาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของ คณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย 27 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ และรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และรู้ผลแห่งการกระทำ 3) มีการปฏิบัติตนเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการณ์ที่เป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติ และการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม และรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนา เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบการพัฒนา และการวัดผลประเมินผล มีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ 3 ช่วง คือ ช่วงก่อนปฏิบัติการ ช่วงปฏิบัติการ และช่วงหลังปฏิบัติการ ซึ่งประสิทธิภาพของรูปแบบที่ สร้างขึ้น โดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลประเมินรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะที่สร้างขึ้นโดยการทดลองใช้ มีดังนี้ 1. ประสิทธิภาพของ รูปแบบที่สร้างขึ้นเท่ากับ 89,44/84.47 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2. ผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างของการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะ ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินก่อนพัฒนา โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 68.92

สุเวศ กลับศรี (2558) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างภาวะผู้นำของเยาวชน ไทย ผลการวิจัยพบว่า (1) เยาวชนไทยควรได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 17 ประการ (2) ผลการ ออกแบบและปรับปรุงกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างภาวะผู้นำของเยาวชนไทย 10 ประการ ดังนี้ 1) การรู้จักคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2) การตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3) การสร้างความคิด รวบรวม 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรับผิดชอบ 6) การมีระเบียบวินัย 7) ความสุภาพอ่อนน้อม 8) ความอดทน 9) การจงใจ และ 10) สัมปรีชธรรม 7 โดยใช้กิจกรรมหลักในการพัฒนา จำนวน 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) บุ๊กเบิกสร้างศักดิ์ศรี 2) ประสาทดีชีวีปลอดภัย 3) วินัยลูกเสือเพื่อสร้างคน 4) ผจญภัยหัวใจผู้นำ 5) หลักธรรมนำชีวิตบันเทิง 6) รื่นเรีงรอบกองไฟ และ 7) เดินทางไกลกายใจ อดทน และวิธีการลูกเสือ 7 วิธี ได้แก่ 1) คำปฏิญาณและกฎ 2) เรียนรู้จากการกระทำ 3) ระบบหมู่ 4) การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน 5) การ ศึกษาธรรมชาติ

6) ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม และ 7) การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ (3) ภาวะผู้นำทั้ง 10 ประการ ของลูกเสือหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำทุกประการของ ลูกเสืออยู่ในระดับพอใช้ แต่หลังการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวอยู่ในระดับดี (4) ภาวะ 9 ประการ หลังสิ้นสุดการพัฒนาเป็นระยะเวลา 1 เดือน ไม่ได้ลดลงแต่กลับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงการสร้างความคิดรวบยอด พบว่าค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำของลูกเสือ ด้านนี้ ไม่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (2.99) และหลังการพัฒนา 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยในระดับดี (3.07) ซึ่งไม่แตกต่างกัน

ธีระชัย นนพิภักดี (2559) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนศรีธาดาศูพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำนักเรียน มี 7 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ และผลการยืนยันองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสม ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการสำรวจความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ นักเรียน กลุ่มตัวอย่าง 348 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ผู้นำและนักเรียนตัวแทน กรรมการนักเรียน พบว่า มีความต้องการที่จะนำเอาตัวบ่งชี้ไปพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่ารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ และจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ นักเรียน พบว่า รูปแบบ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง บทบาท สมมติ และ เกม มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล และผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบ เสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระยะที่ 3 การนำ รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้และการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้ในรูปแบบ PDCA ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า ผู้ใช้มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปฏิมา นรภัทรพิมล (2561) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนพระราชรัษฎธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ บทนำ รายละเอียดของกิจกรรมและเนื้อหาวิชา โครงสร้างหลักสูตร และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมและเนื้อหาวิชา จำนวน 6 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำ หน่วยที่ 2 ความรู้ความสามารถของผู้นำ หน่วยที่ 3 วิสัยทัศน์ของผู้นำ หน่วยที่ 4 ผู้นำกับการตัดสินใจ หน่วยที่ 5 ความฉลาด ปฏิภาณ ไหวพริบของผู้นำ และหน่วยที่ 6 บุคลิกภาพของผู้นำ 2) ผลการตรวจสอบ ความครอบคลุมและ ความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมมี ความครอบคลุมในระดับมาก ( $X = 4.35$ ) และมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $X = 4.47$ ) และ 3) การทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา ก่อนและ หลังการพัฒนา พบว่าคะแนนการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษา หลังเข้ารับการพัฒนาสูงกว่า ก่อนเข้ารับการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 การวัดเจตคติภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า หลังเข้ารับการพัฒนาคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา มีเจตคติภาวะผู้นำสูงกว่าก่อน เข้ารับการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า หลังเข้ารับการพัฒนา คณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา มีคุณลักษณะภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Agnon (2000) ศึกษาการวิเคราะห์สำหรับครูใหญ่โรงเรียน มัธยมศึกษาที่จะพัฒนาทักษะการพูดในที่ชุมนุมชนเพื่อประสิทธิผลของการศึกษา พบว่า ทักษะการพูดในที่ชุมนุมชนมี ผลต่อภาวะผู้นำ ซึ่งฝึกฝนจากการเรียนในชั้นเรียน โดยเชิญครูและนักเรียนมาพูด การตั้งชุมนุม การมีชมรม การแสดงละคร และสร้างทีมได้ทันที

De Leon (2000) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนในลาตินอเมริกาและเยาวชนระดับปริญญาโทในระดับบัณฑิตวิทยาลัย ที่โรงเรียนในรัฐฟลอริดา (TEDS:

พลอริตา) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของคนงาน เยาวชนลาตินอเมริกัน ต้องผ่านการสำรวจความสนใจและความต้องการของเขา

Boswell (2001) ศึกษาการรับรู้ของภาวะผู้นำ: การศึกษามุมมองของภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนมัธยมในชนบท พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน (Youth Leadership) ขึ้นอยู่กับรูปแบบภาวะผู้นำที่จะเป็นกระจุกสะท้อนทักษะ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะของโรงเรียน มัธยมในชนบท ซึ่งทำการวิจัยตรวจสอบผลลัพธ์จากการรับรู้ของชุมชน และการนำหลักสูตรไปใช้

MacNeil (2001) ศึกษาภาวะผู้นำเยาวชน – ผู้ใหญ่ แบบมีส่วนร่วม: กลยุทธ์สำหรับความสามารถและการใช้อำนาจ พบว่า ภาวะผู้นำเยาวชน – ผู้ใหญ่แบบมีส่วนร่วม (Youth – adult Collaborative Leadership) ประกอบด้วยความสามารถและการมีอำนาจตามกฎหมาย และหลักศีลธรรม สามารถสร้างประสบการณ์และการสร้างหุ่นส่วนโดยใช้หลักสูตรพัฒนาได้

Weidman (2002) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนาดา ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่ม ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ตามการรับรู้ของผู้นำทราบถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกาภิวัตน์ส่งผลทำให้คนในสังคมต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่หลากหลาย และเน้นการเปลี่ยนภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความ เป็นจริง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ทำงานเป็นทีม ความสามารถเรียนรู้ ทักษะการสอนงานการเจรจาต่อรองกับผู้อื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณธรรมจริยธรรม ทักษะการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กระตือรือร้น และอดทน อีกทั้งเชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้โดนการเข้าร่วม โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นว่าการฝึกอบรมจะสามารถช่วยพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างวิทยากรกับผู้ร่วมการฝึกอบรม ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ในการมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น

Sims (2003) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเรียน ชั้น K – 12 ที่มีความสามารถพิเศษ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนได้นำไปใช้ทุกระดับการศึกษา ทั้งในชนบท นอกเขตเทศบาล ในเขตเทศบาลที่เป็นชุมชน ในหลักสูตรที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษา ด้วยตนเอง การเรียนภาคฤดูร้อน การพบผู้เชี่ยวชาญ การเรียนประจำในโรงเรียน และเรียนนอกเวลา หลังเลิก เรียนหลักสูตรที่เปิดสอนมี 4 แบบคือ 1) หลักสูตรที่

แยกออกจากกัน 2) หลักสูตรบูรณาการ 3) หลักสูตรทั้งแยกออกจากกันและบูรณาการบางส่วน และหรือ 4) หลักสูตรที่บูรณาการ หรือ แยก จากกันได้อย่างใดอย่างหนึ่งหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนประกอบด้วย 11 วิชาเรียน การ พัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนในเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นการเพิ่มกำไรให้ชุมชนและเพิ่มศักยภาพของนักเรียน

McCaughey & Velsor (2004) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำโดย วิธีการพัฒนาตนเองกับการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเน้นการพัฒนาภายในตนเองส่วนหนึ่งของจิตสำนึกและพัฒนาความตระหนักพื้นฐานของผู้นำ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดคุณลักษณะ 5 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมท้าทาย กระบวนการ ตล บันดาลภาพในฝัน ชัยนโถ่ถาม ให้กำลังใจ พุดทำคิดเป็นแบบอย่าง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติโดยง่ายในแต่ละกลุ่มแต่ละบุคคล เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนา และเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับของพนักงาน อันเนื่องจาก เห็นคุณค่าของโครงการ วิธีการที่มีผลให้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรได้ดี และพัฒนาางายกว่าพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ที่เคยเรียนรู้

Dean (2007) ศึกษาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์โดยเน้นการมีกลยุทธ์ความฉลาด ทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ที่เรียกว่าซีคิว โดยกลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์หนึ่งของผู้นำ โลกาภิวัตน์ การศึกษาผู้นำกับกลุ่มพนักงานที่มีวัฒนธรรมและเชื้อชาติที่หลากหลาย ผลการวิจัย พบว่าผู้นำโลกาภิวัตน์ที่ยอมรับหลักการความฉลาดทางวัฒนธรรมและนำไปใช้กับกลุ่มพนักงานซึ่ง มีความหลากหลายของวัฒนธรรมและเชื้อชาติ โดยผ่านกระบวนการภาวะผู้นำไปใช้กับกลุ่มพนักงานนั้นจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มพนักงานดังกล่าว และพบว่าผู้นำโลกาภิวัตน์ซึ่งชอบใช้กลยุทธ์ซีคิวกับกลุ่มพนักงานที่ต่างวัฒนธรรม จะทำให้เกิดการบูรณาการเอกลักษณ์ของพนักงานแต่ละวัฒนธรรม

Spitzmuller & Ilies (2010) ศึกษากระบวนการของผู้นำที่ส่งผล ต่อความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม โดยใช้แนวคิดจากผลการวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับว่าไม่ได้อธิบายถึงกระบวนการเกิดภาวะผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามภายในแต่ละระดับ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self – awareness) ที่ประกอบไปด้วย การรับรู้ในคุณลักษณะ (Characteristics) ค่านิยม (Values) แรงจูงใจ (Motivation) ความรู้สึก (Feelings) และการรู้คิดของตน (Cognition) 2) กระบวนการที่ไม่ลำเอียง (Unbiased Processing) หรือกระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) หมายถึง

กระบวนการวิเคราะห์ของผู้นำที่ไม่มี การ ปฏิเสธบิดเบือน กล่าวเกินจริงเพิกเฉยต่อข้อมูล ส่วนตัว ประสบการณ์ภายในและภายนอก 3) การกระทำที่แท้จริง (Authentic Behavior) หมายถึงแนวโน้มของผู้นำในการกระทำที่อยู่บน พื้นฐานของค่านิยม และความต้องการ ส่วนตัว และ 4) แนวโน้มเชิงสัมพันธ์ที่แท้จริง (Authentic Relational Orientation) หมายถึง ความปรารถนาของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์แบบเปิดเผยที่ เต็มไปด้วยความไว้วางใจ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัตภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบตามข้างต้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความ จริงเชิงสัมพันธ์จะถูกรับรู้จากผู้ตามว่าเป็นผู้ปฏิบัติตามรูปแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และผู้นำที่มีความจริงแก่เชิง สัมพันธ์ถูกรับรู้จากผู้ตามว่าเป็นผู้นำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

## 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

การพัฒนาภาวะผู้นำ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกวิชาการและรูปแบบ การพัฒนาที่กำหนดขึ้น จะต้องเกิดประโยชน์และไม่สิ้นเปลืองเวลาในการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศได้นำเสนอ แนวทางพัฒนาไว้หลากหลายหลายวิธี ดังนี้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 180 อ้างถึงใน สร้อยสุดา,2563, หน้า 63) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ จากการทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย การ ฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น (Best Practice) การนิเทศกำกับ ติดตามประเมินการดำเนินงาน การใช้คู่มือและโปรแกรม การพัฒนาและการจับคู่เป็น ผู้บริหารคู่พัฒนา

อนันตดา ชาวนา (2556, หน้า 116 – 118) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบ การ พัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษ เขตตรวจราชการที่ 11 สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็น ระบบ เพื่อพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge)

ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและ องค์การตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติจริงต่อผู้บริหารและ องค์การตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ 2) การฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจริง นับได้ว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสม กับความสามารถและความสนใจผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและลงมือ ปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย 3) การศึกษาเอกสารประกอบ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ส่งเสริมและจัดให้ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเลือกรูปแบบที่เหมาะสมสามารถเรียนรู้ ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาการตอบสนองด้วยตนเอง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัดและได้รับผล ย้อนกลับเป็นการเสริมแรงโปรแกรมสำเร็จรูป นอกจากนี้ยังเป็นระบบที่ช่วยบริหารจัดการ ข้อมูลและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ช่วยลดภาระงานด้านเอกสารสำนักงาน จึงทำให้ สถานศึกษา ครู และบุคลากร มีเวลาพัฒนาด้านการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกับนักเรียนเพิ่มขึ้น 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในประเด็นปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับการ ร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในประเด็นปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ มุ่งให้สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกกลุ่มมีความรู้ ความชำนาญ ความสนใจหรือมีพื้นฐานประสบการณ์เกี่ยวเรื่องที่ประชุม เน้นการร่วมกัน ทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา ผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ 5) การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับ กับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้บุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ ทีมงานและหน่วยงาน การไปศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานประกอบการอื่นที่ตรง ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสด้วยประสาท สัมผัสต่าง เช่น การดู การฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนาซักถามและเปลี่ยน ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียน อยู่รวมกันเป็นกลุ่มนักเรียนจะร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ วางแผนการ ทำงานระหว่างสมาชิกกลุ่ม

ช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก ทำงาน อย่างมีเป้าหมายร่วมกันมีการ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นให้สมาชิกในกลุ่มฟังและ รับผิดชอบผลงานของกลุ่มร่วมกัน เป็นการพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกันทางวิชาการสมาชิก ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ต้อง รับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ สมาชิกกลุ่มต้องใช้ทักษะ การทำงานกลุ่มและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน หรือการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการวิเคราะห์ กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของ การทำงานร่วมกัน วิธีการในการเรียนรู้แบบกลุ่มจะต้องมีความตระหนักว่า สมาชิกทุกคน มีความสำคัญและ ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่มในขณะเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนจะ ประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ 7) การระดมสมอง เป็นการศึกษ เรียนรู้จากหน่วยงาน หรือสถาน ประกอบการอื่น ๆ ที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่ง สามารถพบเห็นสภาพจริงและมี โอกาสได้สัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่นการดู การ ฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนาและซักถามและเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม ในกิจกรรม เป็นวิธีช่วย กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยให้ แสดงความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่อหัวข้อที่จะอภิปรายอย่างเสรี และทั่วถึงกันทุกคน โดยไม่ต้องกังวลว่าความ คิดเห็นนั้นจะถูกต้องหรือไม่

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 8 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 4) การใช้ชุด การพัฒนา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 7) การให้มี คู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 8) วิธีอื่น ๆ จากการศึกษานวนคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำ

Yukl (1998, pp. 465 – 490) กล่าวถึงวิธีการพัฒนา ส่วนใหญ่จะจำแนก เป็น 3 วิธี คือ 1) การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program) 2) การพัฒนา กิจกรรม (Developmental Activity) และ 3) การพัฒนาตนเอง (Self – Developmental Activity)

McCauley และคนอื่น ๆ (1998, p.35) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะ บุคคลให้มีสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและ กระบวนการภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิด

ประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำคือ ประการแรก การพัฒนาผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้าย อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้และได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการพัฒนา ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ ความหลากหลายของประสบการณ์ในการพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และใน ทำนองเดียวกันเมื่อมีการขยายการเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาก็จะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการ วิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธีคือ 1) การเรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้ จากการทำงาน งานที่ทำทนายมากเท่าโดยอ้อมเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้น แต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ทำทนายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะ ผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ทำทนายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้นขณะเดียวกันงานที่ทำทนายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้นซึ่งทำให้ ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด การทำงานที่ทำทนายทำให้มีผลงาน จะช่วย ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์การที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็น แหล่งสำคัญของการเรียนรู้เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาท Role Model) ทั้งในด้านดีและ ด้านไม่ดีและเป็นแหล่งที่จะทำให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ ทำทนายให้ทำ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นแหล่งของข้อมูล เป็นทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการ เรียนรู้จากผู้อื่น 3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากการผิดพลาด หรือ ผิดเป็นครู เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงความผิดพลาดที่ทำให้ บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรม ตนเองหาทางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีก วิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จาก การฝึกอบรม การฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจ วิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มการฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้ รู้กระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้

Wenting (1992, p. 78 – 79) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีการพัฒนามีหลายวิธี แต่วิธีที่ใช้มากที่สุดมี 8 วิธี ได้แก่ 1) การนำเสนอโดยวิทยากร 2) การอภิปรายภายในกลุ่ม 3) การสาธิต 4) การอ่าน 5) การฝึกหัด 6) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 7) การแสดงบทบาทสมมติ 8) การทัศนศึกษา

Trulove (1992, pp. 168 – 169) ได้เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 2) การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed Learning) 3) การทำโครงการเดี่ยว (Project-Individual) 4) การปฏิบัติซ้ำ (Action Maze) เช่น การให้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer-Based Training) การใช้ดีวีดีแบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive video) สถานการณ์จำลอง (Simulation)
2. การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (One-to-One Learning) ได้แก่ 1) การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guide Practice) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 4) การฝึกงาน (Mentoring) 5) การสาธิต (Demonstrating) 6) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 7) การอ่านตามคำแนะนำ (Guide reading) 8) การติวเข้ม (Tutorial)
3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) 2) การสอนกลุ่มย่อย (Micro Teaching) 3) การบรรยาย (Lecture) 4) การเรียนจากบทเรียน (Lesson) 5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) 6) การทำโครงการรายกลุ่ม (Project – Group) 7) การฝึกปฏิบัติ (In-Tray Exercise) 8) การฝึกปฏิบัติทักษะเฉพาะด้าน (Exercise – Skill) 9) การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม (Exercise – Group) 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case study – Paper – Based) 11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์จริง (Case study – Incident) 12) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 13) เกมทางธุรกิจ (Business Game) 14) การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery Learning) 15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Training Set) 16) การระดมสมอง (Brainstorming) 17) การศึกษานอกสถานที่ (Field trip) 18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open Forum)

Will (1993, p. 9) กล่าวว่า วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนามีดังนี้

- 1) การฝึกอบรมในห้อง โดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ 2) การเรียนรู้ทางไกล 3) การฝึกอบรม

โดยใช้คอมพิวเตอร์ 4) การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ 5) การฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอก 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การสัมมนา 8) การประชุมทางวิชาการ 9) การประชุม 10) การศึกษาค้นคว้า 11) การศึกษาต่อ 12) การฝึกปฏิบัติงานตามที่ มอบหมาย 13) การร่วมวงจรคุณภาพ 14) การอ่านหนังสือหรือบทความ

DuBrin (1998, pp. 383 – 393) ได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 5 แบบ คือ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษาการแสวงหาประสบการณ์และการให้คำปรึกษา โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้อธิบายระดับของการทำความรู้จักตนเองโดยใช้หลักการเรียนรู้ ดังนี้ 1.1) การเรียนรู้แบบครึ่งวงจรมุ่งหมายถึง การทำความรู้จักระดับหนึ่ง เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบาย ความคิดหรือการกระทำของตนเอง 1.2) การเรียนรู้แบบคิดครบวงจรมุ่งหมายถึง การรู้จักตนเองอีก ระดับหนึ่งที่สูงซึ่งกว่าแบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมา ยืนยันประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้ คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อเข้าใจเหตุผล ของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้ หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมาย วินัยในตนเองจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่า การฟังที่ดี เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำจะต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าอบรมเกี่ยวกับการฟัง

3. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทันทีทันใด สิ่งสำคัญของการศึกษากับสถานะของภาวะผู้นำคือ วิธี (How) นำการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์ มี

ที่มา 2 แหล่ง คือ เพื่อนร่วมงานและน้องงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเพราะ บทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายาม รวบรวม ประสบการณ์จากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5. การให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ ยึด ประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้ที่มี ทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการ ให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจในการให้ คำปรึกษาและคำแนะนำ

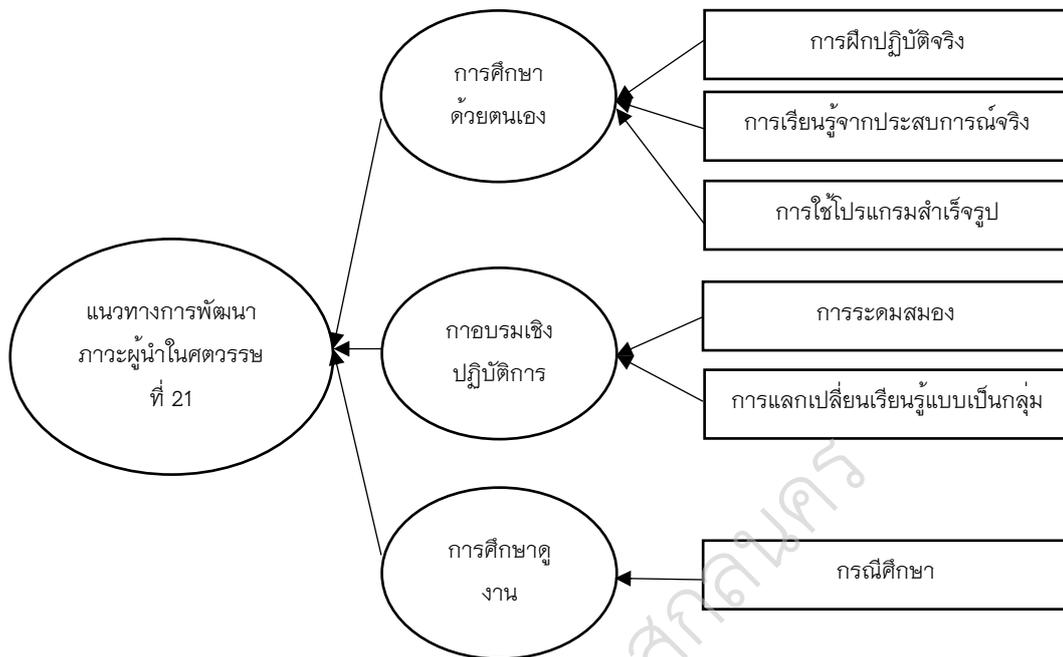
Ronald W. Rebores (2000, p. 175) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำด้าน ต่อไปนี้ คือ ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการ สื่อสาร แบบชักจูงใจโน้มน้าว รูปแบบการพัฒนามีดังนี้ คือ 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียน เพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมที่มงาน 6) การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือ ให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุมของบุคคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไป ดูงาน 11) การอยู่ ค่ายพักแรม 12) ประสบการณ์ทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การ ค้นคว้าการวิจัย 15) การเขียน 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสบการณ์ 18) การเยี่ยม และการ สานิต 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

แหล่งข้อมูล	Yuki (1998)	McCouley และคณะอื่นๆ (1998)	Wenting (1992)	Trulove (1992)	DuBrin (1998)	Will (1993)	Ronald W. Rebore (2000)	ลัดดา ไชยมหา (2556)	อเนตดา ชกวนา (2556)	ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (อ้างถึงใน สร้อยสุตา, 2563)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ												
1. การศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		7	70.00
2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	70.00
3. การศึกษาดูงาน			✓				✓	✓	✓	✓	5	50.00
4. การฝึกปฏิบัติจริง				✓		✓	✓	✓	✓		5	50.00
5. การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	✓			✓				✓	✓		4	40.00
6. การระดมสมอง			✓	✓			✓		✓		4	40.00
7. กรณีศึกษา			✓	✓			✓				3	30.00
8. การเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง	✓			✓	✓		✓	✓			5	50.00
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบเป็นกลุ่ม				✓			✓	✓	✓		4	40.00

จากตาราง 3 เป็นการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำจากนักวิชาการ  
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 คน พบว่า มีทั้งหมด 9 วิธี ที่มีความถี่มากกว่า  
ร้อยละ 30 ได้แก่ คือ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษา  
ดูงาน 4. การฝึกปฏิบัติจริง 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 6) การใช้โปรแกรม  
สำเร็จรูป 7) การระดมสมอง 8) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม และ 9) กรณีศึกษา  
ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำ ไปสร้างตัวโมเดลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 โดยการพิจารณาความสอดคล้องที่มีลักษณะคล้ายกันได้ตั้งภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

จากภาพประกอบ 4 เป็นโมเดลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบไปด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การระดมสมอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม 3) การศึกษาดูงาน ได้แก่ กรณีศึกษา

กล่าวสรุปว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การระดมสมอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม 3) การศึกษาดูงาน ได้แก่ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่เป็นเลิศทางด้านงานดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงและนำมาพัฒนาต่อยอดกระบวนการวิจัยให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อไป

## ตอนที่ 5 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

### 1. ความเป็นมาของการวิจัยปฏิบัติการ

ในระหว่างปี 1908-1929 John Dewey ได้เขียนบทความเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ โดยเห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาต้องทำวิจัยโดยมีการตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหาด้านวิธีสอนโดยกระบวนการแสวงหาความรู้ผลงานวิจัยของครูจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน แต่บุคคลแรกที่ใช้คำว่า การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) คือ Kurt Lewin แนวคิดของ Lewin เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการจากการตีความของ Kemmis มีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การค้นหาความจริง และการดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยเหตุนี้การวิจัยปฏิบัติการจึงมีลักษณะ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยและการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมศาสตร์และสังคมพร้อม ๆ กันสำหรับผู้ซึ่งนำการวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในทางการศึกษาเป็นคนแรก คือ Stephen Corey (สุวิมล วงวาณิช, 2554, หน้า 14)

### 2. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

สุวิมล วงวาณิช (2554, หน้า 15) ได้กล่าวถึงนิยามการวิจัยปฏิบัติการตามทัศนะของนักวิชาการ คือ Corey (2004) นิยามว่าการวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนร่วมพยายามค้นหาปัญหาของคนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อเสนอแนะ แก้ไข และประเมินการตัดสินใจ การทำงานของตนเอง Kemmis (1988, p. 23) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัย ที่ผู้วิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นและสิ่งที่ต้องทำวิจัย คือ แนวทางการปฏิบัติ ทางการศึกษา การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่ได้แตกต่างไปจากการวิจัยอื่นในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างในด้านวิธีการ วิธีการของการวิจัยปฏิบัติการ คือการทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด โดยเริ่มจาก การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) เป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือการวิเคราะห์ข้อมูล จึงไม่แตกต่างไปจากการวิจัย อื่น แต่วิธีการที่ต่างออกไป คือพยายามเข้าใจความหมาย และการตีความสิ่งที่เกิดขึ้น สิ่งนี้ ค้นพบ Glickman (1998, p. 91) นิยามว่าการวิจัย

ปฏิบัติการทางการศึกษา เป็นการศึกษาโดยอาจารย์ในโรงเรียน เพื่อเขียนผลของการจัดกิจกรรมที่จะใช้ในการ ปรับปรุงการสอน และ Fieldler (1967, p. 107) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการศึกษา ขนาดเล็กที่ดำเนินการโดยครูในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสะท้อนการ ปฏิบัติงานและเสริมพลังอำนาจให้กับครู

### 3. ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ

โดยสรุป นิยามเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะที่ให้ข้อสรุปสอดคล้องกัน ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2554, หน้า 21) ผู้วิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ในทางการศึกษา ผู้วิจัย คือ ครู) สิ่งที่ถูกวิจัย คือ ปฏิบัติการทางการศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทาง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาวิชาชีพวิธีการวิจัย คือ กระบวนการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญ คือการวิจัย และการปฏิบัติ ดังนี้

1. การสะท้อนผลกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและผลที่เกิดขึ้น
2. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อร่วมงานมีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ
3. กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่องและและทำเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน
4. ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

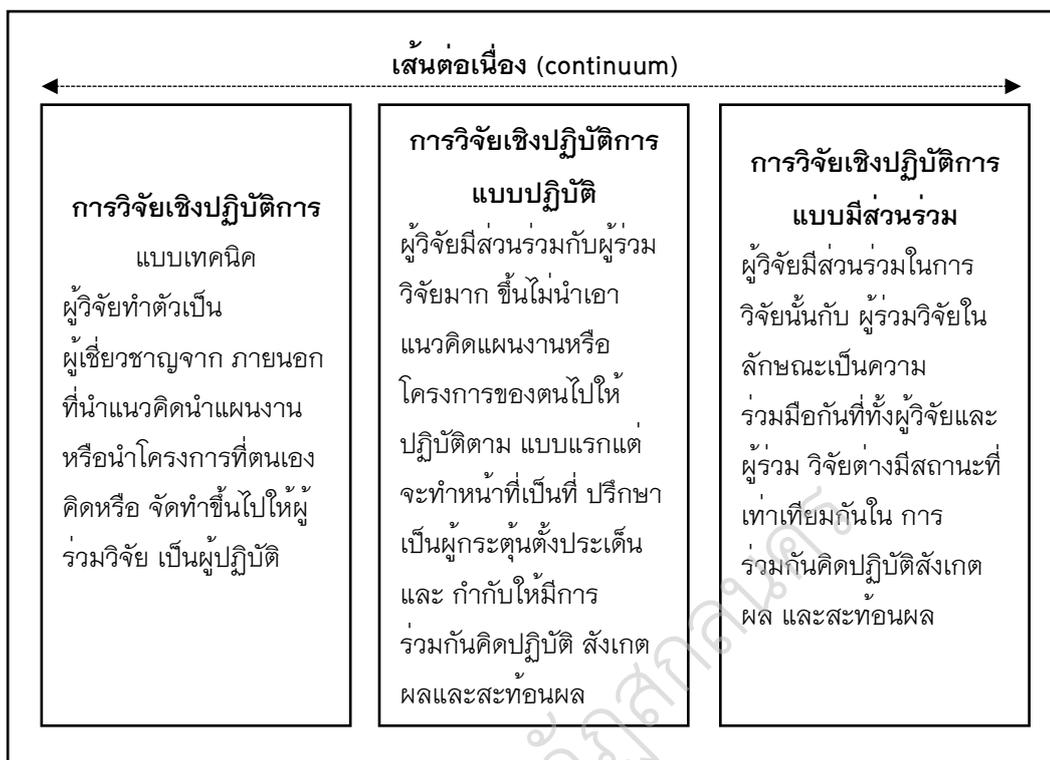
### 4. ระดับของการวิจัยปฏิบัติการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554, หน้า 48) ได้กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการเริ่มมีการพัฒนาครั้งแรก โดยนักวิชาการ ชื่อ Lewin แล้วได้รับการพัฒนาโดยนักวิชาการคนอื่น ๆ ในระยะต่อมาอีกหลายท่าน ในกรณีของ Car and Kemmis (1992, p.17 – 21) ได้จำแนกการ วิจัยปฏิบัติการออกเป็นสามระดับคือ

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical action research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (Outside expert) นำแนวคิดแผนงานหรือโครงการที่คิดหรือจัดทำขึ้นไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ (Practical action research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมวิจัยมากขึ้นไม่นำเอาแนวคิดแผนงานหรือ

โครงการของตนไปให้ปฏิบัติตามแบบแรกแต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้กระตุ้นตั้งประเด็นและกำกับให้มีการร่วมกันคิดปฏิบัติสังเกตผลและสะท้อนผล

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปลดปล่อยหรือแบบอิสระ (Emancipatory action research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการร่วมกันคิดปฏิบัติสังเกตผลและสะท้อนผลซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับหลักการทางการบริหารการศึกษามีข้อสังเกตว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิคเป็นการปฏิบัติแบบบนลงล่าง (Top - down) ที่ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะเป็นผู้ถูกกระทำหรือเป็นผู้ตาม (Passive/follower) เป็นรูปแบบที่มีความเป็นอำนาจ นิยมเปรียบเทียบได้กับการบริหารที่ใช้แนวคิดของทฤษฎี X หรือทฤษฎี Immaturity organization หรือทฤษฎี system 1 เป็นต้นหรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำก็เปรียบเทียบได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (Administrator centered) แบบกำกับ (Telling) แบบชี้แนะ (Directing) แบบควบคุม (Control) หรือแบบมุ่งงาน (Job centered) เป็นต้นส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปลดปล่อยหรือแบบอิสระ เป็นรูปแบบ ล่างขึ้นบน (Bottom - up) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีความเท่าเทียมกันทั้งในการแสดง ความคิดเห็นและการปฏิบัติจึงมีความเป็นประชาธิปไตยสูงต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาทในการ เป็นผู้กระทำหรือเป็นผู้นำ (Active/leader) ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับการใช้ทฤษฎีเพื่อการบริหารก็เปรียบเทียบกับการใช้ทฤษฎี Y หรือทฤษฎี Maturity organization หรือทฤษฎี System 4 หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำก็เปรียบเทียบได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (Practitioner centered) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบ มอบอำนาจ (Delegating) แบบเป็นเพื่อนร่วมงาน (Colleague) หรือแบบมุ่งคน (Employee centered) เป็นต้น เพื่อให้การเรียกชื่อของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปลดปล่อยหรือแบบ อิสระ สอดคล้องกับชื่อที่นิยมเรียกกันทั่วไปคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เรียกกันย่อ ๆ ว่า พาร์ (PAR) อันเป็นการนำเอาอักษรตัวแรกของชื่อ ภาษาอังกฤษมาเขียนส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติจัดอยู่ระหว่างระดับแรกและระดับที่สามของเส้นต่อเนื่อง (Continuum) ดังแสดงในภาพประกอบ 5 (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 49)



ภาพประกอบ 5 การจำแนกระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับตาม  
ทัศนะของ Carr & Kemmis  
ที่มา: Carr & Kemmis (1992 p. 17 – 21)

### 5. ความหมายการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นเริ่มต้นมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 โดยกระบวนการทำงานของ Kurt Lewin (Coghlan & Brannick, 2007, p. 39) งานที่ Lewin ได้ทำไว้ คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นลักษณะของการทำงานแบบวงจร ซ้ำ ๆ เพื่อที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร Carr and Kemmis (1992, pp. 17 – 21) ได้จำแนก การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ออกเป็นสามระดับคือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical action research) แนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจาก ภายนอก (Outside expert) ที่นำแนวคิด แผนงานหรือโครงการที่คิดหรือจัดทำขึ้นให้ผู้ร่วม วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ 2) การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ (Practical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยมีส่วน ร่วมกับผู้ร่วมวิจัยมากขึ้นไม่นำเอาแนวคิดแผนงานหรือ โครงการของตนไปให้ปฏิบัติตาม แบบแรกแต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้กระตุ้นตั้ง ประเด็นและกำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติสังเกตผลและสะท้อนผลและ 3) การวิจัยเชิง

ปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Emancipatory Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Elaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการร่วมคิดร่วมปฏิบัติสังเกตผลและสะท้อนผล และ วิโรจน์สารรัตน์ (2554 หน้า 12 – 17) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานเขียนของ Holy และ Kasten (2001 p. 10.); Mills (2007, p. 57); Coghlanba: Brannick (2007, p. 71); James, Milenkiewicz & Bucknam (2008, p. 96) พบว่า นักวิชาการในกลุ่มนี้ มีทัศนะตรงกันว่า การวิจัยในปัจจุบันนั้นสามารถ จำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) การวิจัยเชิงปริมาณอิงกับปรัชญาปฏิฐานนิยมหรือ ประจักษ์นิยม (Positive/Empiricism) เน้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร
- 2) การวิจัยเชิงคุณภาพอิงกับปรัชญากำหนดนิยมหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/Phenomenologicalism) เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ เป็นอยู่และความหมายของสิ่งนั้นและ
- 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิงกับปรัชญาของทฤษฎี สังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social theory) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories of Postmodernism) ที่เชื่อเกี่ยวกับประสบการณ์ที่มีอยู่จริงของมนุษย์และการตั้งศักยภาพของ มนุษย์ออกมาใช้ให้เต็มที่ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตย ในการกระทำและการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในทางบวกการมีอำนาจใน การตัดสินใจถึงสิ่งที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและไม่เปลี่ยนแปลงการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่ ก่อนกับสารสนเทศที่ได้รับใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จการตั้ง คำถามและการแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบตลอดจนการใช้วิธีการเชิงพรรณนาอธิบาย ถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น และทำความเข้าใจผลของการใช้ตัวสอดแทรกทางการศึกษา

ในช่วงทศวรรษที่ 70 ได้มีการค้นพบแนวคิดใหม่ (Mc Kerman, 1996, p. 97) คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) มีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการวิจัยอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปโดยที่การวิจัยชนิดนี้จะเน้นที่ผลกระทบ (Effect) จากการปฏิบัติโดยตรงของนักวิจัยภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน มีเป้าหมาย (Goal) เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Quality) ของชุมชนหรือพื้นที่เป้าหมายที่เกี่ยวข้องในการวิจัย (Dick, 2002, p. 97; Reason & Bradbury, 2001, p. 36; Hult & Lennung, 1980, p. 41; McNiff, 2002, p. 67) ซึ่งได้รับความสนใจไปทั่วโลกทั้งในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพ (professional) และการพัฒนาองค์กร (Organizational) การนำวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือ PAR

มาใช้ใน วงการศึกษา นั้นพบว่า มีคุณลักษณะ (Attributes) 3 ประการที่จะช่วยเพิ่มควมมีประสิทธิภาพ (Efficacy) ของ PAR สำหรับนักการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1) องค์ประกอบเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ PAR จะช่วยในการสร้างชุมชนการปฏิบัติในโรงเรียน (McDermott & Snyder, 2002, p.36) 2) PAR เป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ซึ่งจะมีผู้ที่มีส่วนได้เสียที่หลากหลายและกว้างขวางเพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติในกระบวนการเรียนการสอนและ 3) คุณสมบัติที่กล่าวมาทั้งสองข้อข้างต้นจะมีส่วนอย่างมากในการที่จะส่งเสริมการเกี่ยวโยง (Involvement) ความชำนาญ (Expertise) และความรู้สึกถึงความเป็นมืออาชีพ (Sense of Professionalism) สำหรับผู้นำ PAR ไปปฏิบัติ (Greenwood & Levin, 2002, p. 46; James, 2006, p. 19; Zuber-Skerrit, 1992, p.69) ในอดีต MC Taggart (1989, p.27) เป็นนักวิชาการที่ได้เสนอสิ่งที่เรียกว่า “ความเชื่อ 16 ประการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” (16 Tenets of Participatory Action Research) ไว้เพื่อเป็นแนวคิดในการปฏิบัติโดยที่เขาได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีข้อควรคำนึงดังนี้ คือ 1) เป็นวิธีการ (Approach) ในการพัฒนาการปฏิบัติของสังคม (Social Practice) โดยการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของสังคมนั้น ๆ 2) เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Authentic Participation) 3) เป็นความร่วมมือกัน (Collaborative) 4) ทำให้เกิดชุมชนที่สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ (Self-Critical Communities) 5) เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematic Learning Process) 6) ทำให้คนมีส่วนร่วมในการที่จะคิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำของพวกเขาเอง 7) ต้องการให้คนได้ทดสอบการปฏิบัติ (Practices) ทดสอบแนวคิด (Ideas) และ ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหรือชุมชนของเขา 8) เกี่ยวข้องกับการ จดบันทึกข้อมูล (Keeping Records) 9) ต้องการให้ผู้มีส่วนร่วม (Participants) พยายามมอง ประสบการณ์ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม (Objectify) 10) เป็นกระบวนการทางการเมือง อย่างหนึ่ง (Political Process) 11) ประกอบการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ (Critical Analysis) 12) เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Starts Small) 13) เริ่มต้นจากวงจรเล็ก ๆ (Small Cycles) 14) เริ่มต้นจากการรวมกลุ่มเล็กๆ (Small Groups) หลาย ๆ กลุ่มที่มีปัญหาหรือความ ต้องการร่วมกัน 15) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมกันสร้างฐานข้อมูลขึ้นมา (Build Record) และ 16) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม (Participant) สามารถที่จะแสดงความถูกต้องของการกระทำ (Demonstrate Evidence) ของพวกเขาอย่างเป็นเหตุเป็นผล

นอกจากนี้ Seymour – Rolls และ Hughes (2000, p. 12) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) เป็นการวิจัยซึ่งมีพลังขับเคลื่อนในตัวของมันด้วยการสร้างความเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางบวก โดยมีวิวัฒนาการมาจากการวิจัยทางสังคม (Social Research) และการวิจัยทางการศึกษา (Educational Research) จนมาถึงสมัยนี้ PAR ก็ยังคงเป็นหนึ่งใน การวิจัยเพียงไม่กี่ชนิดที่ยังคงยึดถือหลักการมีส่วนร่วมและการสะท้อนผล (Participation and Reflection) รวมทั้ง การเสริมพลังและการปลดปล่อย (Empowerment and Emancipation) ของกลุ่มต่าง ๆ ที่ กำลังมองหาวิธีการที่จะปรับปรุงสถานการณ์ทางสังคมของพวกเขาให้ดีขึ้นสอดคล้องกับ James, Milenkiewicz & Bucknam (2008, p. 26) ได้เขียนหนังสือชื่อ “Participatory Action Research for Educational Leadership” โดยมีตอนหนึ่งกล่าวว่าไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) สำหรับใช้ในการพัฒนาบุคคล (Personal) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) โดยที่การวิจัยประเภทนี้นั้นจะเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ถ้าผู้ที่นำไปใช้เช่นผู้บริหารโรงเรียนครูและคนในชุมชนได้ให้ความใส่ใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดหุ้นส่วน (Partners) ที่หลากหลายที่จะช่วยในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีส่วน Quixley (2008, p.36) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research หรือ AR) นั้นโดยพื้นฐานแล้วก็คือการวิจัยแบบการมีส่วนร่วม (Participatory Research) ซึ่งผลจากการค้นพบและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติไม่สามารถที่จะใช้บังคับเพื่อให้คนอื่นนำไปปฏิบัติได้ทันที ซึ่งก็หมายความว่าผลที่ออกมานั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ถูกวิจัยทุกคนก่อนที่จะมีการนำไปใช้ปฏิบัติเพราะฉะนั้นผู้ถูกวิจัยจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัยในทุกตารางนิ้วและจะต้องมีมุมมองว่าการวิจัยในครั้งนี้คืองานวิจัยของเขาเพื่อผลประโยชน์ของพวกเขาและเป็นสิ่งที่พวกเขาสามารถที่จะมีผลกับสิ่งนั้นได้ (By them, For them and of them) รวมทั้งสามารถที่จะปรับปรุงงานวิจัยของพวกเขาให้ดีขึ้นได้อีกด้วย เช่นเดียวกันกับ Creswell (2008, pp. 27 – 31) ได้กล่าวไว้ว่า “ในบรรดารูปแบบการวิจัยทั้งหลายนั้นมีการวิจัยชนิดหนึ่งที่เรียกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งเป็น การวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ (Applied) ในการออกแบบการปฏิบัติ (Practical design) ได้มากที่สุดและดีที่สุด” ในขณะที่ McTaggart (2010, p. 81) ได้กล่าวไว้ว่าคำว่า “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ”

(Action research หรือ AR) จะมีความครอบคลุมถึงแนวทางที่หลากหลาย (diverse range) ของวิธีการในการสืบสวนสอบสวน (Inquiry) แต่ในทุก ๆ แนวทางจะมีประเด็นหนึ่งที่คล้ายคลึงกัน คือจะเป็นแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทางสังคม (Social Practice) ซึ่งถ้าเรามองในภาพรวมเกี่ยวกับแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้วเราอาจจะเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งซึ่งกว่าเดิมน่าผลลัพธ์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบบวิพากษ์ (Critical Participatory Action Research) จะประกอบด้วย 4 ประการคือ

- 1) จะเสนอแนวทาง (Provide a way) ในการตีความ (interpreting) เกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนทางสังคม (Social inquiry) อย่างหลากหลาย
- 2) จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เราสามารถจะ ปฏิบัติได้โดยการใช้นิยาม (Concept) ที่มาจากทฤษฎีเชิงวิพากษ์ (Critical theory) ของ Habermas (1974, pp. 79 - 84)
- 3) จะแสดงให้เห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นอาจจะถูกมอง ว่าเป็นแนวทางปฏิบัติทางสังคม (Social practice) เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทาง สังคม
- 4) ใช้นิยามจากกรณีศึกษาใหม่ ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อที่จะยกตัวอย่าง (Illustrate) ว่าจะนำแนวคิดของสภาพแวดล้อมสาธารณะ (Public Sphere) มาใช้ในการ ตรวจสอบ (Examine) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในทางปฏิบัติได้อย่างไร และเพื่อที่จะทำให้เรา เข้าใจได้ว่าการปฏิบัตินั้นจะอย่างไรจึงจะทำให้เรารู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติ นั้นจะเกิดขึ้นอีก ส่วน Kemmis & Wilkinson (1998 อ้างถึงใน Creswell, 2008, pp. 27 - 31) ได้ สรุปประเด็นหลักในเรื่องของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีความโดดเด่น (Features) ไว้ 6 ประการ คือ

- 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทาง สังคม (Social process) ซึ่งนักวิจัยมีเจตนาที่จะค้นหาถึงความสัมพันธ์ (Relationship) ระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual) กับคนอื่น ๆ (Other people) โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะทำ ความเข้าใจว่าความสัมพันธ์กันในสังคมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร และสามารถที่จะมีผลกระทบ ต่อคนแต่ละคนในสังคมนั้นได้อย่างไร
- 2) เป็นการสืบสวนสอบสวน (Inquiry) ที่เน้นการมี ส่วนร่วม (Participatory) ซึ่งหมายความว่าแต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำแล้ว เสนอความรู้และความคิดเห็นไปสู่บุคคลอื่นรวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน
- 3) เป็นการวิจัยที่ใช้หลักของการปฏิบัติ (Practical) และใช้ความร่วมมือ (Collaborative) เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการปฏิบัติเพื่อ ขยายผลไปสู่ชุมชนหรือสร้างความรู้ให้กับองค์กรทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผล ความล้มเหลวและความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติหรือจากปฏิสัมพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ
- 4) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปลดปล่อย (Emancipatory)

นั่นคือในการดำเนินงาน จะไม่มีการบีบบังคับโดยที่ทุกคนจะมีอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรมซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง 5) เป้าหมายอีกอย่างหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละบุคคล (Individuals) สามารถที่จะปลดปล่อยตนเองออกจากสภาพการที่ถูกบีบบังคับ (Constrain) ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสื่อ (Media) ภาษา (Language) กระบวนการทำงาน (Work procedures) และใน ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจที่มีอยู่ในบริบทของการศึกษา 6) เรื่องของการทบทวนตนเอง (Recursive/Reflective/Dialectical) และจะเน้นที่การสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัตินั้น เพราะลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะสามารถเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันได้อีกโดย การพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) เป็นการวิจัยซึ่งมีพลังขับเคลื่อนในตัวของมันด้วยการสร้างความเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางบวกมีวิวัฒนาการมาจากการวิจัยทางสังคม (Social Research) และการวิจัยทางการศึกษา (Educational Research) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) สำหรับใช้ในการพัฒนาบุคคล (Personal) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่อิงกับปรัชญาของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories of Postmodernism) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในเรื่องต่าง ๆ มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) มีความเชื่อเกี่ยวกับประสบการณ์ที่มีอยู่จริงของมนุษย์และการตั้งศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เต็มที่ผลจากการค้นพบและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ

## 6. ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้รวบรวมมากล่าวไว้พอสังเขป เพื่อให้มองเห็นรูปแบบของการวิจัยประเภทนี้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศรวม 7 ท่านจะได้แก่ Mills (2007, p. 57); Quixley (2008, p. 119); James, Milenkiewicz & Bucknam (2008, p. 96); Creswell (2008, pp. 27 – 31); Stringer (1999, p. 90); MC Taggart (2010, p. 27); วิโรจน์สารรัตน์ (2554, หน้า, 98) ดังต่อไปนี้

Mills (2007, p. 57) ให้ทัศนะว่าการวิจัยในปัจจุบันจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) อิงกับปรัชญา Logical Positivism เน้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) อิงกับปรัชญา Phenomenology เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจใน สิ่งที่เป็นอยู่และความหมายของสิ่งนั้น (Understand the way things are and what it means) และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) อิงกับปรัชญาของ Social critical theory และ theories of postmodern ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความเป็น ประชาธิปไตยในเรื่องต่าง ๆ เช่นการกระทำและการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ในทาง การศึกษาในทางบวก (Taking action and effecting positive educational change) การมี อำนาจในการตัดสินใจถึงสิ่งที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและไม่เปลี่ยนแปลง การ เชื่อมโยง ความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับสารสนเทศที่ได้รับใหม่การเรียนรู้จากประสบการณ์ (แม้ว่าจะไม่ ประสบผลสำเร็จ) และการตั้งคำถามและการแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการใช้วิธีการเชิงพรรณนา (Narrative/descriptive methods) อธิบายถึงสิ่งที่กำลัง เกิดขึ้นและทำความเข้าใจผลของการใช้ตัวสอดแทรกทางการศึกษา (Educational intervention) โดย Mills ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการศึกษาแบบดั้งเดิม (traditional research) กับการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งสรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามทัศนะของ Mills

อะไร? (What?)	การวิจัยแบบดั้งเดิม (traditional research)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)
ใครบ้างที่ เกี่ยวข้อง (Who?)	จัดการโดยคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัย นักการศึกษาและ นักศึกษابัณฑิตโดยมีคนที่ถูก กระทำคือคนในกลุ่มทดลอง (experimental group)และกลุ่ม ควบคุม (Control group)	จัดการโดยครูและครูใหญ่โดยมี ผู้ถูกกระทำคือนักเรียนภายใต้การ ดูแลของพวกเขา
เกิดขึ้นที่ไหน? (Where?)	ในสภาพแวดล้อมที่สามารถ ควบคุมตัวแปรได้ (where variables can be controlled)	ในโรงเรียนและในชั้นเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

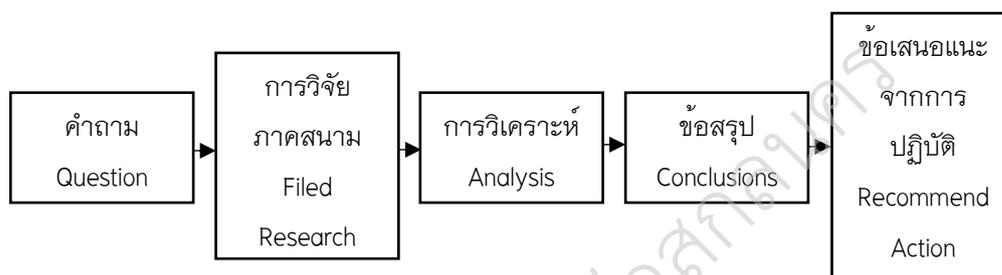
อะไร? (What?)	การวิจัยแบบดั้งเดิม (traditional research)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)
ทำอย่างไร? (How)	ใช้วิธีการเชิงปริมาณ (quantitative methods) (How?) เพื่อที่จะแสดงในลักษณะที่วัดได้ ในระดับหนึ่งที่มี นัยสำคัญทางสถิติ (Statistical significance) และ เพื่อที่จะแสดง ถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (cause-effect) ระหว่างตัวแปร	ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (qualitative methods) เพื่อบรรยายถึงลักษณะที่ เกิดขึ้นและเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ผลกระทบ (effects) ของตัว สอดแทรกทางการศึกษา (educational intervention)
ทำไม? (Why)	เพื่อรายงานและตีพิมพ์ข้อสรุปที่ สามารถนำไปใช้ ในกลุ่มอ้างอิง (generalized) ในกลุ่ม ประชากร ที่มากกว่าเดิม	เพื่อการลงมือปฏิบัติ (take action) จริงและเปลี่ยนแปลงผลกระทบใน ด้านบวก ในสภาพแวดล้อมที่เป็น บริบทเฉพาะ ของโรงเรียนที่ ทำการศึกษา

นอกจากนี้ Mills (2007, p. 27) กล่าวต่อไปว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ วิธีการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นระบบ (Systematic Inquiry) ซึ่งกระทำโดยครูนักวิจัย (Teacher Researcher) ผู้บริหารโรงเรียน (Principal) ที่ปรึกษาของโรงเรียน (School Counselors) หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำโดยครูนั้นเป็นการกระทำที่เกิดจากตัวครูเอง โดยปราศจากการควบคุมหรือบังคับจากบุคคลอื่นซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ 1) วิจัยประเด็นที่ต้องการเน้น (Identify an area of focus) 2) รวบรวมข้อมูล (Collect Data) 3) วิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้ออกมา (Analyze and Interpret Data) และ 4) ดำเนินการพัฒนาและวางแผนปฏิบัติ (Develop and Action Plan) ทั้งนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ถูกเขียนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรที่ตีพิมพ์โดย Kurt Lewin (มีอายุอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1890 - 1947) เป็นคนแรกที่เริ่มใช้คำว่า "Action Research"

จากที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Mills (2007, p.27) นั้นแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีหลักคือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงวิพากษ์ ซึ่งเน้น ที่ความเป็นประชาธิปไตยโดยให้ผู้มีส่วนร่วมทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น(Exchange Ideas) และวิพากษ์วิจารณ์ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานและ 2) การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติที่ไม่เน้นทฤษฎีใดได้แต่กระทำการวิจัยจากปัญหาในบริบทเฉพาะ

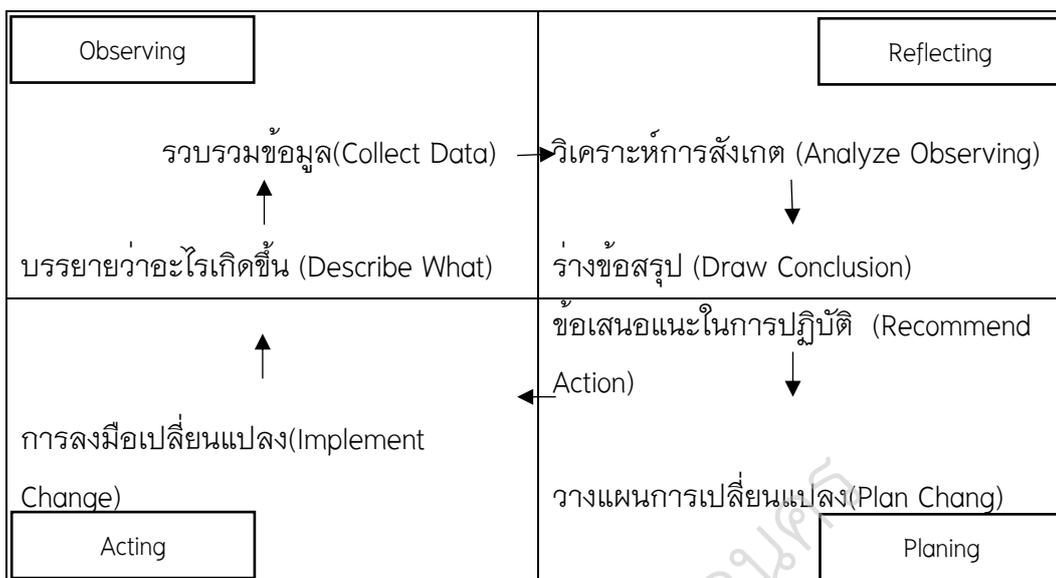
ขณะที่ Quixley (2008, p. 119) กล่าวว่า เหตุผลที่ต้องใช้กระบวนการของการวิจัย เชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมก็เพราะว่าการวิจัยประเภทนี้คือ 1) เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการพัฒนาสำหรับการบริการชุมชนในภาคเอกชน (Non - government) 2) เปิด โอกาสให้เผชิญกับคำถามหรือปัญหาใหญ่ ๆ (Big questions) 3) ทำหน้าที่เสริมพลัง (Empowerment) ให้กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริงรวมทั้งช่วยเสริมพลังให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมในการให้การบริการและหน่วยงานข้างเคียงอื่น ๆ 4) ช่วยให้องค์กรและพนักงานเข้าใจว่าจะมีการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานกันอย่างไรโดยเป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้ 5) ช่วยให้มีจุดเน้นที่ดีกว่าเดิมในสิ่งที่ทำกันอยู่แล้ว 6) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและคนงานแต่ละคน 7) ทำให้การประเมินผลมีความง่ายยิ่งขึ้นและสนุกมากยิ่งขึ้น 8) ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับข้อสมมติฐาน (Hunches) และจะช่วยให้เราสามารถที่จะค้นหาข้อสมมติฐานนั้นในทิศทางที่ตรงประเด็น (Relevant) และเป็นประโยชน์ (Useful) และท้ายที่สุดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถที่จะช่วยองค์กรในการพัฒนาแนวทางการให้บริการที่มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น (Multi - faceted) เป็นองค์รวม (Holistic) และมีความเหมาะสมกับท้องถิ่นซึ่งหลักการที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือ 1) ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียสะท้อนผล (Reflect) และหาวิธีการที่จะปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้นโดยเชื่อมโยงการสะท้อนผลและการปฏิบัติอย่างเข้มแข็งแล้วผนวกกันให้แน่นขึ้นในลักษณะที่เป็นเอกสาร (Documented) และ เกิดขึ้นในเวทีสาธารณะ (Public) 2) ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยคำถาม (Identifying) ตอบคำถามและตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำที่เกิดขึ้น 3) ให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคำถามของตัวเอง 4) เกิดการทำงานในลักษณะของการร่วมมือ (Collaborative) ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนต่าง ๆ ให้น้อยลง กว่าเดิมและจะทำให้เกิดการแบ่งปันอำนาจกันระหว่างผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมด 5) ส่งเสริม ให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความรับผิดชอบ (Responsibility) ในการวิเคราะห์อย่างวิพากษ์

(Critical analysis) การประเมิน (Evaluation) และการบริหารจัดการ (Management) ของตัวเอง 6) สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Progressively) และเปิดเผย (Publicly) โดยการทดสอบแนวคิดด้านการกระทำ (ซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดขึ้นในระหว่างการ ปฏิบัติงานก็เป็นได้) และ 7) มีความต่อเนื่อง (Progressively) จนสามารถทำให้ผู้มีส่วนได้เสียตอบคำถามหรือปัญหาที่ใหญ่กว่าเดิมได้ และได้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นรูปแบบของ การวิจัยทั่วไประหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวิจัยทั่วไประหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของ Quixley

จากภาพประกอบ 6 จะเห็นได้ว่าการทำวิจัยทั่วไประหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะเริ่มต้นที่คำถาม (Question) หรือปัญหาการวิจัยต่อการลงภาคสนามเพื่อทำการเก็บข้อมูล (Field Research) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ (Analysis) แล้วจัดทำเป็นข้อสรุป (Conclusions) และนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติ (Recommend Action) ซึ่งจะพบเห็นได้จาก งานวิจัยทั่ว ๆ ไปส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นจะมีลักษณะเป็น วงจร 4 ขั้นตอนคือการวางแผน (Planning) การลงมือปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และ การสะท้อนผล (Reflecting) ดังในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 Working PAR Model โดย Quixley

ปรับปรุงจากแนวคิดของ Wadsworth

ทั้งนี้ Quixley (2008, p. 119) ให้ข้อสังเกตว่าในระหว่างวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการมองย้อนไปข้างหลัง (Look back) และในขณะเดียวกันก็ต้องมองไปข้างหน้า (Look forward) ด้วยเสมอเพราะในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยประเภทนี้จะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันไปตลอดเช่นในขั้นตอนการวางแผน (Planning) ก็ต้องย้อนไปดูขั้นตอนผล (Reflecting) ว่าได้ข้อสรุปอะไรมาบ้างจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ผ่านมาเพื่อที่จะนำเอาข้อสรุป ที่ได้จากการสะท้อนผลนั้นมาใช้ประกอบการวางแผนให้ตรงประเด็นและก็ต้องมองไปที่ขั้นปฏิบัติด้วยว่าเมื่อมีการวางแผนตามข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนผลแล้วจะนำสิ่งที่ได้จากการวางแผนไปปฏิบัติได้อย่างไรจึงจะไม่หลงประเด็นตามแผนที่ได้วางไว้เป็นต้น

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมี James, Milenkiewicz & Bucknam (2008, p. 96) พวกเขา กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เรียกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ถูกนิยามว่าเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่มีขั้นตอนหลายขั้นตอน (Multistage) ถูกออกแบบมา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปปฏิบัติได้สามารถปรับปรุงในด้านใดด้านหนึ่งของการกระทำและ สามารถเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ เป็นกระบวนการที่กระทำซ้ำ แล้วซ้ำเล่าและสนับสนุนกระบวนการนี้โดยการใช้กลยุทธ์ที่

เป็นมาตรฐานหลายวิธีการแต่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะแตกต่างไปจากการวิจัยในเชิงวิทยาศาสตร์ในบางเรื่องโดยการ วิจัยแบบวิทยาศาสตร์จะมองแบบตั้งเดิมว่าแนวการปฏิบัติต้องชัดเจนและวัดผลได้ นักวิทยาศาสตร์ต้องมีความเป็นกลางและไม่ควรจะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในการทดลองของ เขาส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะเป็นการทำงานร่วมกันตามแบบของการ วิจัยซึ่งถูกนิยามว่าเป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีผู้ปฏิบัติมีความสามารถ หลากหลายมาทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้และได้นำเสนอ กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Participatory Action Research Process หรือ PAR Process) ไว้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

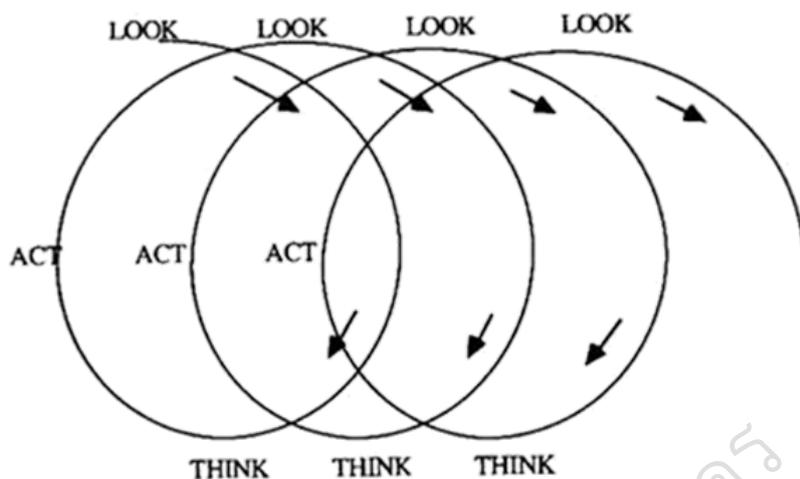
ตามแนวคิดของ Milenkiewicz และ Bucknam

จากภาพประกอบ 8 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ James, Milenkiewicz & Bucknam (2008, p. 96) ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวินิจฉัย (Diagnose) เป็นการวินิจฉัยหาค่าประกอบ (Factors) หรือสาเหตุของปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพเป็นอยู่เดิม (Status quo) 2) การลงมือปฏิบัติ (Act) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องสภาพความเป็นอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและยกย่องสภาพความเป็นอยู่และปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นไปได้

ในทางที่ดี 3) การวัดผล (Measure) เป็นขั้นตอนการวัดผลลัพธ์ของการ กระทำและพยายามที่จะทำงานเพื่อที่จะให้ผลลัพธ์นั้นเป็นผลดีต่อผู้เรียน และ 4) การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นตอนการสะท้อนผลของ กระบวนการดำเนินงานและการระดมสมองเกี่ยวกับสถานการณ์และขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นกับผู้ มีส่วนได้คนอื่น ๆ

ยังมี CreSwell (2008, pp. 27 – 31) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยปฏิบัติการไว้ คือ 1) มีจุดเน้นไปสู่การนำไปปฏิบัติ 2) การดำเนินการวิจัยมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมการวิจัย 4) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic process) ในลักษณะของ เกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่ปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ 5) การพัฒนาแผนการดำเนินงานต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ และ 6) มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้องเช่นโรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชนและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

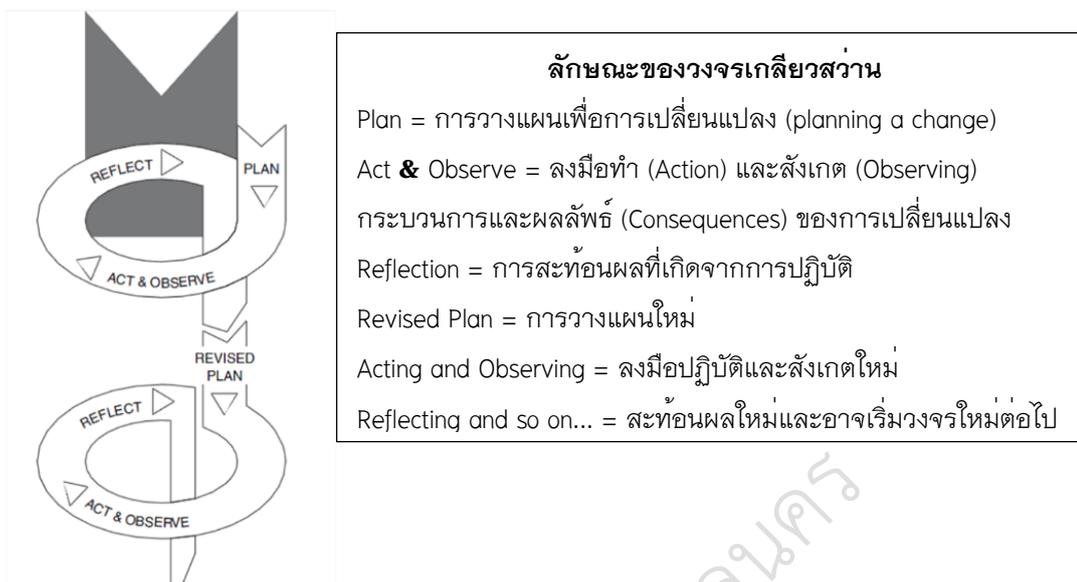
ในส่วนของ Stringer (1999, p. 90) จากการพิจารณา ได้เสนอว่า กระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ (Action Research) จะพบว่า มีลักษณะเป็นเกลียว (Spiral) ของการคิดการ พิจารณาและการกระทำซึ่งเรียกว่า “เกลียวปฏิสัมพันธ์” (Interacting Spiral) ซึ่งประกอบด้วย 3 ระยะเวลาคือดูว่ามีปัญหาอะไร (Look) คิดพิจารณา (Think) และลงมือปฏิบัติ (Act) ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้จะนำไปสู่แนวทางของการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นต้องเป็นแนวเส้นตรง โดยที่กระบวนการทั้งหลายนี้สามารถเกิดขึ้นได้ซ้ำอีกและจะมีการปรับปรุงกระบวนการ และมีการตีความหรือให้ความหมายในขั้นตอนต่อไปดังในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 เกลียวปฏิสัมพันธ์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(Action research Interacting spiral) ตามทัศนะของ Stringer

ในขณะที่ McTaggart (2010, p.27) ได้กล่าวว่า โดยเป้าหมายที่สำคัญ (Important Goal) ก็คือเราต้องเคลื่อนที่ให้ไกลออกไปจากจุดที่ไม่ใช่เพียงแต่การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในการทำการวิจัยซึ่งแท้จริงแล้วเราก็ต้องทำความเข้าใจว่าการวิจัย รูปแบบนี้มันเป็นวงจรที่เป็นขั้นตอนของการวางแผน (Planning) การลงมือปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนผล (Reflecting) และมีการเริ่มต้นวางแผนใหม่ใน ลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่อง (Successive Cycle) ของการปรับปรุงโดยที่วัตถุประสงค์ของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบวิพากษ์ (Critical Participatory Action Research) นั้นคือการ ยืนยันใหม่ (Reaffirm) ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทางสังคม (Social Practice) ซึ่งประกอบไปด้วยการปฏิบัติตามแนวทางของการวิจัยเพื่อที่จะทำให้เราเข้าใจว่าการปฏิบัติ เหล่านี้มีความสอดคล้อง (Coherent) มีความยุติธรรม (Just) มีเหตุผล (Rational) มีความรอบรู้ (Informed) มีความพึงพอใจ (Satisfying) และมีความยั่งยืน (Sustainable) เพิ่มมาก MC Taggart ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่โดดเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้โดยให้ ชื่อว่าเป็นวงจรเกลียวส่ววนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (The action research spiral) ดังภาพประกอบ 10



### ลักษณะของวงจรเกลียวสว่าน

Plan = การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (planning a change)  
 Act & Observe = ลงมือทำ (Action) และสังเกต (Observing)  
 กระบวนการและผลลัพธ์ (Consequences) ของการเปลี่ยนแปลง  
 Reflection = การสะท้อนผลที่เกิดจากการปฏิบัติ  
 Revised Plan = การวางแผนใหม่  
 Acting and Observing = ลงมือปฏิบัติและสังเกตใหม่  
 Reflecting and so on... = สะท้อนผลใหม่และอาจเริ่มวงจรใหม่ต่อไป

ภาพประกอบ 10 วงจรเกลียวสว่านของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(The Action Research Spiral) ตามทัศนะของ McTaggart

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นมากกว่าวิธีวิทยาการวิจัย (Research methodology) (Carr, 2007, p.61) โดยเป็นการนำคนมารวมกันเพื่อที่จะทำการสะท้อนผล (Reflect) และลงมือปฏิบัติ (Act) ในเรื่องของการปฏิบัติทางสังคม (Social Practices) และการปฏิบัติทางการศึกษา (Educational Practices) ของพวกเขาโดยการใช้แนวทางที่เป็นระเบียบ (Disciplined Ways) เพื่อที่จะทำให้พวกเขามีความสอดคล้อง (Coherent) มีความยุติธรรม (Just) มีเหตุมีผล (Rational) มีความรอบรู้ (Informed) มีความพึงพอใจ (Satisfying) และมีความยั่งยืน (Sustainable) เพิ่มมากขึ้นและจากความตั้งใจในการที่จะกระทำในสิ่งเหล่านี้ทำให้การวิจัยประเภทนี้มีความเกี่ยวข้องกับแนวความคิดซึ่งมีลักษณะพิเศษ (Distinctive Ideas) เกี่ยวกับเรื่องของการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทางการศึกษา (Educational Practice) และจะเกี่ยวข้องกับวิธีการในการวิจัย (Research Approaches) ซึ่งจะทำการให้กิจกรรมเหล่านี้ดำเนินไปได้ตลอดและจากการที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำงานเป็นกลุ่มของคนที่มีความสนใจที่จะทำงานร่วมกันในสิ่งที่พวกเขามีความกังวลใจร่วมกัน (Thematic Concern) จึงเป็นวิธีการวิจัยที่สามารถทำให้คนเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของพวกเขาให้ไปสู่จุดหมายที่ได้ตั้งไว้

วิโรจน์สารรัตน์ (2563, หน้า 105 – 106) กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม  
ว่าเป็นวิธีการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์บางส่วนใช้วิธีปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม  
(Participatory Action Approach) ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัยเพื่อผู้ปฏิบัติแก้ไขปรับปรุง  
สภาพของตนเองและหากจะนำเสนอ “แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการ  
แบบมีส่วนร่วม” ขึ้นมา (ในที่นี้สมมุติว่ามี 2 วงจร) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนดังนี้ 1) การ  
เตรียมการ (Preparation) 2) การวางแผน (Planning) 3) การปฏิบัติ (Acting) 4) การสังเกต  
ผล (Observing) 5) การสะท้อนผล (Reflecting) 6) การวางแผนใหม่ (Re-planning)  
7) การปฏิบัติใหม่ (Re - acting) 8) การสังเกตผลใหม่ (Re-observing) 9) การสะท้อนผล  
ใหม่ (Reflecting) 10) การสรุปผล (Conclusion) ผู้วิจัยควรชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย ให้ทราบถึง  
ธรรมชาติ ของกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรกรวมทั้งข้อเสนอแนะและผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วม  
วิจัย ทราบ” โดยที่ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานแต่ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วม  
ต้อง ได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล” ด้วยจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ  
ดังแสดงเป็นแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในภาพประกอบ 11

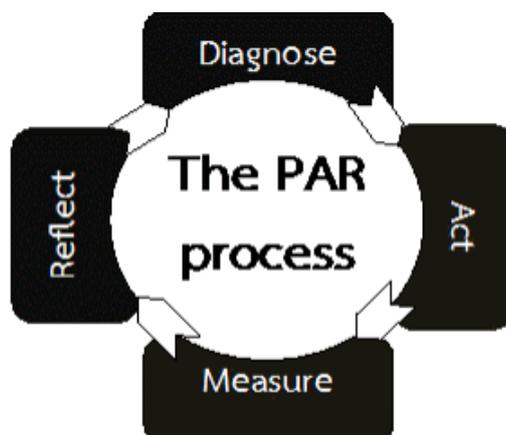
<p>คำนี้ถึง 1) ข้อวิพากษ์ต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิคและทัศนะต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม</p> <p>2) แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน</p> <p>3) ปรัชญาของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ และทฤษฎีหลังสมัยใหม่</p>		
<p>คำนี้ถึง 10 หลักการของผู้วิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ในบริบทเฉพาะ</li> <li>2. ทักษะที่หลากหลาย</li> <li>3. มุ่งการเปลี่ยนแปลง</li> <li>4. มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล</li> <li>5. รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน</li> <li>6. วิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง</li> <li>7. เรียนรู้จากการกระทำทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ</li> <li>8. ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญและการเป็น ผู้มีส่วนได้เสียจากภายใน ชุมชนเอง</li> <li>9. การมีบันทึกของผู้ร่วม วิจัยทุกคนเช่น             <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปลี่ยนแปลงใน กิจกรรมและการปฏิบัติ</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงใน คำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงใน ความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบองค์การ</li> <li>- การพัฒนาตนเองจาก การร่วมในการวิจัย</li> </ul> </li> <li>10. นำไปสู่การปฏิบัติหรือ การพัฒนาที่ยั่งยืน</li> </ol>	<p><b>จุดเริ่มต้น</b></p> <p>สร้างความคุ้นเคยเสริมสร้างด้านวิชาการให้กับผู้ร่วมวิจัย</p> <p><b>ผลการวิจัย</b></p> <p>บรรยายถึงปรากฏการณ์การวิจัยและนำเสนอผลการเปลี่ยนแปลงผลการเรียนรู้ และความรู้อื่นจากการปฏิบัติ</p>	<p>คำนี้ถึง 10 จรรยาบรรณของผู้วิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้วิจัยต้องรับผิดชอบต่อการ รักษาความลับ</li> <li>2. ผู้ร่วมวิจัยเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเสมอภาคกัน</li> <li>3. ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจ ร่วมกัน</li> <li>4. ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัย มากที่สุด</li> <li>5. มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และขอเสนอแนะได้รับการ เห็นชอบจากทุกฝ่าย</li> <li>6. การสังเกตหรือการตรวจสอบเอกสารเพื่อจุดมุ่งหมายอื่น ต้องได้รับการอนุญาตก่อน</li> <li>7. ผลการดำเนินงานจะยังคง ปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาส ให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะได้</li> <li>8. ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์งานเขียน หรือทัศนะของคนอื่นโดยขาด การเจรจาต่อรองก่อนการ จัดพิมพ์เผยแพร่</li> <li>9. ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็น ธรรมชาติของกระบวนการวิจัย แต่เริ่มแรกรวมทั้งข้อเสนอแนะ และผลประโยชน์</li> <li>10. ผู้ร่วมการวิจัยต่างมี ยอมรับอิทธิพลต่อการทำงานแต่ผู้ที่ ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคล</li> </ol>
<p>คำนี้ถึง 10 บทบาทของผู้วิจัย</p> <p>เป็นครู เป็นผู้นำ เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นนักวางแผน เป็นนักออกแบบ เป็นนักวิเคราะห์ เป็นนักสังเกตการณ์ เป็นผู้สร้างงานผล เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก</p>		

ภาพประกอบ 11 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์

## 7. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบบ DAMR

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในรูปแบบ DAMR ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ระเบียบวิธีการ วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยเพื่อ พัฒนางานในรูปแบบวงรอบของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) อิทธิพลแห่งการ ทำซ้ำซึ่งแนวคิดของ E. Alana James, Margaret T. Milenkiewicz & Alan Bucknam (2008) กล่าวว่าวงจรการปฏิบัติการวิจัยจำเป็นต่อการขับเคลื่อนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมเป็นแนวทางของวงรอบการทำซ้ำ ซึ่งการดำเนินงานต้องอาศัยความหลากหลาย และพัฒนาที่เหนือชั้นกว่าการนำความรู้มาใช้ เพราะต้องเข้าใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์นั้น ๆ การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินงานวิจัยที่มีลักษณะเด่น วงรอบขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดำเนินการการวัดประเมินผลความหลากหลายของ แต่ละการปฏิบัติการ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรทั้งความรู้และทั้งความยืดหยุ่น การดำเนินการวิจัย “(Dick, P1 อ้างถึงใน James, E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam, A. 2008, p. 14) ในวงรอบการวิจัยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องมีความเป็นและการสะท้อน ผลเพื่อลดเจตคติต่อผลที่ต้องยอมรับจากการวิจัยปฏิบัติการ” (Dick, 1998b, p. 1) ภาวะ ผู้นำทางการศึกษา ต้องให้เวลาในการพิจารณาไตร่ตรองจนชัดเจนกับการพัฒนาวงรอบแต่ ละวงรอบ จนสามารถกลายเป็นแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือเป้าหมาย ในการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

ดังภาพประกอบ 12 แสดงการพัฒนาวงรอบการวิจัยตั้งแต่ 2, 3 หรือวงรอบ ที่ 4 ของวงรอบการวิจัย



ภาพประกอบ 12 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบบ DAMR

(ที่มา: Dick, 1998b, P1 cited in James, E.A., Mileand  
Bucknam, A. 2008, p. 14)

ซึ่งแนวทางการพัฒนากระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ต้อง  
คำนึงถึง

1. มุ่งเน้นไปที่จุดประสงค์ที่ครอบคลุม Purpose (s)
2. สร้างกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม
3. หากเป็นไปได้ต้องมีการเลือกตั้งระหว่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนใน

องค์กร

4. มีทักษะในการฟังที่เกิดประสิทธิภาพ

โดยมีขั้นตอนการพัฒนาวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR ดังนี้

1. วินิจฉัย (Diagnose)

วินิจฉัยโดยทั่วไปเกิดขึ้นจากสองส่วนคือ การใช้คำถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะที่ While Hughes and William (2001) กล่าวว่าคำถามที่ คลุมเครือหรือเวลาในการใช้คำถามส่งผลต่อความเข้าใจที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานวิจัย ปฏิบัติการได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้คำถามจากประสบการณ์ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการ แก้ปัญหาที่ต่างกันด้วย เช่นเดียวกัน James (2004) กล่าวว่า เมื่อเป็นเช่นนี้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อการทราบข้อมูลเบื้องต้น จึงเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAR แต่ละวงรอบซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากกระบวนการสัมภาษณ์บุคคล ครอบครัว ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ทรัพยากรและบุคคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแต่ละขั้นตอน ช่วงเวลาของการดำเนินการตั้งคำถาม

เพื่อการดำเนินการวิจัย ส่งผลกระทบต่อผลหรือค่าคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นที่ต้องดำเนินการทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการวินิจฉัย จากสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อลด ค่าคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากคำถามและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสัมพันธ์เวลาจะมีผลต่อการแปลผลที่เกิดขึ้นได้

## 2. การดำเนินการ (Act)

การดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะมีความซับซ้อนขึ้นใน ละครอบโดยขั้นตอนการดำเนินการจะเห็นความเจริญเติบโตของการพัฒนากระบวนการ หรือการดำเนินงานในรูปแบบวิธีการขั้นตอนแบบ “วัฏจักรการเปลี่ยนแปลง” (meta cycles) (Coghlan & Brannick, 2001) การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรซึ่งต้องการกระตุ้นบุคลากร ผู้ร่วมวิจัยเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนไปอย่างก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์

## 3. วัดผล (Measure)

เกณฑ์การวัดผลประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผ่านการวิเคราะห์หลายรอบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมที่สุดโดยการวัดผลต้องสอดคล้อง กับ วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าหรือการวิจัยที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผลปรากฏชัดเจน มีความคืบหน้าตามแผนที่วางเอาไว้แต่ละขั้นตอนเพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มา พัฒนาขึ้น (Kock et al, 1997)

## 4. สะท้อนผล (Reflect)

การพัฒนากระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอน การสะท้อนเป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพด้วยมาตรฐานโดยการ สะท้อนกลับทั้งกระบวนการคิดและทัศนคติต่อการดำเนินการ การสะท้อนผลสามารถทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การพัฒนาส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการ สะท้อนผลของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำสู่การปฏิบัติการพัฒนา หรือ ย้อนกลับสู่ขั้นตอนการวินิจฉัยเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาดำเนินการ พัฒนาการวัดผลตาม กระบวนการอีกครั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการศึกษา

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้นำ รูปแบบการในลักษณะนี้ไปศึกษา เช่น ปรัชญา มานะวงศ์ (2564, หน้า 12) ในการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านสามขามิตรภาพที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบมีส่วนร่วม (PAR) ใช้กรอบความคิดขั้นตอนในการ ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart, 1988. ซึ่งมี 4 ขั้น 2 วงจร ได้แก่ 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน (Action) 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นสะท้อนผล การปฏิบัติ (Reflection) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ตอนที่ 1 การเตรียมการ ก่อนการวิจัยและเตรียมความพร้อมให้กับ บุคลากร 1.1) การเตรียมการก่อนการวิจัย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2) การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร การศึกษาดูงาน 2) ตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน การพัฒนาตามวงรอบที่ 1 การพัฒนาตามวงรอบที่ 2 และ 3) ตอนที่ 3 การสรุปการพัฒนา ในส่วนของ วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 12) การวิจัย เรื่อง การพัฒนา สมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) การดำเนินวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) ปฏิบัติการ และ ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) รวมถึง ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 151) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) 4 ขั้นตอนคือ 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ (Act) 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) (James E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. 2008, pp. 150 – 154) และ สมศักดิ์ ภูมิทอง, มัณฑนา อินทุสมิต, และ ภัทรพร เกษสังข์ (2557, หน้า 95 – 98) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) 4 ขั้นตอนคือ 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ (Act) 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) หรือ เรียกว่า วงจร DMAR โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 3 ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก และระยะที่ 4 สรุปผลการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจน ญาณิศา อยู่งาน, มัณฑนา

อินทสุमित, และ สมาน นาวาสิทธี (2559, หน้า 13) ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา  
 นักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา  
 โรงเรียนบ้านหนองดอแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1  
 ใช้การวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจร D-A-M-R ตามแนวคิดของ James,  
 Milenkiewicz & Bucknam (2008) ดังนี้ วิจัยปัญหา (Diagnose) 2) ดำเนินการ (Act)  
 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1  
 การสร้างรูปแบบการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาเอกสารและ  
 งานวิจัย (Documentary Study) การประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders Meeting)  
 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)  
 ระยะที่ 2 การปฏิบัติการตามร่างรูปแบบโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (D-A-M-  
 R) ดำเนินการ ปฏิบัติการ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnosis) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ  
 (Action) ขั้นที่ 3 การวัดผลการปฏิบัติการ (Measure) ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ  
 (Reflect) ดำเนินการ 2 วงรอบ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ รูปแบบการพัฒนา นักเรียนให้มีทักษะใน  
 ศตวรรษที่ 21 ที่เกิดจากการปฏิบัติการ และระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนานักเรียน  
 ให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และ อิศริยา พจนธารี, มัณฑนา อินทสุमित, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์  
 (2557, หน้า 95) ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณา  
 การในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ก็ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม  
 (Participatory Action Research: PAR) ตามวงจรการวิจัย DAMR (Diagnosis, Action,  
 Measure, Reflect) โดยมีขั้นตอนการการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 การศึกษา  
 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาและการพัฒนางานวิชาการ 2) ระยะที่ 2 การร่าง  
 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการ และ 3) ระยะที่ 3 การตรวจสอบ  
 การยืนยันรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการ

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action  
 Research) คือ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนออกแบบการดำเนินการทำงาน  
 ร่วมกัน ระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant)  
 โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการวิจัยตามแนวคิดของ James, E.A,  
 Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิจัย  
 (Diagnose) 2) ดำเนินการ 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) เพื่อพัฒนา  
 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง

ประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร ประกอบไปด้วย 1.1.4 การเตรียมการก่อนการวิจัย ได้แก่ 1.1.1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.1.2) การเตรียมการในสถานศึกษา 1.1.3) การเตรียมเครื่องมือวิจัย 1.1.4) การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ 1.1.5) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและความต้องการจำเป็น และ 1.1.6) การศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 1.2) การเตรียมบุคลากร ได้แก่ 1.2.1) การประชุมชี้แจง 1.2.2) การศึกษาดูงาน 1.2.3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 2.1) การพัฒนาตามวงรอบที่ 1 และ 2.2) การพัฒนาตามวงรอบที่ 2 และ 3) ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา

## ตอนที่ 6 บริบทวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

### 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 346 ถ.หลักเมือง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.สุรินทร์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการเรียนการสอน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี (ทลบ.) มีผู้บริหารจำนวน 5 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 253 คน และนักเรียน นักศึกษาจำนวน 6,929 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ, 2565, หน้า 3-32)

1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกฉันทันต์ อัตลักษณ์ และ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

ปรัชญา

วิชาการดี ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม นำพัฒนา

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา

พันธกิจ

มุ่งมั่นผลิตช่างฝีมือ ช่างเทคนิค นักเทคโนโลยี ที่มีคุณธรรมและ คุณภาพ

### เอกลักษณ์

เป็นเลิศด้านวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม

### อัตลักษณ์

ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม

### ยุทธศาสตร์

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา
4. ด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อรับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อสายอาชีพ ระดับ ปวช. , ปวส. และ
2. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม
3. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ
4. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประกอบ

ระดับปริญญาตรี

อาชีพและศึกษาต่อได้

### กลยุทธ์

1. ปรับภาพลักษณ์ทัศนคติ และสร้างการยอมรับของสังคม

ที่มีต่อการเรียนการสอนสายอาชีพ

2. จัดการเรียน การสอนแบบโรงเรียนคุณธรรม ส่งเสริมความรัก

ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ในการจัดการเรียนการสอน

4. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการศึกษา

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ในการจัดการ

เรียนการสอน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตนอยู่ในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตรงตามแผนก
2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตนอยู่ในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

### วัตถุประสงค์

จัดหาแหล่งสถานประกอบการให้นักศึกษาฝึกงาน

กลยุทธ์ เพิ่มปริมาณสถานประกอบการภาครัฐและเอกชน ปีละ 5 แห่ง

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### วัตถุประสงค์

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและยึดหลักธรรมาภิบาล

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูล
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อ เพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน และบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ
5. จัดสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอและเหมาะสม

## 1.2 จุดเน้นในการพัฒนาสถานศึกษา และความโดดเด่น

### 1.2.1 จุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษา

1.2.1.1 จำนวนของผู้ออกกกลางคืนควรให้ลดจำนวนลงโดยเฉพาะสาขางานเทคนิคยานยนต์

1.2.1.2 ผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพให้มีความชัดเจนในแต่ละระดับ และให้มีเกณฑ์การประเมินทฤษฎีและปฏิบัติแล้วต้องให้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2.1.3 ผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-Net) ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง

1.2.1.4 ผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-Net) ในกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษระดับ ปวช. และระดับ ปวส. อยู่ในระดับ พอใช้

1.2.1.5 การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสถานประกอบการ หน่วยงาน สถานที่ประกอบอาชีพและสถานศึกษาที่เข้าศึกษาต่อให้ชัดเจน

1.2.1.6 ความพึงพอใจของสถานประกอบการ ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา กลุ่มตัวอย่างควรให้มีความหลากหลายและครบทุกกลุ่ม

## 1.3 วิชาที่เปิดสอน

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1. สาขางานยานยนต์
2. สาขางานเครื่องมือกล
3. สาขางานเชื่อมโลหะ
4. สาขางานไฟฟ้ากำลัง
5. สาขางานอิเล็กทรอนิกส์

6. สาขางานก่อสร้าง
7. สาขางานสำรวจ
8. สาขางานโยธา
9. สาขางานแม่พิมพ์โลหะ
10. สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์
11. สาขางานตัวถังและสีรถยนต์
12. สาขางานจักรยานยนต์และเครื่องยนต์เล็กนอกประสงค์
13. สาขางานเมคคาทรอนิกส์
14. สาขาวิชาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1. สาขางานเทคนิคยานยนต์
2. สาขางานเครื่องมือกล
3. สาขางานแม่พิมพ์โลหะ
4. สาขางานแม่พิมพ์พลาสติก
5. สาขางานเทคนิคการเชื่อมอุตสาหกรรม
6. สาขางานติดตั้งไฟฟ้า
7. สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
8. สาขางานเทคนิคก่อสร้าง
9. สาขางานสำรวจ
10. สาขางานโยธา
11. สาขางานคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย
12. สาขางานระบบเครือข่ายและสารสนเทศ
13. สาขาวิชาเทคนิคขึ้นรูปพลาสติก
14. สาขาวิชาเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
15. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์

ระดับปริญญาตรี

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า (ต่อเนื่อง)
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อเนื่อง)
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีแม่พิมพ์ (ต่อเนื่อง)

## 1.4 ข้อมูลอัตรากำลัง

1.4.1 ข้อมูลอัตรากำลัง ผู้บริหาร ข้าราชการครูพนักงานราชการ  
ครูจ้างสอน และบุคลากรทางการศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลอัตรากำลัง ผู้บริหาร ข้าราชการครูพนักงานราชการ และครูจ้างสอน  
ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2567

ที่	ผู้บริหาร/แผนก วิชา	ผู้บริหาร			ข้าราชการครู			พนักงานราชการ			ครูจ้างสอน		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	ผู้บริหาร	5	-	5									
2	สามัญสัมพันธ์				4	12	16				5	16	21
3	เทคนิคการพื้นฐาน				5	-	5				4	1	5
4	ช่างสำรวจ				3	-	3				4	2	6
5	ช่างไฟฟ้ากำลัง				10	1	11	1	-	1	10	2	12
6	ช่างเชื่อมโลหะ				6	-	6	-	-	-	2	-	2
7	ช่างโยธา				3	1	4	-	1	1	5	2	7
8	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์				4	1	5	-	-	-	3	2	5
9	ช่างอิเล็กทรอนิกส์				8	1	9	-	1	1	6	1	7
10	ช่างเทคนิคการผลิต				5	-	5	-	-	-	5	2	7
11	ช่างยนต์				10	-	10	2	-	2	9	-	9
12	ช่างกลโรงงาน				8	-	8	1	-	1	9	-	9
13	ช่างก่อสร้าง				3	1	4	1	-	1	2	-	2
	รวม	5	-	5	69	17	86	5	2	7	64	28	92
	รวมทั้งสิ้น (คน)	5			86			7			92		

ตาราง 6 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567

ที่	ประเภท/ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
1	บุคลากรทางการศึกษา (38 ค.)	-	1	1	
2	ลูกจ้างประจำ	2	1	3	
3	พนักงานราชการ	-	1	1	
4	ลูกจ้างชั่วคราว	19	39	58	
	รวมทั้งหมด	21	42	63	

## 1.5 ข้อมูลนักเรียน นักศึกษาประจำการศึกษา 2567

ตาราง 7 จำนวนนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2567

แผนกวิชา/สาขางาน	ปีการศึกษา 2567											รวมทั้งสิ้น
	ระดับ ปวช.				ระดับ ปวส.				ระดับ ป.ตรี			
	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	รวม	
<b>1. ช่างยนต์</b>												
- สาขางานยานยนต์	160	199	145	504	0	0	0	0	0	0	0	504
- สาขางานยานยนต์ (ทวิภาคี)	40	48	32	120	0	0	0	0	0	0	0	120
- สาขาตัวถังและสี (ทวิภาคี)	20	13	0	33	0	0	0	0	0	0	0	33
- สาขางานจักรยานยนต์ฯ	40	44	0	84	0	0	0	0	0	0	0	84
- สาขาเทคนิคยานยนต์	0	0	0	0	0	32	0	72	0	0	0	72
- สาขาเทคนิคยานยนต์ (ทวิภาคี)	0	0	0	0	40	38	0	78	0	0	0	78
- สาขาเทคนิคยานยนต์ (ม.6)	0	0	0	0	40	41	0	81	0	0	0	81
- สาขาเทคนิคยานยนต์ (ม.6ทวิฯ)	0	0	0	0	40	35	0	75	0	0	0	75
- สาขาเทคนิคยานยนต์ ไฟฟ้า	0	0	0	0	40	24	0	64	0	0	0	64
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>260</b>	<b>304</b>	<b>177</b>	<b>741</b>	<b>200</b>	<b>170</b>	<b>0</b>	<b>370</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,111</b>
<b>2. ช่างกลโรงงาน</b>												
- สาขางานเครื่องมือกล	240	280	216	736	0	0	0	0	0	0	0	736
- สาขางานแม่พิมพ์ พลาสติก (ม.6)	0	0	0	0	40	45	0	85	0	0	0	85
- สาขางานแม่พิมพ์ พลาสติก (ทวิฯ)	0	0	0	0	40	45	0	85	0	0	0	85
- สาขางานแม่พิมพ์ พลาสติก(ม.6 ทวิฯ)	0	0	0	0	40	38	0	78	0	0	0	78
- สาขางานเทคโนโลยีขึ้นรูปพลาสติก (ม.6 ทวิฯ)	0	0	0	0	40	50	0	90	0	0	0	90
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>240</b>	<b>280</b>	<b>216</b>	<b>736</b>	<b>200</b>	<b>225</b>	<b>0</b>	<b>425</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,161</b>

## ตาราง 7 (ต่อ)

แผนกวิชา/สาขางาน	ปีการศึกษา 2567											รวมทั้งสิ้น
	ระดับ ปวช.				ระดับ ปวส.				ระดับ ป.ตรี			
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	รวม	
<b>3. ช่างเชื่อมโลหะ</b>												
- สาขางานโครงสร้าง	80	39	31	150	0	0	0	0	0	0	0	150
- สาขางานเทคโนโลยีงานเชื่อมโครงสร้างโลหะ	0	0	0	0	40	43	0	83	0	0	0	83
- สาขางานเทคโนโลยีงานเชื่อมโครงสร้างโลหะ (ม.6)	0	0	0	0	20	5	0	25	0	0	0	25
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>80</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>150</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>258</b>
<b>4. ช่างไฟฟ้ากำลัง</b>												
- สาขางานไฟฟ้ากำลัง	160	188	142	490	80	68	51	199	0	0	0	689
- สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ทวิภาคี)	0	0	0	0	40	38	0	78	0	0	0	78
- สาขางานเครื่องทำความเย็น (ทวิภาคี)	40	2	0	42	40	14	0	54	0	0	0	96
- สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ม.6)	0	0	0	0	80	60	0	140	0	0	0	140
- สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ม.6 ทวิฯ)	0	0	0	0	40	42	0	82	0	0	0	82
- สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า (ปริญญาตรี)	0	0	0	0	0	0	0	0	20	40	40	40
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>200</b>	<b>190</b>	<b>142</b>	<b>532</b>	<b>280</b>	<b>222</b>	<b>51</b>	<b>553</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>1,125</b>
<b>5. ช่างอิเล็กทรอนิกส์</b>												
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์	120	132	87	339	0	0	0	0	0	0	0	339
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ (ทวิฯ)	40	5	11	56	0	0	0	0	0	0	0	56
- สาขางานแมคคาทรอนิกส์	40	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	40
- สาขางานแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ (ทวิฯ)	0	0	0	0	20	10	0	30	0	0	0	30
- สาขางานแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ (ม.6)	0	0	0	0	20	29	0	49	0	0	0	49
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	0	0	0	0	40	0	0	40	0	0	0	40

ตาราง 7 (ต่อ)

แผนกวิชา/สาขางาน	ปีการศึกษา 2567											รวมทั้งสิ้น
	ระดับ ปวช.				ระดับ ปวส.				ระดับ ป.ตรี			
	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	รวม	
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม (ทวิภาคี)	0	0	0	0	40	27	0	67	0	0	0	67
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม (ม.6)	0	0	0	0	40	18	0	58	0	0	0	58
- สาขาเทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์(ปริญญาตรี)	0	0	0	0	0	0	0	0	20	10	30	30
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>200</b>	<b>137</b>	<b>98</b>	<b>435</b>	<b>160</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>244</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>709</b>
<b>6. ช่างก่อสร้าง</b>												
- สาขางานก่อสร้าง	80	78	76	234	40	23	0	63	0	0	0	297
- สาขางานก่อสร้าง (ม.6)	0	0	0	0	40	16	23	79	0	0	0	79
- สาขางานก่อสร้าง (ทวิภาคี)	0	0	0	0	40	14	0	54	0	0	0	54
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>234</b>	<b>120</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>430</b>
<b>7. ช่างโยธา</b>												
- สาขางานโยธา	120	124	102	346	60	43	0	103	0	0	0	449
- สาขางานโยธา (ม.6)	0	0	0	0	80	84	0	164	0	0	0	164
- สาขางานโยธา (ทวิภาคี)	0	0	0	0	20	0	0	20	0	0	0	20
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>120</b>	<b>124</b>	<b>102</b>	<b>346</b>	<b>140</b>	<b>127</b>	<b>0</b>	<b>267</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>633</b>
<b>8. ช่างสำรวจ</b>												
- สาขางานสำรวจ	80	86	80	246	40	48	0	88	0	0	0	334
- สาขางานสำรวจ (ม.6)	0	0	0	0	40	33	0	73	0	0	0	73
- สาขางานสำรวจ (ทวิภาคี)	0	0	0	0	20	0	0	20	0	0	0	20
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>246</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>161</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>427</b>
<b>9. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์</b>												
- สาขางานเทคนิค คอมพิวเตอร์	80	81	58	219	0	0	0	0	0	0	0	219
- สาขางานระบบเครือข่าย สารสนเทศ	0	0	0	0	0	14	0	34	0	0	0	34
- สาขาคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย	0	0	0	0	20	13	13	46	0	0	0	46
- สาขาคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย (ม.6)	0	0	0	0	40	0	0	40	0	0	0	40
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>58</b>	<b>219</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>339</b>

## ตาราง 7 (ต่อ)

แผนกวิชา/สาขางาน	ปีการศึกษา 2567											รวมทั้งสิ้น
	ระดับ ปวช.				ระดับ ปวส.				ระดับ ป.ตรี			
	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	รวม	ปีที่1	ปีที่2	รวม	
<b>10. เทคนิคการผลิต</b>												
- สาขางานแม่พิมพ์โลหะ	40	52	34	126	40	0	0	40	0	0	0	166
- สาขางานแม่พิมพ์โลหะ (ทวิภาคี)	40	21	33	94	0	0	0	0	0	0	0	94
- สาขางานแม่พิมพ์โลหะ (ม.6)	0	0	0	0	80	56	38	174	0	0	0	174
- สาขาวิชาเครื่องมือกล	0	0	0	0	40	3	0	43	0	0	0	43
- สาขางานเครื่องมือกล (ม.6)	0	0	0	0	80	28	37	145	0	0	0	145
- สาขางานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	0	0	0	0	20	7	0	27	0	0	0	27
- สาขางานผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรกล (ม.6)	0	0	0	0	20	12	0	32	0	0	0	32
- สาขางานโพลีเมคคาทรอนิกส์	0	0	0	0	20	0	0	20	0	0	0	20
- สาขางานเทคโนโลยีแม่พิมพ์ (ปริญญาตรี)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>80</b>	<b>73</b>	<b>67</b>	<b>220</b>	<b>300</b>	<b>106</b>	<b>75</b>	<b>481</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>736</b>

## 2. การดำเนินการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา

### 2.1 การจัดตั้งชมรมวิชาชีพ

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์มีการดำเนินการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่จะสำเร็จการศึกษาให้มีประสบการณ์ทั้งด้านวิชาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกำหนดเป็นจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องผ่าน กิจกรรมทุกภาคเรียน ทั้งนี้สถานศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย(ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพขึ้นทั้งหมด 10 ชมรมได้แก่

1. ชมรมวิชาชีพช่างยานยนต์
2. ชมรมวิชาชีพช่างกลโรงงาน
3. ชมรมวิชาชีพช่างเชื่อมโลหะ
4. ชมรมวิชาชีพช่างไฟฟ้ากำลัง
5. ชมรมวิชาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์
6. ชมรมวิชาชีพช่างก่อสร้าง
7. ชมรมวิชาชีพช่างสำรวจ
8. ชมรมวิชาชีพช่างโยธา
9. ชมรมวิชาชีพช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์
10. ชมรมวิชาชีพช่างเทคนิคการผลิต

## 2.2 การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา

กิจกรรมหลักและการจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดกิจกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้แบ่งกิจกรรมหลักออกเป็น 2 เป้าหมาย ดังนี้

1. เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้
  - (1) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบ ต่อสังคม
  - (2) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ
  - (3) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
  - (4) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (5) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข ประกอบด้วยแผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้

(1) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(2) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(4) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ และความสามารถทาง

วิชาการ

(5) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่

สากล

นอกจากแผนการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้ว อาจจัดให้มีแผนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นจากคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติต่อไป ภายใต้คำขวัญขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

คำขวัญ ภาษาไทย

เรียนเพื่อรู้สู่ปฏิบัติสมรรถนะ

อาชีพะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง

เคียงสังคมนิยมคุณธรรมที่ยั่งยืน

คำขวัญภาษาอังกฤษ

Learn for Vocational Competency

Service for Standard of living

Cherish for Self-Sufficient Economy

Sustain Social Balance Development

เรียนเพื่อรู้สู่ปฏิบัติมีสมรรถนะ (Learn for Vocational Competency)

หมายถึงการเรียนที่ผสมผสานความรู้ทั่วไป กับความรู้ใหม่ในเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียดลึกซึ้ง หมายถึงรวมถึงการฝึกฝนวิธีเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการ ที่มีอยู่ในตัวเองนำไปสู่การฝึกหัด การปฏิบัติ เกิดการพัฒนา ก้าวหน้า ถึงขั้นเชี่ยวชาญ

อาชีพะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต (Service for Standard of living) หมายถึง การมีจิตในการให้บริการที่ดี การเรียนรู้จากการบริการที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่น และตระหนักดีว่า มนุษย์เราจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดำเนินโครงการรวมกัน และเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยตระหนักในความแตกต่างหลากหลายความเข้าใจอันดีต่อกันและสันติภาพ ว่าเป็นสิ่งล้ำค่า คู่ควรแก่การหวงแหนสร้างเป็นมาตรฐานเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง (Cherish for Self-Sufficient Economy) หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่สร้างสรรคการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ โดยการจัดการที่ทำให้เกิดความเพียงพอของรายได้

เคียงสังคมสมดุลสู่ทุกระดับที่ยั่งยืน (Sustain Social Balance Development) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสมดุลแห่งสัมพันธ์ บุคคลพึงพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่มีคุณลักษณะเหมือนกันกับตน หรือไม่เหมือนกันกับตน ในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ตนยอมรับการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อความต้องการของคนรุ่นต่อไปในอนาคต ด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ยังมี คติพจน์ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย “มีคุณธรรม ล้ำเลิศความรู้ เป็นผู้ชำนาญ บริการดีเยี่ยม” และคำปฏิญาณ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ได้แก่

ข้อ 1 ข้าพเจ้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ 2 ข้าพเจ้าจะบริการสังคมด้วยจิตสาธารณะอย่างแท้จริง

ข้อ 3 ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในคติพจน์ และปฏิบัติตามคำขวัญด้วยหลัก

จรรยาบรรณวิชาชีพขององค์การตลอดไป จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ได้แก่

ข้อ 1 ต้องใช้ความรู้และทักษะของข้าพ ในการพัฒนาวิชาชีพของข้าพ และถ่ายทอดผู้อื่นที่จะตามมา

ข้อ 2 ต้องเสริมสร้างวิจารณญาณ และความเป็นพี่น้องกันกับผู้มีวิชาชีพเดียวกัน

ข้อ 3 ต้องยกย่องรักษาเกียรติและฐานะของวิชาชีพส่วนรวมเหนือกว่าส่วนตัว

ข้อ 4 ต้องไม่ใช้วิธีการที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้าหรือความมั่นคงของวิชาชีพ

ข้อ 5 ต้องวางตัวเป็นธรรม สุภาพเรียบร้อย ต่อพี่น้องร่วมอาชีพ

ข้อ 6 ต้องประพฤติหรือวิจารณ์ต่อพี่น้องร่วมวิชาชีพ ก็แต่ด้วยความเคารพ ทั้งนี้เพื่อเกียรติยศแห่งวิชาชีพ และจะงดเว้นจากการวิจารณ์เพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์

ข้อ 7 ต้องไม่ยินยอมให้ผู้ใดเสี่ยงภัยแทนในงานวิชาชีพซึ่งต้องเสี่ยงอันตราย

ข้อ 8 ต้องช่วยป้องกันไม่ให้เกิดกระทบกระทั่งกันระหว่างพี่น้องร่วมวิชาชีพ

ข้อ 9 ต้องประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ ต่อพี่น้องวิชาชีพและคนทั่วไป

ข้อ 10 ต้องกระตือรือร้นกับความสำเร็จของพี่น้องร่วมอาชีพเสมือนของตนเอง

### 2.3 ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

2.3.1 นายกองค์การ มีหน้าที่บริหารกิจการขององค์การ นายกองค์การ เป็นผู้แทนองค์การ ในการติดต่อกับบุคคลภายนอก และทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม คณะกรรมการ และการประชุมใหญ่ขององค์การและควบคุมการประชุมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และอยู่ในวิสัยวัตถุประสงค์ขององค์การ ลงลายมือชื่อในเอกสารต่าง ๆ ในนามองค์การ ตามที่กำหนดไว้ระเบียบดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายให้ ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ มติคำสั่งขององค์การ กรณีที่นายกองค์การ และรองนายกองค์การและรองนายกองค์การ ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ คณะกรรมการดำเนินงานคนใดคนหนึ่งทำการแทน

2.3.2 รองนายกองค์การ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายกองค์การ ในการบริหาร กิจการองค์การปฏิบัติตามหน้าที่ ที่นายกองค์การได้มอบหมาย และเป็นผู้ทำการแทนนายกองค์การ เมื่อนายกองค์การไม่อยู่ หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ปฏิบัติการตามที่ นายกองค์การมอบหมาย ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินงานมอบหมายให้ ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ มติ และคำสั่งขององค์การประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินขององค์การ เสนอ โครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.3 กรรมการ มีหน้าที่ ร่วมในของสมาชิกทุกคนในคณะกรรมการ องค์การประสานงาน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินขององค์การ เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.4 เภรัณูญิก มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินทั้งหมดขององค์การจัดทำบัญชี รายรับ รายจ่าย ทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงิน สรุปรายงานฐานะทางการเงิน ขององค์การ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบการรับ - จ่าย และเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินขององค์การให้ เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อย ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษา เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเก็บ เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ขององค์การไว้ เพื่อตรวจสอบดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายให้ภายใต้กฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ มติ และคำสั่ง ขององค์การ

2.3.5 ปฏิคม มีหน้าที่ในการให้การต้อนรับแขกขององค์การ เป็นหัวหน้า ในการจัดเตรียมสถานที่ขององค์การ และจัดเตรียมสถานที่ประชุมต่าง ๆ ขององค์การ ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบ ทรัพย์สินขององค์การ เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.6 นายทะเบียน มีหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนสมาชิกทั้งหมดขององค์การ ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบ ทรัพย์สินขององค์การ เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.7 ประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เผยแพร่กิจการผลงานที่ดีขององค์การ และชื่อเสียงเกียรติคุณขององค์การ ให้สมาชิกและบุคคลโดยทั่วไป ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบ ทรัพย์สินขององค์การ เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.8 เลขานุการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการขององค์การทั้งหมด เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ขององค์การ ในการปฏิบัติกิจการขององค์การและปฏิบัติตามคำสั่ง ของนายกองค์การ ตลอดจนทำหน้าที่เป็นเลขานุการในการประชุมต่าง ๆ ขององค์การ จัดทำรายงานการประชุมใหญ่ และรายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินการทุกครั้ง ดูแลรักษาเอกสาร และรายงานการประชุมขององค์การให้เรียบร้อยอยู่เสมอ แจ้งนัด ประชุมไปยังบรรดาสมาชิก หรือกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณีดำเนินการอื่น ๆ ตามที่

คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายให้ ภายใต้กฎหมายข้อบังคับระเบียบ มติ และคำสั่งขององค์การประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินขององค์การ เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.8 ครูที่ปรึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความเห็นติดตามให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกขององค์การทุกคน เพื่อสร้างแนวทางการคิดการทำการกิจกรรมขององค์การให้สมาชิกได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ แนะนำหาทางป้องกันปัญหาอันพึงมี ติดตามประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.4 ผลการประเมินองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ในส่วนของผลการประเมินองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา (2553 – 2556) พบว่า ได้รับรางวัลองค์การมาตรฐานระดับเหรียญทอง ระดับจังหวัด (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, 2565, หน้า 64) ซึ่งไม่สามารถเป็นตัวแทนของจังหวัดไปประเมินคุณภาพต่อในระดับกลุ่มจังหวัดได้ โดยสถานศึกษาที่ได้เป็นตัวแทนนั้นจะต้องได้คะแนนองค์การมาตรฐานดีเด่น ระดับเหรียญทองเท่านั้น (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2560, หน้า 2)

### 3. ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีการศึกษาที่จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประกอบด้วยการสรุปสาระสำคัญ (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, 2565, หน้า 2-4) ดังนี้

3.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีการศึกษาที่จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองประกอบด้วย

#### 3.1.1 ผลสัมฤทธิ์

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ คิดเป็นร้อยละ 95.67 มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่  
พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีความรู้ มีทักษะ  
ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละ  
ระดับการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คะแนนที่ได้คิดเป็น  
ร้อยละ 91.82 มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม

ประเด็นที่ 1.1 ด้านความรู้ ร้อยละ 100

ประเด็นที่ 1.2 ด้านทักษะการประยุกต์ใช้ร้อยละ 68

ประเด็นที่ 1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่  
ร้อยละ 89.47

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีครูที่มีคุณวุฒิการอาชีวศึกษา และ  
จำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้น  
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้มีการจัดทำสื่อนวัตกรรม หาแหล่งเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียง และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ  
มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่  
กำกับดูแลสถานศึกษา คะแนนที่ได้คิดเป็นร้อยละ 100 มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับคุณภาพ  
ยอดเยี่ยม

ประเด็นที่ 2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ร้อยละ 100

ประเด็นที่ 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาร้อยละ 100

ประเด็นที่ 2.3 ด้านการบริหารจัดการ ร้อยละ 100

ประเด็นที่ 2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ร้อยละ 100

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ได้ทำความร่วมมือกับบุคลากร ชุมชน  
องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์  
งานสร้างสรรค์ งานวิจัย คะแนนที่ได้คิดเป็นร้อยละ 95 มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับคุณภาพ  
ยอดเยี่ยม

ประเด็นที่ 3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้  
ร้อยละ 100

ประเด็นที่ 3.2 ด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย  
ร้อยละ 80

### 3.1.2 จุดเด่น

1. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยสร้างความเชื่อมั่น ได้ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) และการทำงานเป็นทีม (Team working) เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานในฝ่ายต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างนวัตกรรม (Innovative) ที่หลากหลายรูปแบบมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งผลให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอก

2. สถานศึกษามีการใช้ระบบสารสนเทศ และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนที่หลากหลายน เช่น การติดต่อสื่อสารโดยใช้ไลน์กลุ่ม (Application Line) การรับ – ส่งข้อมูลด้วย ระบบบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา (RMS) และการจัดการเรียนการสอนใช้โปรแกรม (Google Classroom , Google Meet) สำหรับการวัดผลประเมินผลผู้เรียนใช้ระบบศธ.02 ออนไลน์ เป็นต้น

3. สถานศึกษามีศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ ที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ และฝึกปฏิบัติในการ ประกอบธุรกิจ เพื่อหารายได้ระหว่างเรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

4. สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรในการให้ความรู้ มีการบริหารจัดการในการให้บริการแก่ชุมชน ทั้งด้านการบริการวิชาการ การบริการวิชาชีพ จิตอาสา โดยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน เช่น โครงการ Fix it Center โครงการอาชีวพัฒนา (Fix it-จิตอาสา) โครงการลูกเสือจิตอาสาปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ โครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน วัด โรงเรียน โครงการ ศธ. จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ โครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทานบริการตรวจ ATK โครงการจิตอาสาซ่อมแซมระบบไฟฟ้า โครงการจิตอาสาส่งเสริมทักษะการตัดผม โครงการจิตอาสาอบรมคอมพิวเตอร์ โครงการบูรณาการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพกับการส่งเสริมสร้าง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เป็นต้น

5. สถานศึกษา มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน และสถานประกอบการ เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาในระบบปกติ และระบบทวิภาคี มีการลงนามสัญญาฝึกอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่อง

6. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งเข้าฝึกอบรม ประชุมวิชาการ ศึกษาดูงานวิชาการหรือวิชาชีพที่ตรงหรือสัมพันธ์กับรายวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง

7. สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมโครงการ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ งานสร้างสรรค์ต่าง ๆ มีการประกวด แสดงผลงานเผยแพร่สู่สาธารณชน ทางวารสารวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผ่านเว็บไซต์ [www.surintech.ac.th](http://www.surintech.ac.th) และนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาได้รับรางวัลการประกวด แข่งขัน ยกย่องจากหน่วยงานภายใน ภายนอก ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เป็นประจำทุกปี

8. สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ผู้เรียนได้รับรางวัล ประกาศเกียรติคุณยกย่องความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม จากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง

9. สถานศึกษามีการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำ ศึกษาต่อ และประกอบอาชีพอิสระภายในหนึ่งปี และสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานประกอบการ หน่วยงานที่ผู้สำเร็จการศึกษาไปทำงาน เช่น ทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา ทางแอปพลิเคชันไลน์ของแผนกวิชาต่าง ๆ จดหมาย เป็นต้น

10. สถานศึกษามีการดำเนินงาน ปรับปรุงดูแล และพัฒนา สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ของสถานศึกษา ให้สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

11. สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสม

### 3.1.3 จุดที่ควรพัฒนา

1. สถานศึกษาควรให้ทุกสาขาวิชามีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา หรือปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานครบทุกสาขาวิชา

2. ลดจำนวนของผู้เรียนที่ออกกลางคันแต่ละสาขาวิชาในระดับ ปวช.

3. การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรจากสถานประกอบการ หน่วยงาน สถานที่ประกอบอาชีพ และสถานศึกษาที่เข้าศึกษาต่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 3.1.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. สถานศึกษาดำเนินการจัดระบบติดตามผู้เรียนที่มีปัญหาอย่างใกล้ชิด

2. สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณพัฒนาผู้เรียนให้กับทุกสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครู และผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมให้บริการวิชาชีพและวิชาการ ได้อย่างเหมาะสมและหลากหลาย

3. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน มีความตระหนักเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

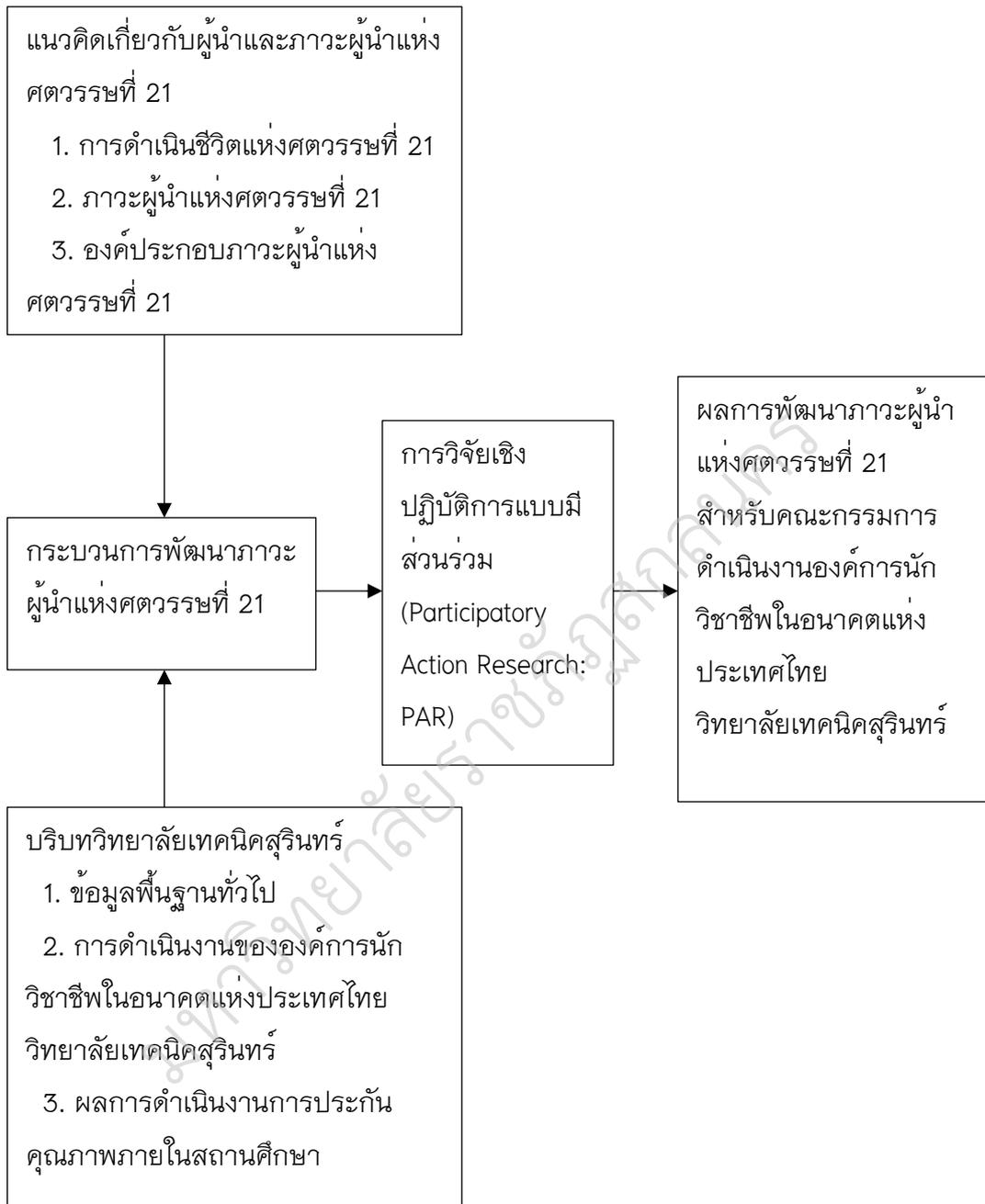
4. สถานศึกษาพัฒนาระบบการดูแลติดตามช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมากขึ้น

5. สถานศึกษาจัดทำแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม โดยงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ขอความร่วมมือจากแผนกวิชาในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาบริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จะเห็นได้ว่ามีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้จากมีพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรรวมถึงผู้เรียนและชุมชน ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ใน ส่วนของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมนั้น มีการกำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เอาไว้ในแผนการเรียนทุกระดับชั้น ทุกสาขาวิชาชีพ รวมถึงกำหนดเป็นเงื่อนไขในการสำเร็จ การศึกษาด้วยโดยยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนว ปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย(ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 เป็น แนวทางในการดำเนินงานและ จากการศึกษาผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมาพบว่า มีเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในส่วน ของการพัฒนาผู้เรียน คือสถานศึกษาควรจัดทำแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม โดยงาน กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา โดยขอความร่วมมือจากแผนกวิชาในการจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรม องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการไม่ให้ความ ร่วมมือจากชมรมวิชาชีพมากเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการขาดภาวะผู้นำของ นักเรียน นักศึกษาเองที่ไม่สามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรมองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยใน เชิงทฤษฎี ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 กรอบแนวคิดการวิจัยในเชิงทฤษฎี

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) 2 รอบ แต่ละวงรอบมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวินิจฉัย (Diagnose) 2) การดำเนินการ (Act) 3) การวัดผล (Measure) และ 4) การสะท้อนผล (Reflect) (James E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. 2008, pp. 150 – 154) โดยผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จึงแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร
  - 1.1 การเตรียมการก่อนการวิจัย
    - 1.1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 1.1.2 การเตรียมงานในสถานศึกษา
    - 1.1.3 การเตรียมเครื่องมือวิจัย
    - 1.1.4 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ
    - 1.1.5 การศึกษาระดับภาวะผู้นำและความต้องการจำเป็น
    - 1.1.6 การศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
  - 1.2 การเตรียมบุคลากร
    - 1.2.1 การประชุมชี้แจง
    - 1.2.2 การศึกษาดูงาน
    - 1.2.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
  - 2.1 การพัฒนาตามวงรอบที่ 1
  - 2.2 การพัฒนาตามวงรอบที่ 2
3. ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา

## ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัยและการเตรียมบุคลากร

### 1. การเตรียมการก่อนการวิจัย

ในการเตรียมการก่อนการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

#### 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 2) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 4) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 6) บริบทวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

#### 1.2 การเตรียมงานในสถานศึกษา

ในการประสานงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อความขออนุญาตดำเนินการวิจัยรวมถึงการบันทึกขอความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องใน เช่น ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และนอกจากนี้แล้วผู้วิจัยได้ลดความลำเอียงซึ่งอาจเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ โดยการศึกษาคัดเลือก จุดอ่อนของการวิจัยแบบ DAMR แล้วนำมาปรับปรุงการปฏิบัติอีกครั้ง อีกทั้งแจ้งในที่ประชุมของคณะครู อาจารย์ และประชุมชี้แจงให้กับนักศึกษาที่เข้าร่วมการวิจัยโดยขอความร่วมมือปฏิบัติ และให้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด

#### 1.3 การเตรียมเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะเครื่องมือในการวิจัยเป็นตัวสำคัญที่ช่วยทำให้การเก็บตัวอย่างจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ตั้งขอบเขตการศึกษาไว้ มาแปรผลข้อมูล และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ทำมาต่อยอดการนำไปศึกษาต่อเพิ่มเติมได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 7 ฉบับ ดังนี้

##### 1.3.1 ฉบับที่ 1 แบบบันทึกการประชุมและรายงานการประชุม

ดำเนินการเก็บข้อมูลในจากการประชุมตลอดการดำเนินการจัดทำวิจัย

##### 1.3.2 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่

ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์เป็นการสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ

ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตาม  
องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นแล้วนำมาสร้าง  
ขึ้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบใช้วิธีแจก

ความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean =  $\bar{X}$ ) และค่า  
เบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือ  
ตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale) คือ 5 4 3 2 และ 1  
ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่  
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่  
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาก

ระดับ 3 หมายถึง หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่  
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่  
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 น้อย

ระดับ 1 หมายถึง หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่  
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การแปลผลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลผล  
ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงใน ปรัชญา มานะวงศ์, 2564, หน้า 118)  
ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น  
ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น  
ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควร  
จะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควร  
จะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควร  
จะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด

โดยการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่  
21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นใช้สูตร  
Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ในการคำนวณ (สุวิมล รวงวานิช, 2558,  
หน้า 28)

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

PNI = ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความจำเป็น

I = Importance ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็น

D = Degree of Success ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริง

1.3.3 ฉบับที่ 3 แบบประเมินตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และ  
ทัศนคติ เกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนและหลังการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย  
โดยนำเอาเนื้อหาแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไข  
เพิ่มเติม พ.ศ.2560 และแบบประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น มาสร้างข้อคำถามในการ  
ประเมินซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน ลักษณะแบบ  
ประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลด้านความรู้ เป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก 5 ระดับ  
จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบประเมินประสิทธิผลด้านทักษะเป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก 5 ระดับ  
จำนวน 49 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบประเมินประสิทธิผลด้านทัศนคติเป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก 5 ระดับ  
จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ  
การวิเคราะห์ และการแปลผล

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลด้านความรู้ เป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย  
(mean =  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่า  
คะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale)  
คือ 5 4 3 2 และ 1 ดังนี้

5 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

3 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินที่  
เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงใน ปรัชญา  
มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานของคณา  
จารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบประเมินประสิทธิผลด้านทักษะเป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย  
(mean =  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่า  
คะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale)  
คือ 5 4 3 2 และ 1 ดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

3 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินที่  
เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงใน ปรัชญา  
มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบประเมินประสิทธิผลด้านทัศนคติเป็นแบบเลือก  
คำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย  
(mean =  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่า  
คะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale)  
คือ 5 4 3 2 และ 1 ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินที่  
เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงใน ปรัชญา  
มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีเห็นด้วยในการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ น้อยที่สุด

1.3.4 ฉบับที่ 4 แบบสอบถามด้านความพึงพอใจ คือความรู้สึกลึก  
ทางบวกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ที่มีต่อภาวะผู้นำของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค  
สุรินทร์ ภายหลังจากการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยนำองค์ประกอบและตัวชี้วัด  
ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาสร้างข้อคำถามในการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่  
21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 56 ข้อ

การวิเคราะห์ และการแปลผล

การวิเคราะห์ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean =  $\bar{X}$ ) และค่า  
เบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือ  
ตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale) คือ 5 4 3 2 และ 1  
ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ระดับน้อยที่สุด
- การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมิน  
ที่เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงใน  
ปรัชญา มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้
- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษ ที่ 21 ระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษ ที่ 21 ระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษ ที่ 21 ระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษ ที่ 21 ระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ ภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ระดับน้อยที่สุด
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ
- 1.3.5 ฉบับที่ 5 แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรม  
ตามโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้สังเกต คือ กลุ่มผู้ร่วม  
วิจัย ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้วิจัย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ให้เป็นผู้สังเกต  
จำนวน 3 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สังเกต
- ตอนที่ 2 สถานการณ์สังเกตเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 56 ข้อ

## การวิเคราะห์ และการแปลผล

การวิเคราะห์ที่ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean =  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's Scale) คือ 5 4 3 2 และ 1 ดังนี้

ระดับมากที่สุด	5 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับมาก	4 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับปานกลาง	3 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับน้อย	2 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับน้อยที่สุด	1 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินที่เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545 (อ้างถึงในปรัชญา มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้

ระดับ มากที่สุด	4.51 – 5.00 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ศตวรรษที่ 21 ระดับมาก	3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก
ศตวรรษที่ 21 ระดับปานกลาง	2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับปานกลาง
ศตวรรษที่ 21 ระดับน้อย	1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับน้อย
ศตวรรษที่ 21 ระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต

การตรวจสอบความสอดคล้องผลการสังเกตในครั้งนี้ใช้

สูตร Scott (นุชวนา เหลืองอังกุล, ม.ป.ป.) ดังนี้

$$\eta = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

เมื่อ  $\eta$  แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$P_o$  แทน ความแตกต่างระหว่าง 1.0 กับผลรวมของ  
สัดส่วนของความแตกต่างระหว่างผู้สังเกต

$P_e$  แทน ผลบวกของกำลังสองของค่าสัดส่วนของ  
คะแนนจากลักษณะที่สังเกตได้สูงสุดกับค่าสูงรองลงมาโดยเลือกจากผลการสังเกตของคน  
ใดคนหนึ่งก็ได้

1.3.6 ฉบับที่ 6 แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
โดยการนำองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ได้มาสร้างข้อคำถาม แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ  
พิจารณาให้คะแนนด้วย +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 แน่ใจว่าควรมี

0 ไม่แน่ใจว่าควรมี

-1 แน่ใจว่าไม่ควรมี

นำคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนี  
ความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับจุดประสงค์ของการประเมิน (Index of  
Item Objective Congruence: IOC) ของ Rovienli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2551,  
หน้า 21) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมิน  
จุดประสงค์ของการประเมิน

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และปรับปรุงรายการประเมินข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะจนได้แบบประเมินครบตามที่ต้องการ ซึ่งผลของการหาความตรงตามเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง รายการประเมินแต่ละข้อกับลักษณะวัตถุประสงค์ของการประเมิน อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. นายประทีป อนิลบล ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ชัยภูมิ
2. นางทิพย์วรรณ อุทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษามหาสารคาม
3. ว่าที่ รท.บุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์
4. นายอภิชาติ กุลธานี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สุรินทร์
5. นางพัชรพร สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการ อาชีพนิคมคำสร้อย

1.3.7 ฉบับที่ 7 ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาโดยแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มระดับบุคคล 2) กลุ่มระดับชมรมวิชาชีพ และ 3) กลุ่มระดับสถานศึกษา

#### 1.4 การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบประเมินและแบบสอบถาม จะพิจารณาจากการให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ด้วย +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับจุดประสงค์ของการประเมิน (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของ Rovienli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2551, หน้า 21) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินจุดประสงค์ของการประเมิน

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และปรับปรุงรายการประเมินข้อที่ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะจนได้แบบประเมินครบตามที่ต้องการ ซึ่งผลของการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง รายการประเมินแต่ละข้อกับลักษณะวัตถุประสงค์ของการประเมิน อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยมีเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

1.4.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือมีประสบการณ์ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคขึ้นไป

1.4.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.4.3 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

1.4.4 ศึกษาในเทศก์หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคหรือระดับชาติ จำนวน 2 คน

1.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติ จำนวน 1 คน

1.4.6 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.4.6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 1.4.6.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 1.4.6.3 ดร.จรรุญ เตชะเจริญกิจ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### 1.4.6.4 ดร.ภรณีพัฑฒ มูลไชย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและ

พัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 1.4.6.5 นายปริญญา สมมิตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

มหาสารคาม

### 1.5 การทดลอง (Tryout)

ในการทดลองใช้เครื่องมือ ทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร  
สถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานกิจกรรม ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ นักเรียน  
นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Correlation)  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

## 2. การเตรียมบุคลากร

### 2.1 การประชุมชี้แจง

ดำเนินการจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและข้อ  
ค้นพบต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มานำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อให้เกิด  
สนใจและต้องการที่จะพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ  
ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ต่อไปซึ่งมี  
รายละเอียดดังนี้

#### 2.1.1 สถานที่ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมาย

ในการประชุมบุคลากร ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมดีก้อำนวยการ  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นสถานที่ในการประชุม โดยกำหนดระยะเวลาจำนวน 2 ชั่วโมง  
ในวันที่ 22 กันยายน 2566 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบไปด้วย

2.1.1.1 ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค  
สุรินทร์

2.1.1.2 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ 1) หน่วยงาน  
กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่  
ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2.1.1.3 กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

2.1.1.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 72 คน  
โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่  
ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2) หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน

3) ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน โดย  
พิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่  
1 - 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 1 - 2 ที่สามารถสะท้อน  
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประกอบไปด้วย

1.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 28  
คนดังนี้

1.1.1) สาขางานยานยนต์ จำนวน 2 คน

1.1.2) สาขางานเครื่องมือกล จำนวน 2 คน

1.1.3) สาขางานเชื่อมโลหะ จำนวน 2 คน

1.1.4) สาขางานไฟฟ้ากำลัง จำนวน 2 คน

1.1.5) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 คน

1.1.6) สาขางานก่อสร้าง จำนวน 2 คน

1.1.7) สาขางานสำรวจ จำนวน 2 คน

- 1.1.8) สาขางานโยธา จำนวน 2 คน
- 1.1.9) สาขางานแม่พิมพ์โลหะ จำนวน 2 คน
- 1.1.10) สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน
- 1.1.11) สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ จำนวน 2 คน
- 1.1.12) สาขางานจักรยานยนต์และเครื่องยนต์เล็ก
- อเนกประสงค์ จำนวน 2 คน
- 1.1.13) สาขางานเมคคาทรอนิกส์ จำนวน 2 คน
- 1.1.14) สาขาวิชาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ จำนวน 2 คน
- 30 คน ดังนี้
- 1.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน
- 1.2.1) สาขางานเทคนิคยานยนต์ จำนวน 2 คน
- 1.2.2) สาขางานเครื่องมือกล จำนวน 2 คน
- 1.2.3) สาขางานแม่พิมพ์โลหะ จำนวน 2 คน
- 1.2.4) สาขางานแม่พิมพ์พลาสติก จำนวน 2 คน
- 1.2.5) สาขางานเทคนิคการเชื่อมอุตสาหกรรม
- จำนวน 2 คน
- 1.2.6) สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จำนวน 2 คน
- 1.2.7) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม จำนวน
- 2 คน
- 1.2.8) สาขางานเทคนิคก่อสร้าง จำนวน 2 คน
- 1.2.9) สาขางานสำรวจ จำนวน 2 คน
- 1.2.10) สาขางานโยธา จำนวน 2 คน
- 1.2.11) สาขางานคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย จำนวน 2 คน
- 1.2.12) สาขางานระบบเครือข่ายและสารสนเทศ
- จำนวน 2 คน
- 1.2.13) สาขาวิชาเทคนิคขึ้นรูปพลาสติก จำนวน 2 คน
- 1.2.14) สาขาวิชาเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
- จำนวน 2 คน

## 1.2.15) สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์

จำนวน 2 คน

## 2.2 การศึกษาดูงาน

ในการศึกษาดูงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันเลือกสถานศึกษาที่จะเข้าไปศึกษาดูงานของกลุ่มเป้าหมายคือ สถานศึกษาที่คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีภาวะผู้นำและมีการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับรางวัลองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 2.2.1 สถานที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

สถานที่ในการศึกษาดูงานคือ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติจำนวน 2 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม กำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 5 ตุลาคม 2566 จำนวน 1 วัน โดยมีผู้เข้าศึกษาดูงาน ประกอบไปด้วย

## 2.2.1.1 ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2.2.1.2 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ที่ทำหน้าที่ อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการศึกษาดูงาน ได้แก่ 1) หน่วยงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2.2.1.3 กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

## 2.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

เป็นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ในลักษณะการฟังบรรยาย ลงมือปฏิบัติกิจกรรม ระดมสมองเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา และร่วมแสดงความคิดเห็นต่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.3.1 สถานที่ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมาย

สถานที่ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมตึก  
อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นสถานที่ในการประชุม โดยกำหนดระยะเวลา  
จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 21 – 23 ตุลาคม 2566 โดยมีผู้เข้าอบรม ประกอบไปด้วย

2.3.1.1 ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค  
สุรินทร์

2.3.1.2 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ซึ่งทำหน้าที่ อำนวยการความ  
สะดวกและให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ 1) หน้างานกิจกรรม  
นักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่  
ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2.3.1.3 กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

ในการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้ดำเนินการ  
เชิญวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ทั้ง 3 คน ได้แก่ 1) ดร.จักรี ต้นเชื้อ ผู้อำนวยการ  
สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ให้ความรู้ในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) นายวิรุพท์  
นาสูอินทร์ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล อำเภอดอน  
ตาล จังหวัดมุกดาหาร และ 3) นางสาวจุรีภร พันนุมา ครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร  
ให้ความรู้ในหัวข้อเรื่อง การดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย

## ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ E. Alana James, Margaret T. Milenkiewicz & Alan Bucknam (2008, pp. 150 – 154) จำนวน 2 วงรอบซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. การพัฒนาตามวงรอบที่ 1

#### 1.1 ขั้นการวินิจฉัย (Diagnose)

เป็นขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันวิเคราะห์สภาพการพัฒนาคณะประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis และการประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1 การประชุมวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

##### 1.1.1.1 สถานที่ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

สถานที่ในการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลาในการประชุมวิเคราะห์ จำนวน 2 ชั่วโมง ซึ่งมีผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

1) ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2) ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ หน่วยงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

3) กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

1.1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

### 1.1.2 การวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

#### การวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

สถานศึกษา ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการหลังจากการศึกษาดูงานและประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ช่วยกันระดมความคิดเห็นอย่างเสรี และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกทางความคิดอย่างเสรี จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน “Weakness” ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ของสถานศึกษาโดยกำหนดเป้าหมายการ วิเคราะห์ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยแบ่งกลุ่มวิเคราะห์ Analysis ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ระดับบุคคล กลุ่มที่ 2 ระดับชมรมวิชาชีพ และกลุ่มที่ 3 ระดับสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1.2.1 สถานที่ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

สถานที่ในการการวิเคราะห์ใช้ห้องประชุมตีอำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลาการวิเคราะห์ ในวันที่ 30 ตุลาคม 2566 จำนวน 2 ชั่วโมง มีผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ ประกอบไปด้วย

1) ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2) ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ 1) หน่วยงาน

กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

3) กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

### 1.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ตารางวิเคราะห์

สภาพแวดล้อม องค์กร

### 1.1.3 การประชุมกลุ่มย่อย (Meeting)

การประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) เป็นการดำเนินการหลังจากการวิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT analysis โดยผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันประชุม เพื่อนำข้อสรุปมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม โดยนำตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้มานำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อให้สามารถตรวจสอบและวัดได้จริง รวมถึงการออกแบบเครื่องมือประเมินโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดการประชุมกลุ่มย่อยออกเป็น 2 ครั้ง โดยใช้แบบบันทึกการประชุม ในการบันทึกการประชุม มีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1.3.1 การประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่ 1

ในการประชุมครั้งที่ 1 ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลาในการประชุม วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 จำนวน 2 ชั่วโมง กำหนดหัวข้อการประชุม คือ พิจารณาตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้เข้าประกอบไปด้วย

##### 1) ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

##### 2) ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ 1) หน่วยงาน

กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

##### 3) กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงาน

องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

#### 1.1.3.2 การประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่ 2

ในการประชุมครั้งที่ 2 ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลาในการประชุม วันที่ 3 พฤศจิกายน 2566

จำนวน 2 ชั่วโมง กำหนดหัวข้อการประชุม คือ 1) กำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 2) ออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้เข้าประกอบไปด้วย

1) ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2) ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ 1) หน่วยงาน

กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และ 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

3) กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

## 1.2 ขั้นตอนการดำเนินการ (Act)

เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 จำนวน 2 ชั่วโมง ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

1.2.2 ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 1) การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยระบุเอาไว้เป็นตัวชี้วัดไว้ในกิจกรรมที่ใช้การพัฒนา

## 1.3 ขั้นตอนการวัดผล (Measure)

เป็นการผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันดำเนินการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1.3.1 กำหนดรูปแบบของการกำกับติดตามและประเมินผล โดยกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล 2 ระยะ คือ ระยะระหว่างดำเนินการและระยะหลังดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ คือ ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย

1.3.2 กำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผลการ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกัน กำหนดวิธีการ ในการกำกับติดตามและประเมินผล

1.3.3 กำหนดวิธีการประเมินผลงานในการประเมินผลงานที่เกิดจาก โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงร่วมกันว่าจะใช้วิธีการประเมิน

#### 1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflect)

การพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการกิจกรรม โดยร่วมพิจารณา เกี่ยวกับข้อมูลดังต่อไปนี้

1.4.1 การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตาม จุดมุ่งหมายของโครงการ/กิจกรรม

1.4.2 การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามตัวบ่งชี้ของโครงการ/กิจกรรม และร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากวงรอบที่ 1

## 2. การพัฒนาวงรอบที่ 2

ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในวงรอบที่ 2 นี้ จะเป็นการปรับปรุงแผนปฏิบัติการสู่การพัฒนาโดย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### 2.1 ขั้นทบทวนการวินิจฉัย (Re - Diagnose)

เป็นขั้นการปรับปรุงจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1.1 จัดประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) ในวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย

ร่วมกันศึกษาผลสะท้อนของโครงการกิจกรรม ทั้งนี้ได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหา และร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปรับปรุงโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงวิธีการกำกับติดตามและประเมินผลด้วย

2.1.2 ร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาอีกครั้ง

## 2.2 ขั้นตอนทวนการดำเนินการ (Re – Act)

เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามขั้นตอนทวนการวินิจฉัย (Re – Diagnose) ไปปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 16 – 31 กรกฎาคม 2567 ซึ่ง โดยผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์อีกครั้งดำเนินการคือ

1) ทำความเข้าใจร่วมกับผู้รับผิดชอบร่วมกันปรับปรุงสิ่งที่เป็น ปัญหาและแนวทางการร่วมพัฒนาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนดอีกครั้ง 2) ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่จะบรรลุตามเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่ต้องปรับปรุงหรือโครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ที่ได้จากการวินิจฉัย (Re – Diagnose)

## 2.3 ขั้นตอนทวนการวัดผล (Re – Measure)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผลและการประเมินผลงานที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## 2.4 ขั้นตอนทวนการสะท้อนผล (Re – Reflect)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย พิจารณาในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการกิจกรรม โดยร่วมพิจารณาเกี่ยวข้องกับข้อมูลคือ 1) การบรรลุผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของโครงการ 2) การบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ ของโครงการ

### ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา

การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผลสำเร็จการดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่มีต่อการดำเนินการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ครอบคลุม 2 วงรอบ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านความพึงพอใจ ดังนี้

#### 1. ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

เป็นการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนการพัฒนา กับภายหลังการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในการรับรู้จุดจํารายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560 โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวัดและประเมินผล ในวันที่ 6 สิงหาคม 2567
- 1.2 ดำเนินการวัดและประเมินผล โดยแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม
- 1.3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ และแปลผล
- 1.4 สถานที่ และระยะเวลา ใช้ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลา ในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 จำนวน 2 ชั่วโมง
- 1.5 กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน
- 1.6 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย แบบประเมินด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ
- 1.7 การวิเคราะห์และแปลความหมายความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังจากการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1.7.1 หาค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยใช้สูตร (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549, หน้า 78) ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{\text{คะแนนหลังการพัฒนา} - \text{คะแนนก่อนการพัฒนา}}{\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อนการพัฒนา}} \times 100$$

โดยค่าร้อยละความก้าวหน้า ต้องมีค่าตั้งแต่ 50.00 ขึ้นไป

## 2. ความพึงพอใจ

เป็นการประเมินด้านความพึงพอใจ คือความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ที่มีต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ภายหลังจากการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวัดและประเมินผล ในวันที่ 8 สิงหาคม 2567

2.2 ดำเนินการวัดและประเมินผล โดยแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) ตอบแบบสอบถาม

2.3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ และแปลผล

2.4 สถานที่ และระยะเวลา ใช้ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยกำหนดระยะเวลา ในวันที่ 8 สิงหาคม 2567 จำนวน 2 ชั่วโมง

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย แบบประเมินประเมินด้านความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2.6 การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินที่เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด, 2545(อ้างถึงใน ปรัชญา มานะวงศ์, 2564, หน้า 118) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก

ระดับปานกลาง	2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับน้อย	1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

## 2.7 การคำนวณค่าสถิติโดยใช้สูตร t-test for One Sample

(ชูศรี วงศ์รัตน์, หน้า 134)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}; df = n-1$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$\mu_0$	แทน	ค่าเฉลี่ยมาตรฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์
s	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ระยะตามวิธีการดำเนินการวิจัย และให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. ระยะที่ 1 ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร

##### 1.1 การเตรียมการก่อนการวิจัย

1.1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 การเตรียมการในสถานศึกษา

1.1.3 การเตรียมเครื่องมือวิจัย

1.1.4 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

1.1.5 การศึกษาระดับภาวะผู้นำและความต้องการจำเป็น

1.1.6 การศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

##### 1.2 การเตรียมบุคลากร

1.2.1 การประชุมชี้แจง

1.2.2 การศึกษาดูงาน

1.2.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

#### 2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

##### 2.1 ผลการพัฒนาตามวงรอบที่ 1

ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose) เป็นการวิเคราะห์ สภาพการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis การประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) และการประชุมกลุ่มย่อย (Meeting)

ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ขั้นการวัดผล (Measure) เป็นการดำเนินการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) เป็นการประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## 2.2 ผลการพัฒนาตามวงรอบที่ 2

ขั้นที่ 1 ทบทวนการวินิจฉัย (Re – Diagnose) เป็นการวิเคราะห์ สภาพการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในรอบที่ 1 ด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) อีกครั้ง

ขั้นที่ 2 ทบทวนขั้นการดำเนินการ (Re – Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย อีกครั้ง

ขั้นที่ 3 ทบทวนขั้นการวัดผล (Re – Measure) เป็นการดำเนินการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกครั้ง

ขั้นที่ 4 ทบทวนขั้นการสะท้อนผล (Re – Reflect) เป็นการประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์อีกครั้ง

## 3. ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา

การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผลสำเร็จการดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่มีต่อการดำเนินการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ครบ 2 วงรอบ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านความพึงพอใจ

## ระยะที่ 1 ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร

### 1. ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย

#### 1.1 ผลการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบสำคัญ ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อได้องค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และตัวบ่งชี้ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่าสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อความสำเร็จในอนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และหาทางแก้ไขปัญหานั้นได้ รวมถึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ เพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากลโดยมีการวางแผนการปฏิบัติได้	1) สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต 2) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ 3) สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหานั้นได้ 4) สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล

## ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
	<p>เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง</p>	<p>5) สามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน</p> <p>6) สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>7) มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง</p>
<p>2. การมีทักษะในการสื่อสาร</p>	<p>คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทางรวมถึงการพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ มีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร มีการถ่ายทอดความรู้และ</p>	<p>1) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง</p> <p>2) สามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ</p> <p>3) มีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม</p> <p>4) สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ</p> <p>5) สามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
	พัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ	6) สามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ
3. การสร้างแรงจูงใจ	คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่า มีวิธึสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยการจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ และมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม มีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน	1) มีวิธึสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 2) สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ 3) มีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง 4) สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง 5) ให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม 6) มีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) มีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน

## ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
4. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยพยายามอย่างทำเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้หากมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย และมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	1) สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ 3) เมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม 4) มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 6) มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย 7) มีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย
5. การมีความกล้าในการตัดสินใจ	คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่า 1. มีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถตัดสินใจในการทำงาน	1) มีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน 2) มีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน 3) มีการนำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
	<p>แต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน และมีการนำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และมีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก</p>	<p>4) ยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง</p> <p>5) มีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6) มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>7) สามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก</p>
<p>6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม</p>	<p>คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออกให้เห็นว่า 1. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับหน่วยงานอื่น เพื่อความสำเร็จของงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลัง</p>	<p>1) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี</p> <p>2) สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน</p> <p>4) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p>5) สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอก</p>

## ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้
	หรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล	สถานศึกษา 6) สามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ 7) มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล
7. การมีคุณธรรมและจริยธรรม	คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงให้เห็นว่า มีความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงาน เสมอ ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม มีความซื่อสัตย์และอดทนในการทำงานมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง	1) มีความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2) มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ 3) ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม 4) มีความซื่อสัตย์และอดทนในการทำงาน 5) มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา 6) มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง 7) มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง

จากตาราง 8 พบว่าองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร

มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การสร้างแรงจูงใจ มี 7 ตัวบ่งชี้ 4) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ มี 7 ตัวบ่งชี้ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม มี 7 ตัวบ่งชี้ และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม มี 7 ตัวบ่งชี้

### 1.2 ผลการประสานงานในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้จัดทำบันทึกข้อความขออนุญาตดำเนินการวิจัย (ภาคผนวก ง) เพื่อขออนุญาตจัดทำงานวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และจัดจัดทำบันทึกข้อความขอความร่วมมือในการทำวิจัย (ภาคผนวก ง) เพื่อขอความช่วยเหลือผู้วิจัยต่อไป

### 1.3 ผลการเตรียมเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 – 4 ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการประเมิน (Index of Item Objective Congruence: IOC) และเสนอแนะให้ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสม ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ซึ่งพบว่าใช้ได้ทุกข้อ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานกิจกรรม ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ นักเรียน นักศึกษาที่สามารถสะท้อนการดำเนินงานของครูคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 48 ชุดนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน หัวหน้าแผนกวิชา 6 คน หัวหน้างานกิจกรรม จำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 6 คน คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 7 คนและ นักเรียน

นักศึกษาที่สามารถสะท้อนการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 24 คน รวมทั้งหมดจำนวน 48 คน

2) ฉบับที่ 3 แบบประเมินตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 31 ชุด นำไปทดลองใช้ (Try - out) กับ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 7 คน และคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ จำนวน 24 คน รวมทั้งหมดจำนวน 31 คน

3) ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์จำนวน 34 ชุดนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน หัวหน้าแผนกวิชา 6 คน และ นักเรียน นักศึกษาที่สามารถสะท้อนการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 24 คน รวมทั้งหมดจำนวน 34 คน

เมื่อได้แบบสอบถามมาแล้วผู้วิจัยได้นำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งมีผลดังนี้

1) แบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

1.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

1.2) ด้านการมีทักษะในการสื่อสารมีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.82

1.3) ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

1.4) ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.92

1.5) ด้านการมีความกล้าในการจัดสินใจมีค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

- 1.6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมมีค่าความ  
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.79
- 1.7) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.81
- 2) แบบประเมินตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ  
เกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า
- 2.1) ด้านความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
- 2.2) ด้านทักษะ ด้านที่ 1 สภาพทั่วไปขององค์การ มีค่า  
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
- 2.3) ด้านทักษะด้านที่ 2 เอกลักษณะขององค์การ มีค่า  
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94
- 2.4) ด้านทักษะด้านที่ 3 การจัดสำนักงาน มีค่าความ  
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.81
- 2.5) ด้านทักษะด้านที่ 4 เอกสารในสำนักงานองค์การฯ  
ตามระเบียบงานสารบรรณ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00
- 2.6) ด้านทักษะด้านที่ 5 แผนภูมิ/ป้ายนิเทศ มีค่าความ  
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
- 2.7) ด้านทักษะด้านที่ 6 การเงิน มีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.99
- 2.8) ด้านทักษะด้านที่ 7 คณะกรรมการชมรมวิชาชีพ,  
คณะกรรมการดำเนินงาน และสมาชิกองค์การ มีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.99
- 2.9) ด้านทักษะด้านที่ 8 การจัดการประชุมวิชาการ  
องค์การฯ ระดับสถานศึกษา มีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.95
- 2.10) ด้านทักษะด้านที่ 9 การจัดกิจกรรมพัฒนาคนดี  
คนเก่ง มีความสุข มีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.97
- 2.11) ด้านทัศนคติมีค่าความเชื่อ  
มั่นเท่ากับ 0.99
- 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่  
21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

- 3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99  
 3.2) ด้านการมีทักษะในการสื่อสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00  
 3.3) ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99  
 3.4) ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98  
 3.5) ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99  
 3.6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98  
 3.7) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

#### 1.5 ผลการศึกษาการยืนยันองค์ประกอบ

เมื่อได้องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความสอดคล้ององค์ประกอบภาวะผู้นำซึ่งมีผลความคิดเห็น ดังตาราง 9

ตาราง 9 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การมีวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การมีทักษะในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การมีความกล้าในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 9 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีความสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้ง 7 องค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ได้แก่ 1) การรอบรู้ คือ มีองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงาน รวมถึงเทคนิค วิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรมีจิตเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้พิจารณาคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วพบว่าข้อที่ 1 สอดคล้องกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และข้อที่ 2 สอดคล้องกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

#### 1.5 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำ และความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไปสอบถาม จำนวน 109 คน ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน 2) ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน และ 3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 72 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ดังตาราง 10 ถึงตาราง 18

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์	3.17	0.31	ปานกลาง	4.69	0.22	มากที่สุด
การมีทักษะในการสื่อสาร	3.12	0.46	ปานกลาง	4.58	0.34	มากที่สุด
การสร้างแรงจูงใจ	3.20	0.41	ปานกลาง	4.40	0.30	มาก
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	2.46	0.12	น้อย	4.76	0.15	มากที่สุด
การมีความกล้าในการตัดสินใจ	3.18	0.37	ปานกลาง	4.55	0.21	มากที่สุด
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	3.17	0.51	ปานกลาง	4.20	0.11	มาก
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	3.21	0.37	ปานกลาง	4.19	0.14	มาก
เฉลี่ยรวม	3.07	0.36	ปานกลาง	4.48	0.21	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.21$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 3.20$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.18$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.17$ ) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 3.17$ ) การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.12$ ) และการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.46$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์โดยภาพรวมพบว่า อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.76$ ) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.69$ ) การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.58$ ) การมีความกล้าในการ

ตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.55$ ) การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.40$ ) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.20$ ) และการมีคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.19$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต	2.23	0.42	น้อย	4.83	0.37	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนรวมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	2.96	0.95	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้	2.72	0.96	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล	2.77	0.98	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน	3.09	1.00	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร	4.47	0.55	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง	3.94	0.77	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.17	0.31	ปานกลาง	4.69	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ( $\bar{X} = 4.47$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.94$ ) คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.09$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อความสำเร็จในอนาคต ( $\bar{X} = 4.83$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้ ( $\bar{X} = 4.72$ ) คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล ( $\bar{X} = 4.70$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง	3.09	1.00	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	2.59	0.92	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด
คณะกรรมการมีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	3.31	0.73	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ	3.31	0.70	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	3.16	0.78	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.14	0.98	ปานกลาง	4.56	0.50	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ	3.26	0.89	ปานกลาง	4.53	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม	3.12	0.46	ปานกลาง	4.58	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมีทักษะการสื่อสาร อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.31$ ) คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการมีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ ( $\bar{X} = 4.65$ ) คณะกรรมการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง ( $\bar{X} = 4.58$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญ กำลังใจโดยการยกย่อง ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	3.31	0.70	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด
คณะกรรมการสามารถจูงใจ เพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ	3.28	0.67	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด
คณะกรรมการมีการให้กำลังใจ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน แต่ละครั้ง	2.98	0.88	ปานกลาง	4.12	0.57	มาก
คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงาน แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อน ร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	3.08	0.71	ปานกลาง	4.28	0.61	มาก
คณะกรรมการให้ความสำคัญกับ ความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม	3.25	0.58	ปานกลาง	4.27	0.56	มาก
คณะกรรมการมีการพัฒนาให้ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.17	0.81	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
คณะกรรมการมีการจูงใจให้ เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญ และคุณค่าของการทำงาน	3.31	0.69	ปานกลาง	4.13	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	3.20	0.41	ปานกลาง	4.40	0.30	มาก

จากตาราง 13 พบว่าระดับสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.31$ ) คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ( $\bar{X} = 4.96$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.58$ ) คณะกรรมการมีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2.12	0.33	น้อย	4.94	0.23	มากที่สุด
คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	2.57	0.50	ปานกลาง	4.84	0.36	มากที่สุด
คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม	2.50	0.50	น้อย	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.76	0.43	ปานกลาง	4.81	0.40	มากที่สุด
คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	2.52	0.50	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย	2.23	0.42	น้อย	4.92	0.28	มากที่สุด
คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	2.52	0.50	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	2.46	0.12	น้อย	4.76	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 2.76$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 2.57$ ) คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ในส่วนสภาพที่ควรจะเป็น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.94$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกใน

องค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.92$ ) คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 4.84$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการมีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน	2.81	0.95	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน	3.30	0.52	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด
คณะกรรมการมีการนำความคิดเห็นที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.04	0.78	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง	3.21	0.68	ปานกลาง	4.75	0.43	มากที่สุด
คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ	3.14	0.60	ปานกลาง	4.33	0.47	มาก
คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.42	0.71	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	3.37	0.63	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.18	0.37	ปานกลาง	4.55	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ( $\bar{X} = 3.37$ ) คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ( $\bar{X} = 4.75$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.67$ ) คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ( $\bar{X} = 4.64$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี	3.01	0.82	ปานกลาง	4.04	0.19	มาก
คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.98	0.82	ปานกลาง	4.94	0.23	มากที่สุด
คณะกรรมการมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน	3.05	0.66	ปานกลาง	4.28	0.45	มาก
คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.17	0.89	ปานกลาง	4.02	0.19	มาก
คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.33	0.71	ปานกลาง	4.05	0.21	มาก
คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้	3.29	0.76	ปานกลาง	4.02	0.13	มาก
คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล	3.33	0.72	ปานกลาง	4.02	0.13	มาก
เฉลี่ยรวม	3.17	0.51	ปานกลาง	4.20	0.11	มาก

จากตาราง 16 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.33$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของ บุคคล ( $\bar{X} = 3.33$ ) คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลัง หรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.94$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) คณะกรรมการ สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			รับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการความเสียสละใน การทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.42	0.61	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
คณะกรรมการมีสัจจะและรักษา คำพูดในการทำงานเสมอ	3.21	0.55	ปานกลาง	4.34	0.48	มาก
คณะกรรมการทำงานโดยยึด ความถูกต้องตามหลักศีลธรรม	3.16	0.72	ปานกลาง	4.25	0.43	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			รับสภาพที่ควรจะเป็น		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
คณะกรรมการมีความขยันและอดทนในการทำงาน	3.05	0.60	ปานกลาง	4.06	0.23	มาก
คณะกรรมการมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา	3.30	0.79	ปานกลาง	4.07	0.26	มาก
คณะกรรมการมีสัมมาคารวะอ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง	3.41	0.58	ปานกลาง	4.03	0.16	มาก
คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง	2.92	0.61	ปานกลาง	4.02	0.13	มาก
เฉลี่ยรวม	3.21	0.37	ปานกลาง	4.19	0.14	มาก

จากตาราง 17 พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง ( $\bar{X} = 4.41$ ) คณะกรรมการมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.34$ ) คณะกรรมการทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21	ระดับสภาพที่เป็นจริง (D)			ระดับสภาพที่ควรจะเป็น(I)			PNI <sub>modified</sub> (I-D)/D	อันดับ
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล		
การมีวิสัยทัศน์	3.17	0.31	ปานกลาง	4.69	0.22	มากที่สุด	0.48	2
การมีทักษะในการสื่อสาร	3.12	0.46	ปานกลาง	4.58	0.34	มากที่สุด	0.47	3
การสร้างแรงจูงใจ	3.20	0.41	ปานกลาง	4.40	0.30	มาก	0.38	5
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	2.46	0.12	น้อย	4.76	0.15	มากที่สุด	0.94	1
การมีความกล้าในการตัดสินใจ	3.18	0.37	ปานกลาง	4.55	0.21	มากที่สุด	0.43	4
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	3.17	0.51	ปานกลาง	4.20	0.11	มาก	0.33	6
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	3.21	0.37	ปานกลาง	4.19	0.14	มาก	0.31	7
เฉลี่ยรวม	3.07	0.36	ปานกลาง	4.48	0.21	มาก	0.46	

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีความต้องการจำเป็นพัฒนาทั้ง 7 องค์ประกอบ (PNI<sub>modified</sub> = 0.46) โดยเรียงอันดับความสำคัญคือ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (PNI<sub>modified</sub> = 0.94) 2) การมีวิสัยทัศน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.48) 3) การมีทักษะในการสื่อสาร (PNI<sub>modified</sub> = 0.47) 4) การมีความกล้าในการตัดสินใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.43) 5) การสร้างแรงจูงใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.38) 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม (PNI<sub>modified</sub> = 0.33) และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม (PNI<sub>modified</sub> = 0.30) ตามลำดับ

### 1.6 ผลการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินประสิทธิผลในด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ก่อนการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.6.1 นำแบบประเมินตนเองมากำหนดรหัสผู้ตอบดังตาราง 19

ตาราง 19 การกำหนดรหัสผู้ตอบแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	รหัสผู้ตอบ
นายอานนท์ สมุทรทอง	นายกองค์การ	001
นายอานนท์ เพชรหนองซุ่ม	รองนายก	002
นายธัญบุรณ์ แก้วเนตร	กรรมการ	003
นางสาววิภาศิริ บุญยง	กรรมการ	004
นายนวพร แสนหอม	กรรมการ	005
นายตะวัน ยามประโคน	กรรมการ	006
นายพีรพล สระศรี	กรรมการ	007
นายจตุพรดี ลอมนาค	กรรมการ	008
นายธีรวัฒน์ ศรีเอ	กรรมการ	009
นายธน์ครพล บุญพรม	กรรมการ	010
นายกัมปนาท เจาะดี	กรรมการ	011
นายพัชร บุญมา	กรรมการ	012
นายเจษฎา มีแก้ว	กรรมการ	013
นายพัทธนะพล จารัตน์	กรรมการ	014
นายณัฐพนธ์ เครือแก้ว	กรรมการ	015
นายชานนทร์ เกตวิจิตรดี	กรรมการ	016
น.ส.ศิริพร โพธิ์วิเศษ	กรรมการ	017

ตาราง 19 (ต่อ)

ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	รหัสผู้ตอบ
น.ส.จิตาภา พวงอินทร์	กรรมการ	018
น.ส.ณิชภาพร พรหมสุจา	กรรมการ	019
น.ส.พรรณพษา กอกสูงเนิน	กรรมการ	020
น.ส.วราพร กกรัมย์	เหรัญญิก	021
นายทักษิณ พลเยี่ยม	ปฏิคม	022
น.ส.เทวिका จันทระจำรัส	นายทะเบียน	023
น.ส.จิราภา แร้วกระโทก	ประชาสัมพันธ์	024
นายกณิกนันต์ ภาสตา	เลขานุการ	025

1.6.2 นำแบบประเมินตนเองไปแจกให้กับคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามรายชื่อและรหัสผู้ตอบ จำนวน 25 ฉบับ

1.6.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินตนเอง และนำมาพิจารณาความสมบูรณ์ พบว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 25 ฉบับ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีผลดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ก่อนการพัฒนา ระดับรายบุคคล

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ก่อนการพัฒนา		
		ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )
นายอานนท์ สมุทรทอง	นายกองค์การ	2.33	2.30	2.30
นายอานนท์ เพชรหนองซุ่ม	รองนายกองค์การ	2.67	2.52	2.70
นายฉันทบูรณ์ แก้วเนตร	กรรมการ	2.22	2.36	2.40
นางสาววิภาศิริ บุญยง	กรรมการ	2.22	2.32	2.40

ตาราง 20 (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ก่อนการพัฒนา		
		ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )
นายนวพร แสนหอม	กรรมการ	2.56	2.46	2.70
นายตะวัน ยามประโคน	กรรมการ	2.00	2.36	1.60
นายพิรพล สระศรี	กรรมการ	2.22	2.20	2.60
นายจตุพรดี ลอมนาค	กรรมการ	2.44	2.20	2.50
นายธีรวัฒน์ ศรีเอ	กรรมการ	2.56	2.52	2.40
นายธวัชพรพล บุญพรม	กรรมการ	2.22	2.28	2.80
นายกัมปนาท เจาะดี	กรรมการ	2.56	2.50	2.50
นายพัชร์ บุญมา	กรรมการ	2.44	2.66	2.30
นายเจษฎา มีแก้ว	กรรมการ	2.44	2.30	2.00
นายพัทธนะพล จารัตน์	กรรมการ	2.11	2.58	2.20
นายณัฐพันธ์ เครือแก้ว	กรรมการ	2.78	2.28	2.20
นายชานนทร์ เกตวิจิตต์	กรรมการ	2.33	2.30	2.20
น.ส.ศิริพร โพธิ์วิเศษ	กรรมการ	2.22	2.52	2.10
น.ส.จิตาภา พวงอินทร์	กรรมการ	1.89	2.36	2.50
น.ส.ณิชาพร พรหมสุจา	กรรมการ	2.56	2.32	2.30
น.ส.พรรณพษา กอกสูงเนิน	กรรมการ	2.22	2.46	2.60
น.ส.วราพร กกรัมย์	เหรียญก	2.44	2.36	2.60
นายทักษิณ พลเยี่ยม	ปฏิคม	2.33	2.20	2.70
น.ส.เทวีกา จันทระจำรัส	นายทะเบียน	2.11	2.20	2.30
น.ส.จิราภา แร้วกระโทก	ประชาสัมพันธ์	1.78	2.52	2.90
นายกณิกนันต์ ภาสตา	เลขานุการ	2.67	2.28	1.50
ค่าเฉลี่ยรวม		2.33	2.37	2.37

จากตาราง 20 พบว่า คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม มีความรู้อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ ) มีทักษะอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ ) และมีทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ )

ตาราง 21 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านความรู้

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
1	ความรู้เกี่ยวกับการจัดสภาพทั่วไปขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.52	0.51	ปานกลาง
2	ความรู้เกี่ยวกับเอกลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.36	0.57	น้อย
3	ความรู้เกี่ยวกับการจัดสำนักงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.56	0.58	ปานกลาง
4	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารในสำนักงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามระเบียบงานสารบรรณ	2.24	0.72	น้อย
5	ความรู้เกี่ยวกับจัดทำแผนภูมิผู้บริหารองค์การฯตามระเบียบแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.52	0.59	ปานกลาง
6	ความรู้เกี่ยวกับจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามแผน	1.80	0.65	น้อย
7	ความรู้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ คณะกรรมการดำเนินงานและสมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.24	0.60	น้อย
8	ความรู้เกี่ยวกับการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา	2.52	0.59	ปานกลาง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
9	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข	2.24	0.72	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม		2.33	0.25	น้อย

จากตาราง 21 พบว่าคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย ( $\bar{X} = 2.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ( $\bar{X} = 2.56$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับจัดทำแผนภูมิผู้บริหารองค์การตามระเบียบแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ( $\bar{X} = 2.52$ ) ความรู้เกี่ยวกับการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ( $\bar{X} = 2.52$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านทักษะ

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
ด้านที่ 1 สถานภาพขององค์การฯ				
1	การประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามระเบียบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.40	0.65	น้อย
2	การประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพในสังกัดองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามสาขาวิชา	2.44	0.65	น้อย
3	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา	2.20	0.65	น้อย

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
4	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา	2.40	0.71	น้อย
5	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรม วิชาชีพและชมรมอื่น ๆ	2.40	0.71	น้อย
6	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรม ชมรม	2.36	0.64	น้อย
7	การลงชื่อลงเวลาการปฏิบัติงาน	2.36	0.49	น้อย
ด้านที่ 2 เอกลักษณะขององค์การฯ				
8	การจัดทำป้ายชื่อ และธงขององค์การฯระดับ สถานศึกษา	2.24	0.60	น้อย
9	การจัดทำคำขวัญ คติพจน์และคำปฏิญาณขององค์การฯ	2.56	0.58	ปานกลาง
10	การจัดทำสัญลักษณ์ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์	2.36	0.49	น้อย
ด้านที่ 3 การจัดสำนักงาน				
11	การจัดโต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการทำงานตามตำแหน่งและ การประชุม	2.68	0.50	ปานกลาง
12	การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน	2.32	0.56	น้อย
13	การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในสำนักงาน	2.16	0.47	น้อย
ด้านที่ 4 เอกสารในสำนักงานองค์การฯตามระเบียบงานสารบรรณ				
14	การจัดแผนปฏิบัติงานและโครงการขององค์การฯ ชมรมวิชาชีพและชมรมกิจกรรมอื่น	2.00	0.58	น้อย
15	การจัดทำทะเบียนหนังสือ รับ/ส่ง/คำสั่ง/ประกาศ และ บันทึกข้อความขององค์การฯและชมรมวิชาชีพ	2.36	0.70	น้อย
16	การจัดเอกสารการประชุม	2.12	0.67	น้อย

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
17	การจัดทำเอกสารดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด	2.32	0.69	น้อย
18	การประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมวิชาชีพอของสมาชิก	2.00	0.50	น้อย
19	การจัดทำแบบฟอร์มต่างๆตามที่กำหนดขององค์การฯ	2.32	0.69	น้อย
20	การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์การฯ	2.24	0.60	น้อย
ด้านที่ 5 แผนภูมิ/ป้ายนิเทศ				
21	การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการบริหารองค์การฯตามระเบียบแนวปฏิบัติองค์การฯ	2.32	0.56	น้อย
22	การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงาน	2.52	0.59	ปานกลาง
23	การจัดทำแผนภูมิตารางปฏิทินปฏิบัติกิจกรรม	2.36	0.57	น้อย
24	การทำจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์	2.32	0.56	น้อย
ด้านที่ 6 การเงิน				
25	การจัดงบประมาณในการจัดกิจกรรมมีแผนการใช้ จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรจากสถานศึกษา	2.18	0.58	น้อย
26	การจัดทำหลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน	2.44	0.58	น้อย
27	การจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย	2.36	0.49	น้อย
28	การจัดทำทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงินกิจกรรม	2.20	0.65	น้อย
29	การจัดทำการสรุปรายงานฐานะทางการเงินของ องค์การฯต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การฯ	2.16	0.62	น้อย
ด้านที่ 7 คณะกรรมการชมรมวิชาชีพอ, คณะกรรมการดำเนินงาน และสมาชิกองค์การฯ				
30	การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพอ	2.32	0.63	น้อย
31	การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การฯ	2.44	0.51	น้อย
32	การสมัครเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ	2.44	0.51	น้อย

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
ด้านที่ 8 การจัดการประชุมวิชาการองค์การระดับสถานศึกษา				
33	การจัดแผนงานโครงการ	2.34	0.51	น้อย
34	การจัดคำสั่งมอบหมายหน้าที่	2.48	0.51	น้อย
35	การจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของระเบียบงานสารบรรณ	2.18	0.59	น้อย
36	การจัดการประชาสัมพันธ์	2.60	0.50	ปานกลาง
37	การจัดรูปแบบการจัดการประชุมวิชาการองค์การฯ	2.44	0.58	น้อย
38	การสรุปสมาชิกเข้าร่วมทุกกิจกรรมทั้งหมดในการประชุมวิชาการองค์การฯ	2.64	0.49	ปานกลาง
39	การขออนุมัติใช้เงิน การใช้เงินเป็นไปตามแผน และการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ	2.18	0.59	น้อย
40	การจัดทำสรุปรายงานผล	2.21	0.51	น้อย
ด้านที่ 9 การจัดกิจกรรมพัฒนาคนดี คนเก่ง มีความสุข				
41	การจัดทำแผนงานและโครงการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบที่กำหนด	2.36	0.57	น้อย
42	การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่งสถานศึกษา และประกาศขององค์การฯ	2.16	0.62	น้อย
43	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม ตามระเบียบงานสารบรรณ	2.48	0.59	น้อย
44	การจัดทำข้อความประชาสัมพันธ์ชัดเจน ได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.52	0.51	ปานกลาง
45	การจัดทำ กำหนดการ ตารางการฝึกอบรม เกณฑ์ กติกา หนังสือประสานงาน	2.36	0.57	น้อย
46	การจัดทำหลักฐานการจัดกิจกรรม	2.24	0.78	น้อย

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
47	การจัดทำหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมตาม เป้าหมายของโครงการ	2.24	0.72	น้อย
48	การอนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน	2.21	0.59	น้อย
49	การจัดทำเครื่องมือประเมินกิจกรรม ที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโครงการถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย	2.47	0.65	น้อย
50	การจัดทำสรุปรายงานผลตามที่กำหนด มีบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน เอกสารสรุปเป็นรูปเล่ม ถูกต้องครบถ้วน ตามกระบวนการ (PDCA)	2.24	0.60	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.37	0.17	น้อย

จากตาราง 22 พบว่าคะแนนการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การจัดโต๊ะ เก้าอี้ สำหรับ  
การทำงานตามตำแหน่งและการประชุม ( $\bar{X} = 2.68$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ  
การสรุปสมาชิกเข้าร่วมทุกกิจกรรมทั้งหมดในการประชุมวิชาการองค์การฯ ( $\bar{X} = 2.64$ )  
การจัดการประชาสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.60$ ) ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการรองคณบดีการศึกษาศึกษาในอนาคต  
แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านทัศนคติ

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
1	ควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพทั่วไปขององค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.40	0.65	น้อย
2	การจัดเอกลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	2.44	0.65	น้อย
3	การจัดสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทยที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วยสร้าง บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น	2.20	0.65	น้อย
4	การจัดทำเอกสารในสำนักงานองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทยที่เป็นไปตามตามระเบียบงาน สารบรรณช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	2.40	0.71	น้อย
5	การจัดทำแผนภูมิผู้บริหารองค์การ ช่วยให้เข้าใจถึง บทบาทและหน้าที่ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	2.40	0.71	น้อย
6	การใช้งบประมาณที่เป็นไปตามแผนจัดสรรในการจัด กิจกรรมหรือโครงการช่วยให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า สูงสุด	2.36	0.64	น้อย
7	ทุกคนควรฝึกตนเองด้วยการเป็นคณะกรรมการชมรม วิชาชีพคณะกรรมการดำเนินงานและสมาชิกองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2.36	0.49	น้อย
8	ทุกคนควรเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมวิชาการระดับ สถานศึกษา	2.24	0.60	น้อย
9	การจัดกิจกรรมภายในหรือภายนอกสถานศึกษาช่วย พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข	2.56	0.58	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ก่อนการพัฒนา		
		( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
10	นักเรียน นักศึกษาทุกคนควรให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การฯจัดขึ้น	2.36	0.49	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.37	0.33	

จากตาราง 23 พบว่า คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การจัดกิจกรรมภายในหรือภายนอกสถานศึกษาช่วยพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ( $\bar{X} = 2.33$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดเอกลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 2.44$ ) ควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ( $\bar{X} = 2.40$ ) ตามลำดับ

## 2. ผลการเตรียมบุคลากร

### 2.1 ผลการประชุมชี้แจง

ผลการประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมตีอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นสถานที่ในการประชุม โดยกำหนดระยะเวลา จำนวน 2 ชั่วโมงในวันที่ 22 กันยายน 2566 เพื่อดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำงานวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการจัดทำงานวิจัย ดังที่เห็นจากความคิดเห็นหลังจากการประชุมพบว่า

“...ควรให้คณะกรรมการได้เรียนรู้วิธีการเขียนลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น Flow Chart หรือ Mind Map เป็นต้น และเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ เพราะ นักศึกษา และสถานศึกษาได้รับประโยชน์...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา 22 กันยายน 2566)

“...ผมเห็นด้วยอย่างยิ่งในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ เพราะที่ผ่าน มาสถานศึกษาของเราเคยมีคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย ที่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาได้ด้วยตนเอง แต่ระยะหลังพบว่าไม่สามารถดำเนินการได้ต้องรอทางอาจารย์ เป็นพาทำ...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, 22 กันยายน 2566)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นสิ่งที่อยากจะทำให้เกิดขึ้นเพราะต้องการให้มีการ ทำงานที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญอยากให้รู้จักการทำงานที่เป็นทีมด้วย...”

(หัวหน้างานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา, 22 กันยายน 2566)

“...เป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจะได้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานจัดกิจกรรม หรือโครงการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้...”

(ครูที่ปรึกษาองค์การ, 22 กันยายน 2566)

“...ผมรู้สึกดีใจและพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในครั้งนี้ เพราะต้องการที่จะเรียนรู้ในวิธีการดำเนินงานจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายเช่นเดียวกัน...”

(นายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,

22 กันยายน 2566)

2.2.2 ซึ่งแจ่มชัดตอน และกระบวนการดำเนินการวิจัย ซึ่งพบว่า กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีความเข้าใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ดังที่เห็นจากความคิดเห็นหลังจากการประชุมพบว่า

“...ทางชมรมวิชาชีพอ่างไฟฟ้ากำลังยินดีให้ความร่วมมือในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ มีสิ่งใดที่จะให้ทางชมรมช่วยเหลือก็ขอให้แจ้งมาได้เลย...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพอ่างไฟฟ้ากำลัง, 22 กันยายน 2566)

“...ชมรมวิชาชีพอ่างยนต์ก็เช่นเดียวกันกับทางชมรมวิชาชีพอ่างไฟฟ้ากำลัง เพราะมองเห็นถึงการพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย และมองเห็นอนาคตแก่นักศึกษากลุ่มนี้สำเร็จการศึกษาออกไปแล้วก็จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วย...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพอ่างยนต์, 22 กันยายน 2566)

นอกจาก 2 ชมรมที่ได้แสดงความคิดเห็นแล้ว ยังมีครูที่ปรึกษาชมรมอื่น อีก 8 ชมรมวิชาชีพ ต่างก็เข้าใจ และยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.2.3 ซึ่งแจ่มชัดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มต่างๆที่จะดำเนินการวิจัย ปฏิบัติการ (Participatory Action Research) การพัฒนาภาวะผู้นำคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ดังนี้

2.2.3.1 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาจำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันพัฒนาภาวะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย พร้อมกับเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนา

2.2.3.2 กลุ่มเป้าหมายคือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน มีหน้าที่ เข้าร่วมการวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Participatory Action Research)

2.2.3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 86 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน
- 2) หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน
- 3) ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน โดยพิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 – 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 1 – 2 ที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

#### 1.2.2 ผลการศึกษาดูงาน

เป็นการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพระหว่างประเทศแห่งประเทศไทยมีภาวะผู้นำและมีการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับรางวัลองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติจำนวน 2 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และ 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน คือวันที่ 5 ตุลาคม 2567 จำนวน 1 วัน โดยมีผู้เข้าศึกษาดูงานประกอบไปด้วย ผู้วิจัย 1 คน ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน โดยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตการศึกษาดูงานแบบมีโครงสร้างโดยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

### 1.2.2.1 ผลการศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 460 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 บนที่ดินแปลงเลขที่ 5857 พื้นที่ 31 ไร่ 3 งาน 58 ตารางวา จัดตั้งเมื่อปี 2478 จนถึงปัจจุบันโดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน ดังนี้

- 1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
  - 1.1) แผนกวิชาช่างยนต์
    - 1.1.1) สาขางานยานยนต์
    - 1.1.2) สาขางานเครื่องกลอุตสาหกรรม
    - 1.1.3) สาขางานยานยนต์ (ทวิภาคี)
  - 1.2) แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
    - 1.2.1) สาขางานเครื่องมือกล
  - 1.3) แผนกวิชาช่างเชื่อม
    - 1.3.1) สาขางานเชื่อมโลหะ
    - 1.3.2) สาขางานเชื่อมโลหะ (ทวิภาคี)
  - 1.4) แผนกวิชาช่างไฟฟ้า
    - 1.4.1) สาขางานไฟฟ้ากำลัง
    - 1.4.2) สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ทวิภาคี)
  - 1.5) แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
    - 1.5.1) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป
    - 1.5.2) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป (ทวิภาคี)
  - 1.6) แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
    - 1.6.1) สาขางานก่อสร้าง
    - 1.6.2) สาขางานสำรวจ
    - 1.6.3) สาขางานโยธา
  - 1.7) แผนกวิชาช่างซ่อมบำรุง
    - 1.7.1) สาขางานช่างซ่อมบำรุง
    - 1.7.2) สาขางานช่างซ่อมบำรุง (ทวิภาคี)

- 1.8) แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
  - 1.8.1) คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์
  - 1.8.2) คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (ทวิภาคี)
- 2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
  - 2.1) รั้บผู้จบ ปวช.สายตรง
    - 2.1.1) แผนกวิชาช่างยนต์
      - 2.1.1.1) สาขางานเทคนิคยานยนต์
      - 2.1.1.2) สาขางานเทคนิคเครื่องกล
    - 2.1.2) แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
      - 2.1.2.1) สาขางานเครื่องมือกล
      - 2.1.2.2) สาขางานแม่พิมพ์พลาสติก
    - 2.1.3) แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
      - 2.1.3.1) สาขางานวิศวกรรมงานเชื่อม
    - 2.1.4) แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
      - 2.1.4.1) สาขางานติดตั้งไฟฟ้า
      - 2.1.4.2) สาขางานเครื่องวัดอุตสาหกรรมฯ
    - 2.1.5) แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
      - 2.1.5.1) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
      - 2.1.5.2) สาขางานโทรคมนาคม
    - 2.1.6) แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
      - 2.1.6.1) สาขางานเทคนิคก่อสร้าง
      - 2.1.6.2) สาขางานโยธา
      - 2.1.6.3) สาขางานสำรวจ
    - 2.1.7) แผนกวิชาช่างซ่อมบำรุง
      - 2.1.7.1) สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา
      - 2.1.7.2) สาขางานเทคโนโลยีอุตสาหกรรม Logistic
    - 2.1.8) แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
      - 2.1.8.1) สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์
  - 2.2) ผู้จบ ม.6, หรือ ปวช. ต่างสาขา

- 2.2.1) แผนกวิชาช่างยนต์
  - 2.2.1.1) สาขางานเทคนิคยานยนต์
  - 2.2.1.2) สาขางานเทคนิคเครื่องกล
- 2.2.2) แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
  - 2.2.2.1) สาขางานเครื่องมือกล
  - 2.2.2.2) สาขางานแม่พิมพ์พลาสติก
- 2.2.3) แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
  - 2.2.3.1) สาขางานวิศวกรรมงานเชื่อม
- 2.2.4) แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
  - 2.2.4.1) สาขางานติดตั้งไฟฟ้า
  - 2.2.4.2) สาขางานเครื่องวัดอุตสาหกรรมฯ
- 2.2.5) แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - 2.2.5.1) สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
  - 2.2.5.2) สาขางานระบบสื่อสารข้อมูลและเครือข่าย
- 2.2.6) แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
  - 2.2.6.1) สาขางานเทคนิคก่อสร้าง
  - 2.2.6.2) สาขางานช่างโยธา
  - 2.2.6.3) สาขางานสำรวจ
- 2.2.7) แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
  - 2.2.7.1) สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์
- 2.2.8) แผนกวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม
  - 2.2.8.1) สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา
  - 2.2.8.2) สาขางานเทคโนโลยีอุตสาหกรรม Logistic

การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดตั้งเมื่อปี 2557 ตามระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยมีการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และคณะกรรมการดำเนินงานชมชมรมวิชาชีพ 9 ชมรม ดังนี้

- 1) ชมรมวิชาชีพระหว่างไฟฟ้ากำลัง
- 2) ชมรมวิชาชีพระหว่างอิเล็กทรอนิกส์
- 3) ชมรมวิชาชีพระหว่างยนต์
- 4) ชมรมวิชาชีพระหว่างก่อสร้างโยธา
- 5) ชมรมวิชาชีพระหว่างกลโรงงาน
- 6) ชมรมวิชาชีพระหว่างการเชื่อม
- 7) ชมรมวิชาชีพระหว่างเทคนิคอุตสาหกรรมซ่อมบำรุง
- 8) ชมรมวิชาชีพระหว่างการจัดการ Logistic
- 9) ชมรมวิชาชีพระหว่างคอมพิวเตอร์

นอกจากนี้ยังมีชมรมอื่นอีก 2 ชมรมคือ ชมรมลูกเสือวิสามัญ และชมรมอาสาสมัครดินแดน ซึ่งการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์อันเดียวกัน คือ

- 1) เพื่อให้ให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์การที่ได้ดำเนินการในภารกิจและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม
- 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้กับสมาชิกขององค์การ
- 3) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับสมาชิกขององค์การ
- 4) เพื่อการประชาสัมพันธ์ แนะนำ เผยแพร่วิชาชีพ ให้แพร่หลายและเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา
- 5) เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกขององค์การในทุกระดับ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ กับองค์กรอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ
- 6) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การ มีความสนใจ มีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในการศึกษาดูงานในครั้งนี้ทางวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามได้จัดให้ผู้ที่รับผิดชอบงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมาบรรยายให้ความรู้ และตอบข้อซักถาม ได้แก่ นายปริญญา เพชรทอง หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา นายศราวุธ พันธุ์รักษ์ ครูที่ปรึกษาของคณาจารย์วิชาชีพระหว่างประเทศในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และ นายวาทัญญู เขาว์พานิช ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพระหว่างการจัดการ Logistic ซึ่งเป็นชมรมวิชาชีพระหว่างดีเด่น และมีคณะผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาให้การต้อนรับ ดังตัวอย่าง

ภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลจากการศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามในครั้งนี้ ผู้วิจัย  
ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานดังนี้

- 1) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานให้กับ  
คณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างสม่ำเสมอ  
และต่อเนื่อง
- 2) สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน โดยการมี  
ส่วนร่วมของคณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ  
ชมรมวิชาชีพ
- 3) สถานศึกษามีการมอบหมายให้คณะกรรมการการดำเนินงานของค  
ณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA โดยที่มีครูที่ปรึกษา  
คอยให้การช่วยแนะนำอย่างใกล้ชิด
- 4) สถานศึกษามีการจัดสำนักงานของคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย ที่เป็นระเบียบเรียบร้อยแล้ว และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่าง  
เพียงพอ ตลอดจนจัดให้มีห้องประชุมที่สะอาดมีความพร้อมตลอดเวลา

5) สถานศึกษามีการจัดสถานที่ที่เป็นห้องดำเนินงานของชมรมวิชาชีพ  
ครบทุกชมรม

6) สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับคณะกรรมการการ  
ดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ในตาม  
ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.  
2560)

7) ครูที่ปรึกษามีการนิเทศติดตามช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของ  
คณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ  
คณะกรรมการดำเนินงานของชมรมวิชาชีพอย่างใกล้ชิด

8) ในการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ให้ยึดตามระเบียบว่าด้วย  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนว  
ปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพ  
ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

#### 1.2.2.2 ผลการศึกษาดูงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จัดตั้งอยู่ที่ดินของราชพัสดุมีเนื้อที่ 5 ไร่  
1 งาน 78.2 ตารางวา เลขที่ 115 ถนนสุริยเดชบำรุงตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน ได้แก่

##### 1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

##### 1.1) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1.1.1) สาขาวิชาการบัญชี

1.1.2) สาขาวิชาการตลาด

1.1.3) สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

##### 1.2) ประเภทวิชาคหกรรม

1.2.1) สาขาวิชาแฟชั่นและสิ่งทอ

1.2.2) สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

1.2.3) สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์

##### 1.3) ประเภทวิชาศิลปกรรม การออกแบบ

1.3.1) สาขาวิชาจิตรศิลป์

1.3.2) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก

- 1.4) ประเภทอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
  - 1.4.1) สาขาวิชาการโรงแรม
  - 1.4.2) สาขาวิชาการท่องเที่ยว
- 2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
  - 2.1) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
    - 2.1.1) สาขาวิชาการบัญชี
    - 2.1.2) สาขาวิชาการตลาด
    - 2.1.3) สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
    - 2.1.4) สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
    - 2.1.5) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
  - 2.2) ประเภทวิชาคหกรรม
    - 2.2.1) สาขาวิชาเทคโนโลยีแฟชั่นและสิ่งทอ
    - 2.2.2) สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
    - 2.2.3) สาขาวิชาการบริหารงานคหกรรมศาสตร์
  - 2.3) ประเภทอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
    - 2.3.1) สาขาวิชาการโรงแรม
    - 2.3.2) สาขาวิชาการท่องเที่ยว
  - 2.4) ประเภทวิชาศิลปกรรม
    - 2.4.1) สาขาวิชาออกแบบ
    - 2.4.2) สาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก

การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2557 ตามระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยมีการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด ดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด และคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ 7 ชมรม ดังนี้

- 1) ชมรมวิชาชีพการบัญชี
- 2) ชมรมวิชาชีพคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

- 3) ชมรมวิชาชีพการตลาด
- 4) ชมรมวิชาชีพช่างการโรงแรม
- 5) ชมรมวิชาชีพอาหารและโภชนาการ
- 6) ชมรมวิชาชีพคหกรรม
- 7) ชมรมวิชาชีพศิลปกรรม

นอกจากนี้ยังมีชมรมอื่นอีก 1 ชมรมคือ ชมรมลูกเสือวิสามัญ ซึ่งการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ของระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) เช่นเดียวกับวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ในการศึกษาดูงานในครั้งนี้ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ดได้จัดให้ผู้ที่รับผิดชอบงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมาบรรยายให้ความรู้ และตอบข้อซักถาม ได้แก่ นายวชิโนรมย์ พรอินทร์ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีคณะผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาให้การต้อนรับ ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 การศึกษาดูงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลจากการศึกษาดูงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ดในครั้งนี้ ผู้วิจัย  
ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันสรุปผลที่ได้จากการศึกษาดูงานดังนี้

- 1) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานให้กับ  
คณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย อย่างสม่ำเสมอ  
และต่อเนื่อง ทั้งนี้กำหนดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการที่  
ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในขนาด  
ตแห่งชาติประเทศไทย และชมรมวิชาชีพ
- 2) สถานศึกษามีการมอบหมายให้คณะกรรมการการดำเนินงานของคณบดี  
วิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย ในการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ตามกระบวนการ  
PDCA โดยที่มีครูที่ปรึกษาคอยให้การช่วยแนะนำอย่างใกล้ชิด และยึดตามระเบียบว่าด้วย  
องค์การนักวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และ  
แนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนัก  
วิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)
- 3) สถานศึกษามีการจัดสำนักงานองค์ในวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติ  
ประเทศไทย ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ  
มีห้องประชุมที่สะอาด มีห้องทำงานของชมรมวิชาชีพครบทุกชมรม
- 4) สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับคณะกรรมการการ  
ดำเนินงานของคณบดีวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย อย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ในตาม  
ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.  
2560)
- 5) ครูที่ปรึกษามีการติดตามช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของ  
คณะกรรมการการดำเนินงานองค์ในวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย และคณะกรรมการ  
ดำเนินงานของชมรมวิชาชีพอย่างใกล้ชิด
- 9) เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการเสร็จสิ้น จะมีการรายงานผลการ  
ดำเนินงานทันที

ผลจากการศึกษาดูงานทั้ง 2 แห่ง ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย  
ร่วมกันอภิปรายจากที่ที่ได้รับเพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการการ  
ดำเนินงานองค์ในวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ คือ 1) ต้อง  
สร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการการดำเนินงานองค์ในวิชาชีพในขนาดตแห่งชาติประเทศไทย

ที่เชื่อมโยงกับระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และ 2) “การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาผู้เรียน และการสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการตามกระบวนการ PDCA”

จะเห็นได้ว่าการศึกษาดูงานในครั้งช่วยสร้างประสบการณ์ให้ครูที่ปรึกษา และคณะกรรมการการดำเนินงานองค์วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นอย่างมาก ซึ่งสังเกตได้จากต้นตัวมีการซักถามปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานของคณะกรรมการการดำเนินงานองค์วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการแก้ปัญหาของแต่ละองค์กร นอกจากนี้มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายร่วมกัน ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาดูงานด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วย บรรยากาศสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดการสะท้อนแนวคิดเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำมากขึ้น

### 1.2.3 ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเป้าหมาย ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำ และการดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย” มีรายละเอียดดังนี้

1.2.3.1 กำหนดหัวข้อการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ” โดยกำหนดหัวข้อสำคัญเพื่อใช้ในการอบรม 2 หัวข้อ คือ 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสาร การมีความกล้าในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และการมีคุณธรรมและจริยธรรม 2) การดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่เชื่อมโยงกับระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

1.2.3.2 สถานที่ดำเนินการในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ  
ใช้ห้องประชุมชั้น 3 อาคาร 100 ปี กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

1.2.3.3 กำหนดการอบรมให้ความรู้ จำนวน 3 วัน ระหว่าง  
วันที่ 21 – 23 ตุลาคม 2566

1.2.3.4 ผู้เข้าอบรม คือ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำนวน 25  
คน โดยมีผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน คอยช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำแนะนำ

1.2.3.5 วิทยากรในการอบรมให้ความรู้ทั้ง 3 คน ได้แก่  
1) ดร.จักรี ต้นเชื้อ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา  
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) นายวิรุฬห์ นาสุนินทร์ หัวหน้างาน  
กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร  
และ นางสาวจรีภร พันนุมา ครูที่ปรึกษาของคณาจารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร

1.2.3.6 กำหนดโครงสร้างเนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ  
การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานของคณาจารย์ใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 7 องค์ประกอบดังปรากฏในตาราง 24

ตาราง 24 โครงสร้างเนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่  
21 ของคณะกรรมการดำเนินงานของคณาจารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
1	การมีวิสัยทัศน์ (2 ชั่วโมง 30 นาที)	1. วิทยากร(ดร.จักรี ต้นเชื้อ) ชี้แจงวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ (5 นาที) 2. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่อง ดังต่อไปนี้ (1 ชั่วโมง) - ความหมายของวิสัยทัศน์ - ความสำคัญของวิสัยทัศน์ - กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ - องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติ

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
		3. แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่มแล้ว ให้แต่ละกลุ่มเขียน “วิสัยทัศน์ ขององค์การ”(45 นาที) 4. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (35 นาที) 5. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)
2	การมีทักษะในการสื่อสาร (2 ชั่วโมง)	1. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (5 นาที) 2. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) บรรยายให้ความรู้เรื่องดังต่อไปนี้ (30 นาที) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของการสื่อสาร</li> <li>- ความสำคัญของการสื่อสาร</li> <li>- กระบวนการสื่อสาร</li> <li>- เส้นทางการสื่อสาร</li> <li>- การพูดในที่ชุมชน</li> <li>- การเป็นพิธีกร</li> </ul> 3. แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มศึกษาเพิ่มเติมจากสื่อ online ด้วยตนเอง ซึ่งในแต่ละกลุ่มรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (25 นาที) <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 การเป็นพิธีกร</li> <li>3.2 การเป็นวิทยากร</li> <li>3.3 การพูดในที่ชุมชน</li> <li>3.4 การพูดแนะนำตัวเอง</li> <li>3.5 การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ</li> </ol> 4. ให้แต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมุติในหัวข้อที่ได้รับ (กลุ่มละ 5 นาที) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
3	การสร้าง แรงจูงใจ ( 1 ชั่วโมง 45 นาที)	<p>1. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (5 นาที)</p> <p>2. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) บรรยายให้ความรู้เรื่องดังต่อไปนี้ (45 นาที)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของแรงจูงใจ</li> <li>- ความสำคัญของแรงจูงใจ</li> <li>- องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>- แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p>3. แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มระดมความคิด (Brainstorming) ในหัวข้อ“เทคนิคและวิธีการสร้างแรงจูงใจในกับบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างไร” โดยสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากสื่อ online (30 นาที)</p> <p>4. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลการระดมความคิด (Brainstorming) (กลุ่มละ 5 นาที) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>5. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)</p>
4	การทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย (6 ชั่วโมง)	<p>1. วิทยากร (นายวิรุฬห์ นาสุนินทร์) บรรยายเรื่อง “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยของคณาจารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2566 และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยของคณาจารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2566” (1.30 ชั่วโมง)</p> <p>2. วิทยากร (นายวิรุฬห์ นาสุนินทร์) ให้ความรู้เรื่อง “การจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดโครงการ/</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
		<p>กิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2566” (1.30 ชั่วโมง)</p> <p>3. แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่มแล้วให้แต่ละกลุ่มลงมือ ปฏิบัติเขียนแผนปฏิบัติการดังนี้ ( 1.30 ชั่วโมง)</p> <p>3.1 กลุ่มที่ 1 รับผิดชอบเป้าหมายที่ 1 การพัฒนา สมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข แผนที่ 1 แผน เสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อ สังคม และเป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คน เก่งและมีความสุข แผนที่ 1 แผนพัฒนาทักษะตาม มาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>3.2 กลุ่มที่ 2 รับผิดชอบเป้าหมายที่ 1 การพัฒนา สมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข แผนที่ 2 แผน เสริมสร้างบุคลิกภาพ สุขภาพ กีฬา และนันทนาการ และเป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่ง และมีความสุข แผนที่ 2 แผนส่งเสริม พัฒนาความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>3.3 กลุ่มที่ 3 รับผิดชอบเป้าหมายที่ 1 การพัฒนา สมาชิกให้เป็นคนดีและมีความสุข แผนที่ 3แผน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และเป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข แผนที่ 3 แผนส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้ความรู้สู่อาชีพ</p> <p>3.4 กลุ่มที่ 4 รับผิดชอบเป้าหมายที่ 1 การพัฒนา สมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข แผนที่ 4 แผน ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และเป้าหมายที่ 2</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
		<p>การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข แผนที่ 4 แผนพัฒนาทักษะชีวิต และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ</p> <p>3.5 กลุ่มที่ 5 รับผิดชอบเป้าหมายที่ 1 การพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดีและมีความสุข แผนที่ 5 แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข แผนที่ 5 แผนพัฒนาสมาชิกให้มีความเป็นสากล</p> <p>4. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (30 นาที)</p> <p>5. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)</p> <p>6. วิทยากร (นางสาวจุรีภร พันนุมา) บรรยาย เรื่อง “แนวปฏิบัติการจัดกิจกรรมองค์การนักศึกษาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย” (1.00 ชั่วโมง) โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้</p> <p>6.1 แผนงาน/โครงการที่ได้รับการอนุมัติ บันทึกขออนุมัติดำเนินโครงการ</p> <p>6.2 คำสั่งมอบหมายงานและประกาศขององค์การ</p> <p>6.3 เอกสารประกอบการประชุม</p> <p>6.4 เอกสารการประชาสัมพันธ์</p> <p>6.5 ตาราง เกณฑ์ กติกา หนังสือเชิญ คำกล่าวเปิด คำกล่าวรายงานในพิธีเปิด คำกล่าวปิด ฯลฯ</p> <p>6.6 ภาพถ่ายประกอบ พร้อมคำบรรยายภาพ</p> <p>6.7 หลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
		<p>6.8 หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน (ตามแบบ อวท.20) รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ (ตาม แบบ อวท.21)</p> <p>6.9 ตัวอย่างเครื่องมือประเมินผล ตามที่ได้ กำหนดไว้ในโครงการ</p> <p>6.10 เอกสารการประเมินผลและสรุปผล โครงการ</p> <p>6.11 บันทึกข้อความรายงานผล</p> <p>1.3 แบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่มแล้วให้แต่ละกลุ่มลงมือ ปฏิบัติตามหัวข้อที่บรรยาย 11 หัวข้อที่กล่าวมา โดย การเลือกกิจกรรม/โครงการในแผนพัฒนาผู้เรียนที่ แต่ละกลุ่มจัดทำ 1 กิจกรรม/โครงการ (1.30 ชั่วโมง)</p> <p>7. ให้แต่ละกลุ่มออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กลุ่มละ 5 นาที)</p> <p>8. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)</p>
5	<p>การมีความกล้า ในการตัดสินใจ (1 ชั่วโมง 35 นาที)</p>	<p>1. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) ชี้แจงวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ (5 นาที)</p> <p>2. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) บรรยายให้ความรู้เรื่อง ดังต่อไปนี้ (45 นาที)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เทคนิควิธีการตัดสินใจในการทำงาน</li> <li>- เทคนิคการประชุมให้มีประสิทธิภาพ</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.กำหนดหัวข้อประชุม</li> <li>2.กำหนดวาระประชุม</li> <li>3.กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม</li> <li>4.กำหนดระยะเวลาการประชุม</li> <li>5.การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม</li> </ol>

ตาราง 24 (ต่อ)

หน่วยที่	องค์ประกอบ	เนื้อหาสาระ
		<p>6. การสรุปและเขียนรายงานการประชุม</p> <p>3. แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มจัดการประชุมเพื่อดำเนินกิจกรรม/โครงการที่กลุ่มจัดทำในแผนพัฒนาผู้เรียน (30 นาที)</p> <p>4. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กลุ่มละ 5 นาที)</p> <p>5. วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)</p>
6	<p>การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี กับทีม (1.50 นาที)</p>	<p>1. วิทยากร (นายวิรุฬห์ นาสุนทร) ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (5 นาที)</p> <p>2. วิทยากร (ดร.จักรี ต้นเชื้อ) บรรยายให้ความรู้เรื่องดังต่อไปนี้ (15 นาที)</p> <p>- เทคนิค และวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมด้วยเกมส์สนทนา</p> <p>1.3 แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มค้นหาเกมส์สนทนาที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมในสื่อ online (30 นาที)</p> <p>1.4 ให้แต่ละกลุ่มออกมาเป็นผู้นำเล่นเกมสนทนา (กลุ่มละ 7 นาที)</p> <p>1.5 วิทยากรสรุปในภาพรวม (5 นาที)</p>
7	<p>การมีคุณธรรม จริยธรรม (30 นาที)</p>	<p>1. วิทยากร (นางสาวจุรีกร พันนุมา) ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (5 นาที)</p> <p>2. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่อง ดังต่อไปนี้ (15 นาที)</p> <p>- คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>3. วิทยากรมอบหมายให้ไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มจากสื่อต่าง ๆ</p>

จากตาราง 24 แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา  
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันการออกแบบ  
แนวทางการพัฒนาวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษา  
เรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้สามารถเพิ่มหรือลดจำนวนกิจกรรมในโครงการได้ตามความเหมาะสม

1.2.3.8 ลักษณะการอบรมเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือการ  
บรรยายให้ความรู้และเปิดโอกาสให้สอบถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติ  
ตามทฤษฎีการมอบหมายดังภาพประกอบ 16





ภาพประกอบ 16 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

การออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การอบรมเชิงปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติจริง และ 5) การประชุมกลุ่มย่อย ทั้งนี้จะนำเสนอให้กลุ่มเป้าหมายได้เลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

### 1. ผลการพัฒนาตามวงรอบที่ 1

#### 1.1 ชั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose)

ในชั้นตอนนี้ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษา ดัชนีความสำเร็จ เป้าหมายในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์ สภาพที่ผ่านมา และปัญหาในการพัฒนาด้วยวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) โดยการดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

##### 1.1.1 การวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์องค์การผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมาย และผู้ให้ข้อมูล (Key informant) ได้ดำเนินการหลังจากการศึกษาดูงาน และการอบรมเชิงปฏิบัติการตามลำดับแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ได้ร่วมระดมความคิดเห็นอย่างเสรี แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ประชุมพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่

เกิดขึ้นที่เป็น ปัจจัยภายในองค์กร คือจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) และ ปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ขององค์กรโดยกำหนด เป้าหมายการ วิเคราะห์คือการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1.1 วันเวลาที่ดำเนินการทำการวิเคราะห์ คือ วันที่ 30 ตุลาคม 2566

1.1.1.2 สถานที่ ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคาร 100 ปี กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

1.1.1.3 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 123 คน โดยการดำเนินการเพื่อสะท้อนความคิดให้มีความหลากหลายโดยการ แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับบุคคล

2) กลุ่มที่ 2 คือ ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นตัวแทน ของนักเรียน นักศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับชมรมวิชาชีพ

3) กลุ่มที่ 3 คือ ผู้วิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและ หัวหน้าแผนกวิชา ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับสถานศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ SWOT ระดับบุคคล

#### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1. ขาดประสบการณ์ในการทำงาน
2. มีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา	2. ขาดการวางแผนการทำงาน
3. มีความรักสามัคคีในองค์กร	3. ขาดความรู้และทักษะในเรื่องที่จะปฏิบัติ
4. มีเหตุผลและกล้าแสดงความคิดเห็น	4. ขาดความเป็นผู้นำ
5. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	5. ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานที่ทำงานมีความพร้อม</li> <li>2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม</li> <li>3. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย</li> <li>4. ครูที่ศึกษามีความรู้</li> <li>5. มีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย</li> <li>6. ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภาระทางครอบครัว</li> <li>2. มีการทำงานในช่วงเวลากลางคืนเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน</li> <li>3. การเดินทางมาเรียนและทำงานไม่สะดวก</li> <li>4. เวลาว่างจากการเรียนไม่ตรงกัน</li> </ol>

ปัจจัยภายนอก

ผลการวิเคราะห์ SWOT ระดับชมรมวิชาชีพ

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูให้ความตระหนักในการจัดกิจกรรม</li> <li>2. นักเรียน นักศึกษามีความสามัคคี</li> <li>3. มีการเคารพเชื่อฟังรุ่นพี่รุ่นน้อง</li> <li>4. มีเหตุผล</li> <li>5. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดการเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกัน</li> <li>2. ขาดความกล้าแสดงความคิดเห็น</li> <li>3. ไม่ให้ความสำคัญในเข้าร่วมทำกิจกรรม</li> <li>4. ขาดแผนงานและปฏิทินในการปฏิบัติงาน</li> <li>5. ขาดความรู้ และทักษะ ในการดำเนินงานในชมรมวิชาชีพ</li> </ol>

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานที่มีความพร้อม</li> <li>2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม</li> <li>3. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน</li> <li>4. มีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย</li> <li>5. ครูในแผนกให้การสนับสนุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักเรียน นักศึกษาออกฝึกงานและฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ความรู้ใหม่เสมอ</li> </ol>

ปัจจัยภายนอก

## ผลการวิเคราะห์ SWOT ระดับสถานศึกษา

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีเป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดี และคนเก่ง</li> <li>2. มีระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานขององค์กร อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน</li> <li>4. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน</li> <li>5. มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่</li> <li>6. มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</li> <li>2. ขาดปฏิทินปฏิบัติงานขององค์กร และชมรมวิชาชีพ</li> <li>3. ขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. ขาดการนิเทศติดตาม ให้คำแนะนำการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</li> </ol>
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงาน และเครือข่ายมีความพร้อมที่จะให้ศึกษาดูงาน</li> <li>2. ผู้ปกครองให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>3. หน่วยงาน และเครือข่ายให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายของรัฐบาล กระทรวง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</li> </ol>

### ปัจจัยภายนอก

ตาราง 25 สรุปผลจากการวิเคราะห์สภาพขององค์การ (SWOT Analysis)

	ระดับบุคคล	ระดับชมรมวิชาชีพ	ระดับสถานศึกษา
<b>จุดแข็ง (S)</b>	1. มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2. มีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา 3. มีความรักสามัคคีในองค์การ 4. มีเหตุผลและกล้าแสดงความคิดเห็น 5. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	1. ครูให้ความตระหนักในการจัดกิจกรรม 2. นักเรียน นักศึกษามีความสามัคคี 3. มีการเคารพเชื่อฟังรุ่นพี่รุ่นน้อง 4. มีเหตุผล 5. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	1. สถานศึกษามีเป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดี และคนเก่ง 2. มีระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การอย่างชัดเจน 3. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน 4. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน 5. มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ 6. มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
<b>จุดอ่อน (W)</b>	1. ขาดประสบการณ์ในการทำงาน 2. ขาดการวางแผนการทำงาน 3. ขาดความรู้และทักษะในเรื่องที่จะปฏิบัติ 4. ขาดความเป็นผู้นำ 5. ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	1. ขาดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2. ขาดปฏิทินปฏิบัติงานขององค์การ และชมรมวิชาชีพ 3. ขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4. ขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	1. ขาดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2. ขาดปฏิทินปฏิบัติงานขององค์การ และชมรมวิชาชีพ 3. ขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4. ขาดการนิเทศติดตามให้คำแนะนำการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ตาราง 25 (ต่อ)

	ระดับบุคคล	ระดับชมรมวิชาชีพ	ระดับสถานศึกษา
		4.ขาดการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ การดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง และ สม่ำเสมอ	
<b>โอกาส (O)</b>	1. สถานที่ทำงานมีความพร้อม 2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม 3. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4. ครูที่ปรึกษาที่มีความรู้ 5. มีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย 6. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน	1. สถานที่มีความพร้อม 2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม 3. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน 4. มีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย 5. ครูในแผนกให้การสนับสนุน	1. หน่วยงาน และเครือข่ายมีความพร้อมที่จะให้ศึกษาดูงาน 2. ผู้ปกครองให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 3. หน่วยงาน และเครือข่ายให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
<b>อุปสรรค (T)</b>	1. มีภาระทางครอบครัว 2. มีการทำงานในช่วงเวลากลางคืนเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน 3. การเดินทางมาเรียนและทำงานไม่สะดวก 4. เวลาว่างจากการเรียนไม่ตรงกัน	1. นักเรียน นักศึกษาออกฝึกงานและฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ความรู้ใหม่เสมอ	1. นโยบายของรัฐบาลกระทรวง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

จากตาราง 25 เป็นการสรุปจุดอ่อน (Weaknesses) จุดแข็ง (Strengths) และ ปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้งระดับ บุคคล ระดับชมรมวิชาชีพ และระดับสถานศึกษา แต่ละระดับผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และ กลุ่มเป้าหมายจะได้นำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอความคิดเห็นบางส่วนของการบินที่กรรมการประชุม ดังต่อไปนี้

“...สถานศึกษาของเรามีความพร้อมในด้านทรัพยากรทุกด้านรวมถึง ด้านเทคโนโลยีด้วย เพราะฉะนั้นนักเรียน นักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพต้องเปิดใจ และยอมรับการพัฒนาในครั้งนี้ด้วย...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 30 ตุลาคม 2566)

“...การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ สำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายเวลาเราทำงานในแต่ละครั้ง ครูที่ปรึกษาเองต้องคอยให้ กำลังใจและนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 30 ตุลาคม 2566)

“...ในระดับสถานศึกษาของเราก็มีความพร้อมมาก เพราะเรามี นโยบาย และพันธกิจที่ชัดเจนมาก ในการพัฒนาคนดี คนเก่ง และมีความสุข..”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง 30 ตุลาคม 2566)

“...ในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้นสถานศึกษาของเราเองก็ ดำเนินการตาม “ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)...”

(ครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 30 ตุลาคม 2566)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะสามารถทำให้ นักเรียน นักศึกษา ที่เป็นคณะกรรมการสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ก็เป็น เรื่องที่ยากมากเพราะ นักเรียน นักศึกษา หลายคนก็มีภารกิจในการเรียนด้วย...”

(หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา)

“...เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกแล้วถือว่าเราได้เปรียบมากเมื่อเทียบกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพราะฉะนั้นอยากให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกคนพร้อมที่จะรับการพัฒนาด้วย...”

(หัวหน้าแผนกวิชาช่างยนต์ 30 ตุลาคม 2566)

“...คณะกรรมการพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา แต่ก็เป็นเรื่องของการเรียนด้วยเช่นเดียวกัน กลัวว่าจะเรียนไม่ทันเพื่อน และบางคนก็มีภารกิจทางครอบครัวด้วย...”

(นายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 30 ตุลาคม 2566)

นอกจากนี้ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ได้ร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weaknesses) จุด แข็ง (Strengths) และปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) และร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแล้ว ยังได้ร่วมกันวิเคราะห์ถึงลักษณะการพัฒนาก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่มีอยู่ในเป้าหมายของการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบผลสำเร็จของการพัฒนาที่เกิดขึ้นเมื่อการพัฒนาเสร็จสิ้นลง ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยจะนำเสนอ ลักษณะการพัฒนาก่อนการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ระดับชมรมวิชาชีพ และระดับสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1.) ระดับบุคคล ในระยะแรกคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งระดับความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ในการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และนอกจากนั้นบางส่วน ยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต เช่น มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากเรียน กลัวเรียนไม่ทันเพื่อน ไม่เห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรม มีความกลัวว่าจะไม่สามารถทำงานได้ดี

#### 1.1.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Meeting)

จากการดำเนินการวิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้วผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ได้ร่วมกันประชุม (Meeting ) เพื่อร่วมการกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยการกำหนดกิจกรรมและโครงการในการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

## 1.1.2.1 การประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่ 1

- 1) วันเวลาในดำเนินการประชุมวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566
- 2) สถานที่ประชุม คือ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- 3) ผู้ร่วมประชุมได้แก่ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายจำนวน

38 คน

ในการประชุมผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อการประชุมดังนี้

1.1) การพิจารณาดัชนีชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำ มานำเสนอในที่ประชุมทราบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินได้จริง โดยมีผลการพิจารณาดังแสดงรายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 องค์ประกอบหลัก และดัชนีวัดการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำ
1. การมีวิสัยทัศน์	1. สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อความสำเร็จในอนาคต
	2. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนรวมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ
	3. สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้
	4. สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล
	5. สามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน
	6. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ
	7. มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง

ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. การมีทักษะในการสื่อสาร	1. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว และทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง
	2. สามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ
	3. มีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม
	4. สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ
	5. สามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร
	6. สามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	7. ยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ
3. การสร้างแรงจูงใจ	1. มีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
	2. สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้รวมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ
	3. มีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง
	4. สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง
	5. ให้ความสำคัญกับความรู้ที่รวมต่อภารกิจส่วนรวม
	6. มีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	7. มีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน

## ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำ
4. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	1. สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
	2. มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ
	3. เมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม
	4. มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
	5. มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
	6. มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย
	7. มีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย
5. การมีความกล้าในการตัดสินใจ	1. มีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน
	2. มีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน
	3. มีการนำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
	4. ยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง
	5. มีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ
	6. มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
	7. สามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	1. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี
	2. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
	3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน
	4. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำ
	5. สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา
	6. สามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้
	7. มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล
7. การมี คุณธรรมและ จริยธรรม	1. มีความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
	2. มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ
	3. ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม
	4. มีความขยันและอดทนในการทำงาน
	5. มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
	6. มีสัมมาคารวะ ยอมน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง
	7. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง

จากตาราง 26 เป็นดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำที่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ รวมกันทั้ง 49 รายการซึ่งจะได้นำมารวมกันกำหนดวิธีการแนวทางการพัฒนากิจกรรมต่อไป

#### 1.1.2.2 การประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่ 2

- 1) วันเวลาในดำเนินการประชุมวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567
- 2) สถานที่ประชุม คือ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- 3) ผู้ร่วมประชุมได้แก่ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายจำนวน

38 คน

ในการประชุมผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อการประชุมดังนี้

4) ประเด็นในการประชุมมีดังนี้

4.1) ดัชนีชี้วัดที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์จะใช้วิธีการอย่างไรและกำหนดกิจกรรมอะไรบ้าง

4.2) ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นหลักจาก 7 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารมาให้ผู้ร่วมวิจัยออกแบบโครงการกิจกรรมด้วยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้ 5 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาดูงาน 2) การศึกษาทฤษฎี 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การประชุมกลุ่มย่อย

4.3) ผลการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.3.1) กำหนดปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

วัน เดือน ปี	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	การดำเนินงาน
6 – 10 พฤศจิกายน 2566	วงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnose) การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาตามองค์ประกอบ ที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็น วิทยากรจากบุคลากรภายนอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน
13 พฤศจิกายน 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Action) เป็นการดำเนินการโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการร่วมกันตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ

ตาราง 27 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	การดำเนินงาน
	อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่ประกอบไปด้วย 4 กิจกรรม	คณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
13 พฤศจิกายน 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567	วงรอบที่ 1 ขั้นที่ 3 การวัดผล (Measure)	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย ดำเนินการร่วมกันวัดผล การดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการ
1-5 กรกฎาคม 2567	วงรอบที่ 1 ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการสะท้อนผล โครงการกิจกรรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	จัดการประชุมกลุ่ม (Meeting) เพื่อพิจารณา โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและพิจารณา องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ ต้องพัฒนาต่อไป
8 - 9 กรกฎาคม 2567	วงรอบที่ 2 ขั้นที่ 1 ทบทวนการวินิจฉัย (Re - Diagnose) เป็นการทบทวนการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ในวงรอบที่ 1	
10 - 31 กรกฎาคม 2567	วงรอบที่ 2 ขั้นที่ 2 ทบทวนขั้น ดำเนินการ (Re - Action) เป็นกา ดำเนินการตามการทบทวนการ วินิจฉัย (Re - Diagnose) โครงการ	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และ กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการ ร่วมกันตามโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาภาวะ

ตาราง 27 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	การดำเนินงาน
	กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
10 – 31 กรกฎาคม 2567	วงรอบที่ 2 ชั้นที่ 3 ทบทวนวัดผล (Re – Measure) เป็นการวัดผลตามการดำเนินการ (Re – Action)	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย ดำเนินการร่วมกันวัดผล การดำเนินงานโครงการกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย
1 สิงหาคม 2567 ถึง 7 สิงหาคม 2567	วงรอบที่ 2 ชั้นที่ 4 ทบทวนการสะท้อน (Re – Reflection) เป็นการสะท้อนผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการร่วมกันสรุปผลที่ได้จากการดำเนินโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

จากตาราง 27 เป็นวงรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยการกำหนด 2 วงรอบ ในส่วนของการกำหนดวันเวลาเป็นการกำหนดพอสังเขปอาจมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาหรือเพิ่มเติมการปฏิบัติการแต่ละวงรอบขององค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้กลุ่มเป้าหมายทราบพร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติตามปฏิทินมีความสะดวกและคำนึงถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตามวัตถุประสงค์หลัก ของการวิจัย



ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
6. การจัดทำคำขวัญคติ พจน์ คำปฏิญาณ			✓	✓				
7. การจัดหาเครื่องแบบ คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ เสื้อสูทแขนยาว สีกรมท่า เนคไท สีประจำ สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ปักตรา องค์การ			✓			✓		
8. การจัดทำสัญลักษณ์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์			✓					
9. การจัดทำแผนภูมิ คณะกรรมการบริหาร องค์การ ตามระเบียบ และ แนวปฏิบัติ	✓			✓				
10. การจัดทำแผนภูมิ คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	✓			✓				
11. การจัดทำแผนภูมิ/ ตาราง/ สถิติอื่น ๆ	✓			✓				
12. การจัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงาน	✓							
13. การจัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์		✓						
14. การจัดสำนักงาน องค์การ เป็นสัดส่วน			✓					

ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
15. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงาน				✓				
16. การรักษา ความสะดวก และ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ภายใน สำนักงาน						✓	✓	
17. การจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานการสมัครเป็น สมาชิก ชมรมวิชาชีพ และ องค์การ				✓				
18. การจัดทำทะเบียน สมาชิกชมรมวิชาชีพ และ องค์การ				✓				
19. การดำเนินการเลือกตั้ง คณะกรรมการ ดำเนินงาน ชมรม วิชาชีพ				✓			✓	
20. การเลือกตั้ง คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ				✓			✓	
21. การปฏิบัติงาน ของ คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ				✓				
22. การตั้งสำนักงานชมรม วิชาชีพ				✓				
23. การจัดแผนปฏิบัติงาน ชมรมวิชาชีพ	✓			✓				

## ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
24. การดำเนินกิจกรรม ชมรมวิชาชีพระดับ				✓				
25. การสรุปผลการดำเนิน กิจกรรมชมรม วิชาชีพระดับ				✓			✓	
26. การแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหาร องค์การ ระดับสถานศึกษา				✓				
27. การประกาศแต่งตั้งครู ที่ปรึกษา คณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การ				✓				
28. การประกาศแต่งตั้งครู ที่ปรึกษา คณะกรรมการ ดำเนินงานชมรมวิชาชีพระดับ และชมรมอื่น ๆ				✓				
29. การปฏิบัติงานของครูที่ ปรึกษา องค์การ ภายใต้ บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย				✓				
30. การจัดทำแผนปฏิบัติ กิจกรรมประจำปี	✓							
31. การจัดทำหนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึก ข้อความของ องค์การและ ชมรมวิชาชีพระดับ เป็นไปตาม ระเบียบงานสารบรรณ				✓				

ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
32. การจัดทำเอกสารการประชุม				✓			✓	
33. การจัดทำหลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน				✓			✓	
34. การบัญชี รายรับ - รายจ่าย				✓			✓	
35. การสรุป รายงานฐานะทางการเงิน ขององค์การ ต่อประธาน กรรมการบริหารองค์การ				✓			✓	
36. การประเมินผลกิจกรรมองค์การวิชาชีพ				✓			✓	

- หมายเหตุ
- A = การมีวิสัยทัศน์
  - B = การมีทักษะในการสื่อสาร
  - C = การสร้างแรงจูงใจ
  - D = การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
  - E = การมีความกล้าในการตัดสินใจ
  - F = การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม
  - G = การมีคุณธรรมและจริยธรรม

4.2) การปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ขององค์การ ดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 15 - 31 พฤษภาคม 2567 โดยมีผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 29



- หมายเหตุ A = การมีวิสัยทัศน์  
 B = การมีทักษะในการสื่อสาร  
 C = การสร้างแรงจูงใจ  
 D = การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย  
 E = การมีความกล้าในการตัดสินใจ  
 F = การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม  
 G = การมีคุณธรรมและจริยธรรม

#### 4.3) กิจกรรมจัดงานประชุมวิชาการองค์การระดับ

สถานศึกษาดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 ถึง 9 ธันวาคม 2566 โดยมีผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 30

ตาราง 30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ กิจกรรมจัดงานประชุมวิชาการองค์การระดับ สถานศึกษา

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
1. การจัดแผนงานกิจกรรมจัดงานประชุมวิชาการองค์การระดับสถานศึกษา	✓							นายชัชไฉย์ เบ้ารักษา นายก่อการ วงศ์ศรี
2. การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ทั้งคำสั่งของสถานศึกษา และประกาศขององค์การ		✓	✓	✓				
3. การดำเนินการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานองค์การฯ		✓		✓			✓	

## ตาราง 30 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
4. การประชาสัมพันธ์		✓		✓				
5. การจัดกำหนดการ โครงการ	✓	✓		✓				
6. การจัดกิจกรรม		✓		✓				
7. การจัดหลักฐานสมาชิก ที่เข้าร่วมกิจกรรม		✓		✓			✓	
8. การขออนุมัติใช้เงิน การ ใช้เงิน เป็นไปตามแผน และ การเก็บเอกสาร อย่างเป็น ระบบ				✓			✓	
9. การจัดทำเครื่องมือและ ประเมินผล				✓			✓	
10. สรุปรายงานผลการจัด โครงการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

หมายเหตุ A = การมีวิสัยทัศน์

B = การมีทักษะในการสื่อสาร

C = การสร้างแรงจูงใจ

D = การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

E = การมีความกล้าในการตัดสินใจ

F = การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม

G = การมีคุณธรรมและจริยธรรม

## 4.4) กิจกรรมจัดงานประชุมวิชาการองค์การระดับ

สถานศึกษาดำเนินงานในภาคเรียนที่ 2/2566 ตั้งแต่ 13 พฤศจิกายน 2566 ถึง 24 กุมภาพันธ์ 2567 และในภาคเรียนที่ 1/2567 13 พฤษภาคม 2567 ถึง 30 มิถุนายน 2567) โดยมีผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ การพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย และความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
1. การจัดแผนงานการพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย และความเป็นผู้นำกิจกรรมหน้าเสาธง)	✓							นายวรชิตี วรรณวงศ์ ว่าที่รต.หญิงพัฒนภรณ์ สุพรรณภพ
2. การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ทั้งคำสั่งของสถานศึกษา และประกาศขององค์การ		✓	✓	✓				
3. การดำเนินการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานองค์การฯ		✓		✓			✓	
4. การประชาสัมพันธ์		✓		✓				
5. การจัดทำหนดการโครงการ	✓	✓		✓				

## ตาราง 31 (ต่อ)

กิจกรรม	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21							ผู้ให้คำปรึกษา
	A	B	C	D	E	F	G	
6. การจัดกิจกรรม		✓		✓				
7. การจัดหลักฐานสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม		✓		✓				✓
8. การขออนุมัติใช้เงิน การใช้เงิน เป็นไปตามแผน และการเก็บเอกสาร อย่างเป็นระบบ				✓				✓
9. การจัดทำเครื่องมือและประเมินผล				✓				✓
10. สรุปรายงานผลการจัดโครงการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ A = การมีวิสัยทัศน์

B = การมีทักษะในการสื่อสาร

C = การสร้างแรงจูงใจ

D = การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

E = การมีความกล้าในการตัดสินใจ

F = การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม

G = การมีคุณธรรมและจริยธรรม

## 1.2 ชั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act)

เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผลการจัดทีมงานรับผิดชอบในการกำกับติดตามและ ประเมินผล ประกอบด้วย

1.2.1.1 จัดให้มีการประชุมผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เพื่อชี้แจงภารกิจ ในวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 จำนวน 2 ชั่วโมง ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยพิจารณาสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่ต้องดำเนินการในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป้าหมายโครงการทั้งสิ้น 4 โครงการ

1.2.2 ผลการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ได้ใช้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีการดำเนินการ ดังนี้

1.2.2.1 กิจกรรมเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567 ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 การจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์



ภาพประกอบ 17 (ต่อ)

1.2.2 กิจกรรมการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 15 - 31 พฤษภาคม 2567 ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 กิจกรรมการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่

1.2.2.3 กิจกรรมจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษาจัดขึ้นระหว่าง  
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 ถึง วันที่ 9 ธันวาคม 2566 ดัง ภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 กิจกรรมจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา

1.2.2.4 กิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) ภาคเรียนที่ 2/2566 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 ถึง วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2567 ภาคเรียนที่ 1/2567 วันที่ 13 พฤษภาคม 2567 ถึง 30 มิถุนายน 2567 ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 การจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

1.3 ขั้นที่ 3 ขั้นการวัดผล (Measure) เป็นการดำเนินการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ นั้น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเริ่มดำเนินการไปด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำกับ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยเสนอผลการสังเกต และประเมินผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผลการกำหนดรูปแบบของการกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อให้การกำกับติดตามและ ประเมินผลดำเนินงานในครั้งนี้อาจดำเนินการได้อย่างใกล้ชิด ทัวถึงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึง กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล ดังนี้ อยู่ 2 ระยะ คือ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล

1.3.2 ผลการกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผล การ ดำเนินการ ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมในครั้ง นี้ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผล ดังต่อไปนี้

3.1.2.1 การจัดทำบันทึกภาคสนาม (Field note) เป็นการบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยที่แสดงออกต่อการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ใน การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยการรวมเอาความคิดเห็น ความประทับใจและแปลความหมาย ของผู้บันทึกในประเด็นที่ ต้องการศึกษาดู

3.1.2.2 การใช้เครื่องมือประเมิน ได้แก่ วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย ได้ร่วมกันออกแบบพัฒนาขึ้นดังต่อไปนี้

1) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันจัดทำขึ้นและกิจกรรมการสังเกตคือ การสังเกตการณ์ การซักถาม และการจดบันทึก ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีจำนวนผู้สังเกต 3 คน โดยใช้เกณฑ์ คือ 1) หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ได้แก่ นางอังกาบ ฤกษ์ดี 2) ครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพในอนาคต

แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ได้แก่ นายชินวัฒน์ สุขแสง และ3) ตัวแทนครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ ได้แก่ นายก่อการ วงศ์ศรี ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างก่อสร้าง ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของการสังเกตในครั้งนี้ โดยใช้สูตร Scott (นุชวณา เหลืองอังกุล. ม.ป.ป.) ดังนี้

$$\eta = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

เมื่อ  $\eta$  แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$P_o$  แทน ความแตกต่างระหว่าง 1.0 กับผลรวมของสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างผู้สังเกต

$P_e$  แทน ผลบวกของกำลังสองของค่าสัดส่วนของคะแนนจากลักษณะที่สังเกตได้สูงสุดกับค่าสุรรองลงมาโดยเลือกจากผลการสังเกตของคนใดคนหนึ่งก็ได้

2) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ตกลงร่วมกันว่าจะใช้วิธีการประเมิน ความสำเร็จการดำเนินงานว่าบรรลุตามตามดัชนีชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ โดยการตรวจสอบร่องรอยเอกสารที่ปรากฏตามตัวชี้วัด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผ่านผลการดำเนินงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน (องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, 2566, หน้า 3)

3) การสนทนา โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีสนทนาเมื่อต้องการเปรียบเทียบหรือ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมวิจัยแบบไม่เป็นทางการในกรณี ที่ต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง ที่ไม่อาจเข้าใจได้ด้วยวิธีการสังเกต

### 1.3.3 ผลการสังเกตและประเมินผล

จากการที่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ได้ร่วมกันกำหนดรูปแบบและวิธีการใน การสังเกตและประเมินผล ซึ่งปรากฏผลดังรายละเอียดที่จะนำเสนอเป็นรายโครงการดังต่อไปนี้

1.3.4.1 ผลการสังเกตและประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## 1) ระยะเวลาการดำเนินงาน

ในระยะเวลาการดำเนินการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้  
กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

## 1.1) ผลการจัดทำบันทึกภาคสนาม (Field note)

เป็นการบันทึกเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคคลกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยที่แสดงออกต่อ  
การดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค  
สุรินทร์ ดังนี้

“...หลังจากที่มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนด  
โครงการกิจกรรมต่างแล้ว คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทยมีการนัดหมายประชุมเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ...”

(หัวหน้างานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา, 2 กรกฎาคม 2567)

“...กลุ่มผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความกระตือรือร้นในการ  
ทำงาน มีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน และการสอบถามข้อมูล  
จากเพื่อน และครูที่ปรึกษาตลอดเวลา

(ครูปรึกษา องค์การคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย,

2 กรกฎาคม 2567)

“...ในการดำเนินงานโครงการในช่วงแรกยังมีการสับสน  
ในขั้นตอนการทำงานแต่ก็สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างก่อสร้าง, 2 กรกฎาคม 2567)

“...มีการติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการชมรม  
วิชาชีพมากขึ้น เมื่อต้องการให้แต่ละชมรมเข้ามาช่วยเหลือในการดำเนินงานโครงการในแต่ละ  
ครั้ง...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างยนต์, 2 กรกฎาคม 2567)

“...เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานโครงการแต่ละครั้ง คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจะมีการนัดหมายประชุมทันที เพื่อพูดคุยถึงความสำเร็จและไม่สำเร็จเกิดจากสาเหตุใด โดยมีการจัดบันทึกเอาไว้ ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์, 2 กรกฎาคม 2567)

“...มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ก่อนล่วงหน้าทุกครั้งและ มีการจัดเก็บสถานที่ทุกครั้งเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานโครงการ...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างสำรวจ, 2 กรกฎาคม 2567)

“...ระหว่างการทำกิจกรรมคณะกรรมการมีการพูดคุย ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างกลโรงงาน, 2 กรกฎาคม 2567)

“...ในการจัดสภาพทั่วไปขององค์การมีการจัดเอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในกรณีที่มาเอกสารไม่เจอ มีการสอบถามครูที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ทุกครั้ง โดยมีการมอบหมายคนรับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดอย่างชัดเจน...”

(ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์, 2 กรกฎาคม 2567 )

1.2) ผลการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกต แบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) โดยมีผลจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานตามโครงการ พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สรุปได้ดังตาราง 32

ตาราง 32 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การมีวิสัยทัศน์											
1	คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
2	คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนรวมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
3	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
4	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
5	คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน	4	0.019	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก
6	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
7	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	
การมีทักษะในการสื่อสาร											
8	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
9	คณะกรรมการมีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
11	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณ์ญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
12	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
13	คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
14	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	4	0.019	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.48	0.33	มาก
การสร้างแรงจูงใจ											
15	คณะกรรมการมีวิสัยทัศน์ กำลังใจโดยการยกย่อง ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
16	คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อน ร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจในการดำเนินการ	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
17	คณะกรรมการมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก
18	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	4	0.019	5	0.024	4	0.020	0.005	4.33	0.58	มาก
19	คณะกรรมการให้ความสำคัญกับความรู้อีกต่อภารกิจส่วนรวม	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
20	คณะกรรมการมีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
21	คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานเห็นความสำคัญและ คุณค่าของการทำงาน	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.48	0.41	มาก
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย											
22	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงาน ตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2	0.009	2	0.010	1	0.005	0.005	1.67	0.58	น้อย
23	คณะกรรมการมีความพยายาม อย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	2	0.009	2	0.010	2	0.010	0.000	1.67	0.58	น้อย

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
24	คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบ วิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะ แนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม	3	0.014	2	0.010	2	0.010	0.010	2.33	0.58	น้อย
25	คณะกรรมการมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	1	0.005	2	0.010	1	0.005	0.005	1.33	0.58	น้อยที่สุด
26	คณะกรรมการมีทิศทางการ ทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย	2	0.009	1	0.005	2	0.010	0.005	1.67	0.58	น้อย
27	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้ สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นทำงาน เพื่อเป้าหมาย	3	0.014	3	0.014	3	0.015	0.000	3.00	0.00	ปาน กลาง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
28	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	3	0.014	3	0.014	3	0.015	0.000	3.00	0.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม									2.10	0.41	น้อย
การมีความกล้าในการตัดสินใจ											
29	คณะกรรมการมีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.001	4.00	0.00	มาก
30	คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
31	คณะกรรมการมีการนำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
32	คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
33	คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
34	คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่ง ใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4	0.019	5	0.024	4	0.020	0.005	4.33	0.58	มาก
35	คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและ ผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.38	0.33	มาก
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม											
36	คณะกรรมการสามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
37	คณะกรรมการสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
38	คณะกรรมการมีความสามารถ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ หน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จ ของงาน	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
39	คณะกรรมการสามารถสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
40	คณะกรรมการสามารถสร้าง เครือข่ายการทำงานระหว่าง นักเรียนนักศึกษาทั้งใน และนอกสถานศึกษา	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.000	4.33	0.58	มาก
41	คณะกรรมการสามารถปรับตัว ให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี ภูมิหลังหรือประสบการณ์ ที่แตกต่างกันได้	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
42	คณะกรรมการมีความเข้าใจและ พิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสม ตามความสามารถของบุคคล	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									4.76	0.33	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การมีคุณธรรมและจริยธรรม											
43	คณะกรรมการความเสียสละใน การทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
44	คณะกรรมการมีสัจจะและรักษา คำพูดในการทำงานเสมอ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึด ความถูกต้องตามหลักศีลธรรม	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
46	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์และ อดทนในการทำงาน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
47	คณะกรรมการมีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
48	คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคล รอบข้าง	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
49	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานทุกครั้ง	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									5.00	0.00	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		211	1	207	1	205	1	0.131	4.22	0.32	มาก

จากตาราง 32 เป็นผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม พบว่า ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 5.00$ ) รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.76$ ) องค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.48$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.38$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.38$ ) และองค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.10$ ) ตามลำดับ

เมื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของการสังเกต พบว่า

$$\text{ค่า } P_o = 1 - 0.132 = 0.868$$

$$P_e = (0.024)^2 + (0.019)^2 = 0.00058 + 0.00036 = 0.00094$$

$$\text{สูตร } \quad \chi = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } \chi = \frac{0.869 - 0.00094}{1 - 0.00094} = 0.868$$

ดังนั้น ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่าความน่าเชื่อถือได้มีค่าเท่ากับ 0.868 นั่นคือ ผลการสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือได้ร้อยละ 86.8

## 2) หลังการดำเนินการ

เมื่อการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ทำการประเมินผลสำเร็จของโครงการอีกครั้งด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

2.1) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ตกลงร่วมกัน โดยการตรวจสอบร่องรอยเอกสารที่ปรากฏตามตัวชี้วัด โดยมีผลการดำเนินงานดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 33 ถึง ตาราง 36

ตาราง 33 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. จัดตั้งองค์การ ฯ ตามระเบียบ	1. ประกาศจัดตั้งองค์การ ตามระเบียบ (ตามแบบ อวท. 01/1, อวท. 03)	✓					
2. การจัดตั้ง ชมรม วิชาชีพใน สังกัดองค์การ	1. มีการประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพ ใน สังกัดองค์การ ตามแผนกวิชา หรือ สาขาวิชา ถูกต้องครบถ้วน (ตามแบบ อวท. 01/2, อวท. 04) 2.1 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพครบ ร้อยละ 100 (3 คะแนน) 2.2 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพ ร้อยละ 50 ขึ้นไป (2 คะแนน) 2.3 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพต่ำกว่า ร้อยละ 50 (1 คะแนน) 2.4 ไม่มีการจัดตั้ง (0 คะแนน)			✓			
3. ป้ายชื่อ องค์การ ระดับ สถานศึกษา	1. องค์ประกอบครบถ้วนและมีขนาด ทั้งหมดตามแนวปฏิบัติ 1.1 มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามที่ กำหนด ติดตั้งไว้ ณ จุดที่เหมาะสม (3 คะแนน) 1.2 มีองค์ประกอบครบถ้วน ขนาดไม่ เป็นตามที่กำหนด (2 คะแนน) 1.3 มีองค์ประกอบ ไม่ครบถ้วน (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
4. องค์กรสีเขียว กับสีเขียวของสถานศึกษา	<p>1. รูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามแนวปฏิบัติ ประกอบระเบียบ</p> <p>2.1 มีรูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามที่กำหนด มีฐานตั้ง เสาค้ำยัน ตั้ง ณ จุดที่เหมาะสม (3 คะแนน)</p> <p>2.2 มีรูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามที่กำหนด ไม่มีฐานตั้ง เสาค้ำยัน หรือตั้ง ณ จุดที่ไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>2.3 มีรูปร่าง ขนาด สี ไม่ถูกต้อง ตามที่กำหนด (1 คะแนน)</p> <p>2.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
5. คำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ	<p>1. มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ถูกต้อง ครบถ้วน มีขนาดที่มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งในที่ที่เหมาะสม</p> <p>1.1 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ครบทุกองค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ถูกต้องครบถ้วน แต่ขนาด ไม่ชัดเจน ติดตั้งในที่ที่ไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
6. เครื่องแบบคณะกรรมการดำเนินงานองค์กร	1. มีรูปแบบตามที่กำหนด และมีจำนวนครบตามตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 7 ตำแหน่ง			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.1 มีรูปแบบถูกต้อง และจำนวน ครบตามตำแหน่ง (3 คะแนน) 1.2 มีรูปแบบถูกต้อง และจำนวน ไม่ครบตามตำแหน่ง (2 คะแนน) 1.3 มีรูปแบบไม่ถูกต้อง และจำนวน ไม่ครบตามตำแหน่ง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
7. สัญลักษณ์ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	1. มีสัญลักษณ์ ชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ 1.1 มีครบ ติดตั้งไว้ ณ ตำแหน่ง ที่ถูกต้อง (3 คะแนน) 1.2 มีครบ ติดตั้งไว้ ณ ตำแหน่ง ที่ไม่ถูกต้อง (2 คะแนน) 1.3 มีไม่ครบ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
8. แผนภูมิ คณะกรรมการ บริหาร องค์การ ตามระเบียบ และแนวปฏิบัติ	1. มีแผนภูมิคณะกรรมการบริหาร องค์การ (ตามแบบ อวท. 02/1) 1.1 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดเหมาะสม มองเห็นได้ ชัดเจน (3 คะแนน) 1.2 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดไม่เหมาะสม หรือมองเห็น ได้ ไม่ชัดเจน (2 คะแนน) 1.3 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ไม่ ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
9. แผนภูมิ คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	1. มีแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ (ตามแบบ อวท. 13) 1.1 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดเหมาะสม มองเห็น ได้ ชัดเจน (3 คะแนน) 1.2 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดไม่เหมาะสม หรือ มองเห็น ได้ไม่ชัดเจน (2 คะแนน) 1.3 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ไม่ ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)				✓		
10. แผนภูมิ/ ตาราง/ สถิติอื่น ๆ (ปัจจุบัน)	1. มีแผนภูมิ/ตาราง/สถิติอื่น ๆ ประกอบ ด้วย สถิติการเงิน จำนวน สมาชิก ตารางสถิติที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนิน กิจกรรมอื่น ๆ 1.1 มีครบถ้วนสมบูรณ์ (3 คะแนน) 1.2 มีครบถ้วน 2 รายการ (2 คะแนน) 1.3 มีเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)				✓		
11. ปฏิทินการ ปฏิบัติงาน	1. มีแผนภูมิตารางปฏิบัติงาน 1.1 มีกำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ขนาดเหมาะสม มองเห็นได้ชัดเจน (3 คะแนน)				✓		

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 มีกำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ งบประมาณและผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ขนาดไม่เหมาะสม หรือมองเห็นไม่ชัดเจน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีไม่ครบทุกกิจกรรม หรือครบ แต่ไม่กำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ และผู้รับผิดชอบกิจกรรม (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
12. ป้ายประชาสัมพันธ์ ขนาดกว้าง ไม่น้อยกว่า 60 เซนติเมตร ยาว ไม่น้อยกว่า 120 เซนติเมตร	<p>1. มีป้ายประชาสัมพันธ์</p> <p>1.1 ขนาดเหมาะสม มีการใช้งานจริง เป็นปัจจุบัน ตำแหน่งที่ตั้งเหมาะสม (3 คะแนน)</p> <p>1.2 ขนาดเหมาะสม มีการใช้งานจริง ไม่เป็นปัจจุบัน หรือตำแหน่งที่ตั้งไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>1.3 ขนาดไม่เหมาะสม หรือไม่มี การใช้งานจริง (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
13. สำนักงาน องค์การเป็นสัดส่วน	<p>1. สถานที่สำหรับการทำงานของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การ</p> <p>1.1 มีพื้นที่ 20 ตารางเมตรขึ้นไป (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีพื้นที่ 11 - 19 ตารางเมตร (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีพื้นที่น้อยกว่า 10 ตารางเมตร (1 คะแนน)</p>			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
14. โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการ ทำงาน ไม่น้อย กว่า 8 ชุด และ โต๊ะการ ประชุม	1. จำนวนโต๊ะ เก้าอี้สำหรับการทำงาน และโต๊ะสำหรับการประชุม 1.1 มีโต๊ะ เก้าอี้ ครบตามตำแหน่ง และ โต๊ะสำหรับการประชุม เหมาะสม (3 คะแนน) 1.2 มีโต๊ะ เก้าอี้ ครบตามตำแหน่ง และ โต๊ะสำหรับประชุม ไม่เหมาะสม (2 คะแนน) 1.3 มีโต๊ะ เก้าอี้ ไม่ครบตามตำแหน่ง และโต๊ะสำหรับประชุม ไม่เหมาะสม (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงาน	1. มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ตามความเหมาะสม 1.1 มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เพียงพอ 1.2 มีทะเบียนการได้มาของวัสดุ ครุภัณฑ์และทะเบียนคุมพัสดุ 1.3 มีหลักฐานการเบิกจ่ายภายใน ดำเนินการครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) ดำเนินการได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) ดำเนินการได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
16. การรักษา ความสะอาด และ ความเป็น ระเบียบเรียบร้อย	การรักษาความสะอาด และความเป็น ระเบียบเรียบร้อย ภายในสำนักงาน	✓					
17. การเป็น สมาชิกของ ชมรม วิชาชีพ/ องค์การ	1.วิธีการเป็นสมาชิกขององค์การ พิจารณา เอกสารหลักฐาน ดังนี้ 1.1 เอกสารหลักฐานการสมัครเป็น สมาชิก ชมรมวิชาชีพ และองค์การ (อวท. 06, อวท. 10) 1.2 มีทะเบียนสมาชิกชมรมวิชาชีพ และองค์การ (อวท. 26) 1.3 มีเอกสารการเป็นสมาชิกครบทุก คน จัดเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ - มีการดำเนินงานครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
18. การได้มา ซึ่ง คณะกรรมการ ดำเนินงานชมรม วิชาชีพ	วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการ ดำเนินงานชมรมวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 07, อวท. 07/1, อวท. 07/2, อวท. 08, อวท .09) 1.1 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวัน เลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้งครบถ้วน และประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ชมรมครบทุกชมรม (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง และประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรม ไม่ครบทุกชมรม (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง และประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรม ไม่สมบูรณ์ (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
19. การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ	<p>1. วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ (ตามแบบ อวท. 11, อวท. 11/1, อวท. 11/2, อวท. 12, อวท. 13)</p> <p>1.1 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง เป็นไปตามแนวปฏิบัติ</p>			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>และประกาศแต่งตั้งเป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นไปตามแนว ปฏิบัติ และประกาศแต่งตั้งเป็นปัจจุบัน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง ไม่ครบ ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และประกาศแต่งตั้งไม่เป็นปัจจุบัน (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี ( 0 คะแนน)</p>						
20. การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ ละหนึ่ง ครั้ง	<p>1. การลงชื่อลงเวลาปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน (ตามแบบ อวท. 24, อวท. 25, อวท. 25/1)</p> <p>1.1 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน และมีรายงานการปฏิบัติงาน ครบถ้วน สมบูรณ์ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงานบันทึกการปฏิบัติงาน และมี</p>			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	รายงานการปฏิบัติงาน ครบแต่ไม่สมบูรณ์ (2 คะแนน) 1.3 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน และมีรายงานการปฏิบัติงาน ไม่ครบ ไม่สมบูรณ์ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
21. สำนักงาน ชมรมวิชาชีพ	1.ที่ตั้งสำนักงานชมรมวิชาชีพ 1.1 มีครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน) 1.2 มีร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน) 1.3 มีน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวน ชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
22. แผนปฏิบัติ งาน ชมรม วิชาชีพ	1. แผนปฏิบัติงานชมรมวิชาชีพ ที่ได้รับการอนุมัติ 1.1 มีครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน) 1.2 มีร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน) 1.3 มีน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวน ชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
23. การดำเนิน กิจกรรมชมรม วิชาชีพ	1. การดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่าชมรมละ 2 โครงการ 1.1 มีหลักฐานการดำเนินงานครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน)			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 มีหลักฐานการดำเนินงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพ ทั้งหมด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการดำเนินงานน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวนชมรม วิชาชีพ ทั้งหมด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
24. สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพ	<p>1. การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่าชมรมละ 2 โครงการ</p> <p>1.1 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงานครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวน ชมรม วิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงานน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
25. คณะกรรมการบริหารองค์การ ตามระเบียบ	<p>1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร องค์การ ระดับสถานศึกษา เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 02/1)</p> <p>1.1 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ ถูกต้องตาม โครงสร้าง เป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)</p>			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ เป็นปัจจุบัน แต่ไม่ถูกต้องตามโครงสร้าง หรือถูกต้องตามโครงสร้าง แต่ไม่เป็นปัจจุบัน (2 คะแนน) 1.3 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้องตามโครงสร้าง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
26. การประกาศ แต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ และ คณะกรรมการดำเนินงาน ชมรมวิชาชีพ	1. มีประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานองค์การ เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 13) 2. มีประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ และชมรมอื่น ๆ เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 05, แบบ อวท. 05/1)	✓					
27. การปฏิบัติงาน ของครูที่ปรึกษา องค์การ ภายใต้ บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย	1. มีหลักฐานการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา ภายใต้บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย จากรายงานการประชุม และ/หรือบันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือการติดตามนิเทศ 1.1 มีหลักฐานการให้คำปรึกษาจากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>มากกว่า ร้อยละ 80 ของโครงการที่จัด (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการให้คำปรึกษาจากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ ร้อยละ 50 - 80 ของโครงการ ที่จัด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการให้คำปรึกษา จากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของโครงการที่จัด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
28. แผนปฏิบัติการประจำปี	1. มีแผนปฏิบัติการประจำปี บังบประมาณ จัดทำเป็นรูปเล่ม ครบถ้วน สมบูรณ์	✓					
29. การจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี	<p>1. มีการจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี ถูกต้องตาม แนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (3 คะแนน)</p> <p>1.1 จัดสรรถูกต้องและใช้จ่าย เป็นไปตามแผนและแนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 จัดสรรถูกต้องและใช้จ่าย ไม่เป็นไป ตามแนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (2 คะแนน)</p>			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.3 จัดสรรไม่ถูกต้องและใช้จ่าย ไม่ เป็นไป ตามแนวปฏิบัติ ประกอบระเบียบ องค์การ (1 คะแนน)						
	1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
30. ที่มาของ การจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปี	1. แผนปฏิบัติการประจำปี มี กระบวนการจัดทำตามขั้นตอน และเกิด จากการมีส่วนร่วมของชมรม และ ผู้เกี่ยวข้อง 1.1 มีโครงการและหรือคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผน 1.2 มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อ จัดทำแผน 1.3 มีหลักฐานแสดงถึงการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการดำเนินงาน ชมรม ครบถ้วน 1.4 มีบันทึกการขออนุมัติแผน ต่อ ประธานกรรมการบริหารองค์การ - ปฏิบัติได้ครบ 4 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ปฏิบัติได้น้อยกว่า 2 องค์ประกอบ (0 คะแนน)					✓	

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
31. โครงการ ครบถ้วนตาม เป้าหมายหลัก ตามระเบียบ	<p>1. แผนปฏิบัติการประจำปี จะต้องมีความก้าวหน้าของสมาชิก อย่างน้อยต้องครอบคลุม องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>1.1 แผนงานโครงการตามเป้าหมาย พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข</p> <p>1.2 โครงการส่งเสริมสมาชิกโครงการภายใต้การนิเทศ</p> <p>1.3 โครงการคัดเลือกชมรมวิชาชีพดีเด่น</p> <p>1.4 โครงการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่</p> <p>1.5 โครงการจัดงานประชุมวิชาการ องค์การ ประจำปี</p> <p>1.6 โครงการตามนโยบาย เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนงานโครงการครบ 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- มีแผนงานโครงการตามข้อ 4.1 และโครงการองค์ประกอบอื่น ๆ รวมกันแล้วได้ 4 - 5 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- มีแผนงานโครงการตามข้อ 4.1 และโครงการองค์ประกอบอื่น ๆ รวมกันแล้วได้ 1 - 3 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
32. การนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ	1. ร้อยละของโครงการที่นำสู่การปฏิบัติ 1.1 ร้อยละ 80 ขึ้นไป (3 คะแนน) 1.2 ร้อยละ 50 - 79 (2 คะแนน) 1.3 ต่ำกว่าร้อยละ 50 (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
33. หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความของ องค์การ และ ชมรม วิชาชีพ เป็นไปตาม ระเบียบงาน สารบรรณ และเป็นปัจจุบัน	1. มีทะเบียนหนังสือ 1.1 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับ ประกาศ และบันทึกข้อความ มีการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ ตรวจสอบได้ โดยง่าย (3 คะแนน) 1.2 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ มีการจัดเก็บ อย่างไม่เป็นระเบียบ ตรวจสอบยาก (2 คะแนน) 1.3 มีทะเบียนคุม ไม่มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						✓
34. เอกสารการประชุม	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบวาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม 4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม 5) รายงานการประชุม โดยมีเลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายกองค้การและครูที่ปรึกษา เป็น			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	ผู้ตรวจรายงานการประชุม เกณฑ์การพิจารณา - มีการดำเนินงานครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)						
35. หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ และมีการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20 และแบบ อวท. 21) 1.1 ถูกต้องครบ 4 องค์ประกอบ (3 คะแนน) 1.2 ถูกต้อง 3 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 3.4 ไม่มี (0 คะแนน)						✓
36. บัญชีรายรับ - รายจ่าย เป็นปัจจุบัน	1. มีบัญชีรายรับ รายจ่าย ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 22) 1.1 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน เป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)						✓

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน ไม่เป็นปัจจุบัน (2 คะแนน) 1.3 มีรายการรับ - จ่ายเงิน ไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.3 ไม่มี (0 คะแนน)						
37. การสรุป รายงานฐานะ ทางการเงิน ของ องค์การ ต่อ ประธาน กรรมการ บริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และ ภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์	1. มีสรุปรายงานฐานะทางการเงิน ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 23) 1.1 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตาม กำหนดเวลา (3 คะแนน) 1.2 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง แต่ไม่ตรง ตาม กำหนดเวลา (2 คะแนน) 1.3 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						✓
38. คณะกรรมการ ประเมินผล กิจกรรม องค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลกิจกรรมองค์การวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 16) ครบถ้วน ทั้ง 3 คณะ ถูกต้องตามโครงสร้าง ทุกภาค เรียน เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)			✓			

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่ปฏิบัติเลย (0 คะแนน)</li> </ul>						
39. การสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรม	1. มีสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรม (ตามแบบ อวท. 15)	✓					
40. การประกาศผลการประเมินกิจกรรมองค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศผล (ตามแบบ อวท. 17)	✓					
41. การชอมกิจกรรมองค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศ กำหนดการ รูปแบบ และแนวทางการชอมกิจกรรม (ตามแบบ อวท. 17/1) มีการยื่นคำร้อง ลงทะเบียนชอม (ตามแบบ อวท. 18) การประกาศผล (ตามแบบ อวท. 19) เกณฑ์การพิจารณา <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	คะแนนที่ได้	6		93			
	คะแนนที่ไดทั้งหมด	99					
	คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (111)	$(99 \times 100) / 111 = 89.19$					

จากตาราง 33 เป็นการประเมินผลการดำเนินโครงการจัดเตรียมสภาพทั่วไป ซึ่งมีทั้งหมด 41 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติ 37 ตัวชี้วัด ไม่มีการปฏิบัติ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 33 หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความของ องค์การและชมรมวิชาชีพ เป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ และเป็นปัจจุบัน 2) ตัวชี้วัดที่ 35 หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน 3) ตัวชี้วัดที่ 36 บัญชีรายรับ - รายจ่ายเป็นปัจจุบัน และ 4) ตัวชี้วัดที่ 37 การสรุปรายงานฐานะทางการเงินขององค์การต่อประธานคณะกรรมการ บริหาร องค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์ เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 99 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 89.19 ไม่ผ่านเกณฑ์

ตาราง 34 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และโครงการ	1. มีแผนงาน และโครงการที่ได้รับการอนุมัติแล้ว	✓					
2. คำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศขององค์การ	1. มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้ง คำสั่ง สถานศึกษา และประกาศของ องค์การ (ตามแบบ อวท. 31)	✓					

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
3. การประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การ	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบวาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม			✓			
	4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม 5) รายงานการประชุม โดยมีเลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายก องค์การและครูที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจ รายงานการประชุม เกณฑ์การพิจารณา - ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)						
4. การประชาสัมพันธ์	. การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก 1.1 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
4. การประชาสัมพันธ์	<p>. การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครบคลุม เชื่อถือได้และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>1.1 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
5. รูปแบบ การจัดงาน ปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่	<p>1. มีรูปแบบ การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่</p> <p>1.1 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ มีหลักฐาน</p>			✓			

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ (3 คะแนน) 1.2 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ไม่มีหลักฐานการจัดงานปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่ (2 คะแนน) 1.3 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ไม่ถูกต้องตามรูปแบบองค์การ ไม่มี หลักฐานการจัดงานปฐมนิเทศสมาชิก ใหม่(1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
6. สมาชิก เข้าร่วมงาน ปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่	มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 - 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 - 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
7. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ 1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) 1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						✓

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
8. การ ประเมินผล	<p>1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย</p> <p>1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ</p> <p>1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ</p> <p>1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ</p> <p>1.5) สรุปผลการประเมิน</p> <p>1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						✓
คะแนนที่ได้		2		12			
คะแนนที่ได้ทั้งหมด		14					
คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (20)		$(14 \times 100) / 20 = 70$					

จากตาราง 34 เป็นการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ โดยซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติ 6 ตัวชี้วัด ไม่มีการปฏิบัติ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 7 งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ 8 การประเมินผล เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 14 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่ผ่านเกณฑ์

ตาราง 35 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และโครงการ	1. มีแผนงาน และโครงการที่ได้รับการอนุมัติแล้ว	✓					
2. คำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศขององค์การ	1. มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่ง สถานศึกษา และประกาศขององค์การ (ตามแบบ อวท. 31)	✓					
3. การประชุมคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบวาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม 4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม 5) รายงานการประชุม โดยมีเลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายก องค์การและครูที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจ รายงานการประชุม เกณฑ์การพิจารณา - ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)			✓			

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						
4. การประชาสัมพันธ์	<p>. การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>1.1 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
5. รูปแบบ การจัดงาน ประชุมวิชาการ องค์การ ระดับสถานศึกษา	<p>1. มีรูปแบบการจัดงานประชุมวิชาการ องค์การ ระดับสถานศึกษา</p> <p>1.1 จัดการประชุมวิชาการสมัยสามัญ ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ มีหลักฐานการแข่งขันทักษะวิชาชีพ และทักษะพื้นฐาน (3 คะแนน)</p>			✓			

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 จัดการประชุมวิชาการสมัยสามัญ ถูกต้อง ตามรูปแบบขององค์การ ไม่มี หลักฐานการแข่งขันทักษะ วิชาชีพระ และ ทักษะพื้นฐาน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 จัดการประชุมวิชาการสมัยสามัญ ไม่ถูกต้อง ตามรูปแบบขององค์การ ไม่มี หลักฐานการแข่งขันทักษะ วิชาชีพระ และ ทักษะพื้นฐาน (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
6. สมาชิก เข้าร่วมงาน ประชุมวิชาการ ระดับสถานศึกษา	<p>มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 – 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 – 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
7. งบประมาณ	<p>1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ</p> <p>1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</p> <p>1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						✓

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
8. การ ประเมินผล	1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้อง กับ วัตถุประสงค์ ของโครงการ 1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การ วิเคราะห์ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับ ลักษณะข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการ ประเมิน 1.6) ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานครั้งต่อไปเกิดจากการพิจารณา - ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)						✓
คะแนนที่ได้		2		12			
คะแนนที่ได้ทั้งหมด		14					
คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (20)		(14 x 100) / 20 = 70					

จากตาราง 35 เป็นการประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการจัดประชุม วิชาการระดับสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติ 6 ตัวชี้วัด ไม่มีการ ปฏิบัติ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 7 งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ 8 การประเมินผล เมื่อคิด คะแนนในภาพรวมได้ 14 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่ผ่าน เกณฑ์

ตาราง 36 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และโครงการ	<p>1. มีแผนงานและโครงการที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามแบบ ที่กำหนด</p> <p>1.1 มีแผนงาน</p> <p>1.2 มีโครงการที่เขียนครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง</p> <p>1.3 แผนงาน และโครงการผ่านการ อนุมัติ</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			
2. คำสั่ง มอบหมาย หน้าที่ และ ประกาศของ องค์การ	<p>1. มีการมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่ง สถานศึกษา และประกาศขององค์การ</p> <p>1.1 คำสั่งสถานศึกษา</p> <p>1.2 ประกาศองค์การ (ตามแบบ อวท. 31)</p> <p>1.3 รายละเอียด ถูกต้อง สมบูรณ์</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> </ul>			✓			

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						
3. การประชุม คณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ	<p>1. มีเอกสารในการประชุม ประกอบด้วย</p> <p>1.1 หนังสือขออนุญาตจัดประชุม</p> <p>1.2 ระเบียบวาระการประชุม</p> <p>1.3 หนังสือเชิญประชุม</p> <p>1.4 หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม</p> <p>1.5 รายงานการประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรณีเป็นโครงการขององค์การหรือสถานศึกษา ให้เลขานุการองค์การ เป็นผู้นำที่การประชุม นายองค์การและครูที่ปรึกษาองค์การ เป็นผู้ตรวจจรรยาบรรณการประชุม</li> <li>- กรณีเป็นโครงการของชมรมวิชาชีพ ให้เลขานุการ ชมรมวิชาชีพเป็นผู้นำที่การประชุม ประธาน ชมรมวิชาชีพและครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ เป็นผู้ตรวจจรรยาบรรณการประชุม</li> </ul> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> </ul>			✓			

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						
4. การประชาสัมพันธ์	<p>1.การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้ และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</li> <li>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</li> <li>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ภายในหรือ ภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			
5. กำหนดการจัดกิจกรรม	<p>1. มีเอกสารหลักฐานที่สอดคล้องกับกิจกรรม เช่น กำหนดการ ตารางการประชุม เกณฑ์ กติกา หนังสือเชิญ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ</p>	✓					

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
6. การจัดกิจกรรม	1. มีหลักฐานการจัดกิจกรรม (มีรูปถ่าย การดำเนินงาน เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม กิจกรรมสอดคล้อง กับ วัตถุประสงค์)	✓					
7. สมาชิก เข้าร่วมการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)	1 มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 – 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 – 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
8. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ และมีการเก็บ เอกสารอย่างเป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20, อวท. 21)		✓				
9. การประเมินผล	1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้อง กับ วัตถุประสงค์ ของโครงการ 1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนด ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การวิเคราะห์ ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับลักษณะ						✓

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>ข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการประเมิน 1.6)</p> <p>ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						
10. การรายงานผลตามรูปแบบ	<p>1. มีการจัดทำบันทึกข้อความรายงานผลเสนอตามขั้นตอน</p> <p>2. ถูกต้อง ครบถ้วน ตามรูปแบบที่กำหนด</p> <p>3. ไม่ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 2 (3 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 3 (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อ 1 และข้อ 2 (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						✓
คะแนนที่ได้		2		15			
คะแนนที่ได้ทั้งหมด				17			
คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (24)		$(17 \times 100) / 24 = 70.83$					

จากตาราง 36 การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด มีการปฏิบัติ 7 ตัวชี้วัด ไม่มีการปฏิบัติ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 8 บปประมาณ 2) ตัวชี้วัดที่ 9 การประเมินผล และ ตัวชี้วัดที่ 10 การรายงานผลตามรูปแบบ เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 17 คะแนน จากคะแนนเต็ม 24 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70.83 ไม่ผ่านเกณฑ์

#### 1.4 ชั้นที่ 4 ชั้นการสะท้อนผล (Reflect)

1.4.1 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันสะท้อนความพึงพอใจจากผลการดำเนินงาน โครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ โดยการนำผลการสังเกตการณ์ และผลการประเมินตามสภาพจริงมาพิจารณา ในวันที่ 2 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นระยะเวลา 2 ชั่วโมง ซึ่งมีผลดังแสดงในตาราง 37

ตาราง 37 การสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรมที่ ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
	<b>การมีวิสัยทัศน์</b>	รายงานผลการจัด กิจกรรม ดังนี้			
1	คณะกรรมการสามารถกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ดำเนินงานขององค์การเพื่อ ความสำเร็จในอนาคต	1. การจัดเตรียม สภาพทั่วไปขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย	✓		
2	คณะกรรมการสามารถกำหนด วิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกัน กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์	✓		
3	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและ หาทางแก้ไขปัญหาได้	2. การปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่ประจำปี การศึกษา 2566	✓		
4	คณะกรรมการสามารถ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ องค์การเพื่อการวางแผนงาน ในการพัฒนาสู่สากล	3. การประชุม วิชาการระดับ สถานศึกษา	✓		
5	คณะกรรมการสามารถวาง แผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ในการทำงาน	4. การพัฒนา “คนดี คนเก่ง มี ความสุข” (การ เสริมสร้างจิตสำนึก	✓		
6	คณะกรรมการสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อน ร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนา องค์การ	ความเป็นไทยและ ความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)	✓		

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
7	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง		✓		
	<b>การมีทักษะในการสื่อสาร</b>				
8	คณะกรรมการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง		✓		
9	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ		✓		
10	คณะกรรมการมีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม		✓		
11	คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ		✓		
12	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสารและนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร		✓		

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
13	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓		
14	คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ		✓		
	<b>การสร้างแรงจูงใจ</b>				
15	คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ		✓		
16	คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้รวมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ		✓		
17	คณะกรรมการมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง		✓		
18	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง		✓		

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
19	คณะกรรมการให้ความสำคัญ กับความรู้สึกร่วมต่อภารกิจ ส่วนรวม		✓		
20	คณะกรรมการมีการพัฒนาให้ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		✓		
21	คณะกรรมการมีการจูงใจให้ เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญ และคุณค่าของการทำงาน		✓		
	<b>การทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย</b>				
22	คณะกรรมการสามารถ ปฏิบัติงานตามแผนงานอย่าง เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย			✓	1. ควรมีการ ประชุมกลุ่ม ย่อยเพื่อ สรุปผลการ ดำเนินงานก่อน และหลังการ ดำเนินงาน โครงการ/ โครงการ/
23	คณะกรรมการมีความ พยายามอย่างเต็ม ความสามารถที่จะทำให้ องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ			✓	กิจกรรมทุก ครั้ง
24	คณะกรรมการเมื่อมีการ ค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อน ร่วมงานปฏิบัติตาม			✓	2. ควรศึกษา “ระเบียบว่า ด้วยองค์การ นักวิชาชีพใน

## ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
25	คณะกรรมการมุ่งให้ตนเองมีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้			✓	อนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบ
26	คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย			✓	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)” ด้วยตนเอง และ
27	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย			✓	จากผู้ที่มิประสบความสำเร็จในการทำงานโดยตรง 3. ควรใช้วิธีการเขียน Mind Mapping หรือ Flowchart
28	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย			✓	

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ  แสดงขั้นตอน การทำงาน ใน แต่ละชั้นอย่าง ชัดเจน
			พอใจ	ไม่พอใจ	
	<b>การมีความกล้าในการ ตัดสินใจ</b>				
29	คณะกรรมการมีความกล้า นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้กับ เพื่อนร่วมงาน		✓		
30	คณะกรรมการมีความสามารถ ตัดสินใจในการทำงานแต่ละ ครั้ง ได้อย่างชัดเจน		✓		
31	คณะกรรมการมีการนำ ความคิดที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน		✓		
32	คณะกรรมการยอมรับความ เสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้น จากการกระทำของตนเอง		✓		
33	คณะกรรมการมีความกล้า ตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้ อย่างมีสติ		✓		
34	คณะกรรมการมีความพร้อมที่ จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ ๆ และนำ ประสบการณ์ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน		✓		

## ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
35	คณะกรรมการสามารถใช้เหตุ และผลในการแก้ปัญหาใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก		✓		
	<b>การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับทีม</b>				
36	คณะกรรมการสามารถ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นอย่างดี		✓		
37	คณะกรรมการสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน		✓		
38	คณะกรรมการมีความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี กับหน่วยงานอื่นเพื่อ ความสำเร็จของงาน		✓		
39	คณะกรรมการสามารถสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		✓		
40	คณะกรรมการสามารถสร้าง เครือข่ายการทำงานระหว่าง นักเรียนนักศึกษาทั้งในและ นอกสถานศึกษา		✓		
41	คณะกรรมการสามารถปรับตัว ให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี ภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่ แตกต่างกันได้		✓		

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่พอใจ	
42	คณะกรรมการมีความเข้าใจ และพิจารณาสมาชิกได้อย่าง เหมาะสมตามความสามารถ ของบุคคล		✓		
	<b>การมีคุณธรรมและ จริยธรรม</b>				
43	คณะกรรมการความเสียสละ ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน		✓		
44	คณะกรรมการมีสัจจะและ รักษาคำพูดในการทำงานเสมอ		✓		
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึด ความถูกต้องตามหลักศีลธรรม		✓		
46	คณะกรรมการมีความขยันและ อดทนในการทำงาน		✓		
47	คณะกรรมการมีความ รับผิดชอบและตรงต่อเวลา		✓		
48	คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคล รอบข้าง		✓		
49	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานทุกครั้ง		✓		

จากตาราง 37 เป็นการสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ 49 บ่งชี้ ซึ่งพบว่า มีองค์ประกอบที่บรรลุผล 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม อีก 1 องค์ประกอบที่ไม่บรรลุผลได้แก่ การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าทุกกิจกรรมล้วนมีความมุ่งหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้งสิ้น และเพื่อเป็นการยืนยันผลการสะท้อนจากการปฏิบัติงานโครงการข้างต้น ผู้วิจัยได้มีโอกาสสนทนากับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในการวิจัยในรอบที่ 2 ดังนี้

“...การปฏิบัติงานในองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ก่อนการพัฒนามีความกังวลใจมาก เพราะยังไม่มีความรู้ในระเบียบและแนวปฏิบัติขององค์การฯ เลย หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานและมีการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้เข้าใจในการทำงานมากขึ้น ยิ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดกิจกรรมเองนั้นยิ่งเพิ่มเข้าใจในการทำงานมากขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็มีบางจุดที่ต้องปรับปรุงตัวเองและวิธีการทำงาน...”

(นายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...การวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือการวางแผนก่อนการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งที่เห็นคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างกรดำเนินงานเราไม่สามารถแก้ไขได้เลย เพราะฉะนั้นเราควรมีการประชุมวางแผนการทำงานทุกขั้นตอนให้ละเอียดมากขึ้น...”

(รองนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นทุกครั้งเราควรมีการพูดคุยถึงความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งค้นหาสาเหตุของปัญหาทุกครั้ง ซึ่งจะทำให้เรานั้นสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายด้วย...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...เมื่อมีการประชุมในแต่ละครั้งเราไม่ได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเท่าที่ควรเป็นจึงทำให้การดำเนินงานสะดุดหลายครั้ง เพราะเราควรวิเคราะห์งานว่ามีงานอะไรบ้าง ในแต่ละงานและมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครบทุกคน...”

(เลขานุการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...การเก็บเอกสารยากมากโดยเฉพาะการจัดทำเอกสารทะเบียนหนังสือ รับ/ส่ง/คำสั่ง/ประกาศ/บันทึกข้อความขององค์การ ให้เป็นปัจจุบันเพราะยังไม่ทราบขั้นตอนที่แน่ชัดว่ามีวิธีการอย่างไรบ้าง...”

(นายทะเบียนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...ทุกคนต้องช่วยกันแสดงความคิดเห็นให้มาก ๆ เพราะจะได้ช่วยกันวางแผนการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วย...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...การสื่อสารนั้นสำคัญมากเพราะจะทำให้คนอื่น ๆ นั้นเข้าใจและทำตามเรา และที่สำคัญจะทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่ขัดข้อง ในการดำเนินงานที่ผ่านมารู้สึกภูมิใจที่สามารถทำหน้าที่นี้ได้เป็นอย่างดี...”

(ประชาสัมพันธ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...การที่เราได้มีการประชุมพูดคุยกันนั้นทำให้เรามีความสัมพันธ์กันมากขึ้น และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นด้วย...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สนนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...พวกเราสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ดีมากเพราะเราทำงานร่วมกัน มีการพูดคุยกัน มีการให้กำลังใจกัน ถ้าใครมีปัญหาเราก็ช่วยเหลือกัน รู้สึกดีมาก...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สนนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...การทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญมาก เป็นต้น ๆ แต่บางครั้งการทำงานก็เกิดปัญหาขึ้นระหว่างทำงาน พวกเราช่วยกันแก้ไข มีทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จแต่ก็ดีใจที่เราได้ช่วยเหลือกัน และสามารถค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อีกด้วย...”

(ปฏิคมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สนนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...ในการประชุมในแต่ละครั้งเรามีการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจด้วยกันยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ๆ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สนนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

“...ถึงแม้บางโครงการจะบรรลุเป้าหมายแต่ก็มีส่วนที่เราต้องนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเช่นเดียวกัน เช่น การเขียนอธิบายขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน การมอบหมายหน้าต้องชัดเจน เป็นต้น...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สนนากลุ่ม, 2 กรกฎาคม 2567)

การจากดำเนินงานโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์ ในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) ในวงรอบที่ 1 ผ่านไป ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามโครงการที่กำหนดไว้สามารถร่วมกันอภิปราย ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการบรรลุความสำเร็จ แต่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และ กลุ่มเป้าหมาย มีความคาดหวังว่า ผลการพัฒนาภาวะผู้นำจะเกิดความชัดเจนมากขึ้นใน วงรอบที่ 2 ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นร่วมกันว่าจะต้องนำองค์ประกอบที่ 4 คือ การทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมาย ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

## 2. ผลการวิจัยในวงรอบที่ 2

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ตาม กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในรอบที่ 2 นี้ จะเป็นการปรับปรุงแผนปฏิบัติการสู่การพัฒนา โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

### 2.1 ขั้นที่ 1 การทบทวนการวินิจฉัย (Re - Diagnose)

การสะท้อนผลศึกษาสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์

2.1.1 จัดประชุมกลุ่มย่อย (Meeting) ในวันที่ 9 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันศึกษา ผลสะท้อนของโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เพื่อทบทวนสิ่งที่ต้อง ปรับปรุงพัฒนา โดยการเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมาย ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ถึงปัญหา และร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงการกิจกรรมต่าง ๆ โดย ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และ กลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบโครงการ และคณะผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมซึ่งมีผลการสะท้อนผลการวินิจฉัย (Re - Diagnose) ดังนี้

2.1.1.1 ผลการจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ พบว่า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 33 หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความขององค์การและชมรมวิชาชีพ เป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ และเป็นปัจจุบัน 2) ตัวชี้วัดที่ 35 หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน 3) ตัวชี้วัดที่ 36 บัญชีรายรับ - รายจ่ายเป็นปัจจุบัน และ 4) ตัวชี้วัดที่ 37 การสรุปรายงานฐานะทางการเงินขององค์การต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์ ซึ่งทั้งหมดจะนำไปวางแผนการในการพัฒนาใหม่ ดังแสดงในตาราง 38

ตาราง 38 วิธีการพัฒนาใหม่ของตัวชี้วัด กิจกรรมการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนาใหม่
ตัวชี้วัดที่ 33 หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความขององค์การและชมรมวิชาชีพ เป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ และเป็นปัจจุบัน	1. ศึกษาด้วยตนเอง 1.1. ศึกษา“ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติ ประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)”
ตัวชี้วัดที่ 35 หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน	1.2 ศึกษาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ จากสื่อออนไลน์
ตัวชี้วัดที่ 36 บัญชีรายรับ - รายจ่ายเป็นปัจจุบัน	2. การศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานจริง คือ เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ งานการเงิน งานบัญชี วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
ตัวชี้วัดที่ 37 การสรุปรายงานฐานะทางการเงินขององค์การต่อประธานคณะกรรมการ บริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์	3. การปฏิบัติจริง

2) กิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ พบว่า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 7 งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ 8 การประเมินผล ซึ่งจะนำไปวางแผนการในการพัฒนาใหม่ คือ 1) ศึกษาด้วยตนเอง โดยการศึกษา“ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)” 2) การศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานจริง จากเจ้าหน้าที่งานการเงิน งานบัญชี วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และ 3) การปฏิบัติจริง

3) กิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด พบว่า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่ 7 งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ 8 การประเมินผล ซึ่งจะนำไปวางแผนการในการพัฒนาใหม่ คือ 1) ศึกษาด้วยตนเอง โดยการศึกษา“ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)” 2) การศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานจริง จากเจ้าหน้าที่งานการเงิน งานบัญชี วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และ 3) การปฏิบัติจริง

4) กิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) พบว่า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 3 ตัวชี้วัด 1) ตัวชี้วัดที่ 8 งบประมาณ 2) ตัวชี้วัดที่ 9 การประเมินผล และตัวชี้วัดที่ 10 การรายงานผลตามรูปแบบ ซึ่งจะนำไปวางแผนการในการพัฒนาใหม่ คือ 1) ศึกษาด้วยตนเอง โดยการศึกษา“ระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)” 2) การศึกษาเพิ่มเติม จากเจ้าหน้าที่งานการเงิน งานบัญชี และงานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 3) การปฏิบัติจริง

2.1.1.2 ผลการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานเป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) โดยมีผลจากการสังเกตพฤติกรรมการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน

อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่ 4 การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 7 ตัว คือ 1) คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ 3) คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม 4) คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 6) คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมายและ 7) คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย จึงเห็นควรปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

#### 2.1.1.3 ผลสะท้อนความพึงพอใจจากผลการดำเนินงาน

โครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้พบว่า มี 6 องค์ประกอบที่บรรลุผลได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ 2) องค์ประกอบที่ 2 การมีทักษะในการสื่อสาร 3) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ 4) องค์ประกอบที่ 5 การมีความกล้าในการตัดสินใจ 5) องค์ประกอบที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม และมี 1 องค์ประกอบที่ไม่บรรลุผลคือ องค์ประกอบที่ 4 คือ การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายไม่บรรลุผล ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ จึงเห็นควรนำไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## 2.2 ขั้นที่ 2 ทบทวนการดำเนินการ (Re – Act)

เป็นการศึกษาผลการดำเนินงาน (Re – Act) จากผลการทบทวนการวินิจฉัย (Re – Diagnose) ที่ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายร่วมกันออกแบบแนวทางการพัฒนาโดยกำหนดให้ดำเนินการในระหว่างวันที่ 10 – 26 กรกฎาคม 2567 โดยมีผู้ร่วมวิจัยในวงรอบที่ 1 เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและให้คำแนะนำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การศึกษาด้วยตนเอง คือ ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย ได้มอบหมายให้กลุ่มเป้าหมายไปศึกษาจากระเบียบว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และจากสื่อออนไลน์เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ

2.2.2 การศึกษาดูงาน ผู้วิจัยได้บันทึกขอความขออนุญาตจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ (ดังปรากฏในภาคผนวก ง) ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าศึกษาดูงาน ในวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 จากเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 การศึกษาดูงาน จากเจ้าหน้าที่ การเงิน งานบัญชี และงานงานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2.2.3 อบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้บันทึกข้อความ (ดังปรากฏในภาคผนวกที่ ง ) ขอความอนุเคราะห์ นายวิวัฒน์ บุญพิงค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นวิทยากรอบรมในวันที่ 17 กรกฎาคม 2567 เป็นระยะเวลา 2 ชั่วโมง ณ ห้องสมาร์ตคลาสรูม วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมวิเคราะห์งาน ได้แก่วิธีการเขียน Mind Mapping หรือ Flowchart แสดงขั้นตอนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมวิเคราะห์งาน  
โดยนายวิวัฒน์ บุญพิงค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

หลังจากการศึกษาดูงาน ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้มีการสนทนา ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นระยะเวลา 2 ชั่วโมง โดยให้กลุ่มเป้าหมายได้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

“...ได้เรียนรู้วิธีการและขั้นตอนการจัดเอกสาร ให้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ การใช้รายงานประมาณ ที่ได้รับการจัดสรรให้จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการวัดผลและประเมินผลการจัดกิจกรรมให้เป็นตามระเบียบงานวิจัย และด้วยส่วนตัวแล้วจะนำไปปรับใช้ในอนาคตต่อไปด้วย...”

(เลขานุการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...ได้เรียนรู้แหล่งงบประมาณที่จัดมาให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในการพัฒนาผู้เรียนว่ามาจากมา 2 แหล่งด้วยด้วยกันที่ งบประมาณกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในระดับชั้น ปวช. กับเงินรายได้ศึกษาจาก ปวส. ซึ่งตรงกับการศึกษาเปรียบเทียบขององค์การฯ...”

(เหรียญก้ององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...งบประมาณที่จัดสรรให้กับชมรมวิชาชีพนั้น จะคิดจากจำนวนของสมาชิกในแต่ละชมรมวิชาชีพ และจะจัดสรรให้ 50 เปอร์เซ็นต์ที่ได้รับการจัดสรร...”

(รองนายก องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...เป็นเรื่องที่ง่ายมากเลยรับการขอใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาจากวิทยาลัย เพราะเราเพียงแค่ลงบันทึกให้ถูกต้องตามแบบขององค์การเท่านั้น เพียงแต่เราต้องรู้ว่าสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณให้เท่าไร ในแต่ละชมรม ใช้งบประมาณเท่าไร และมีการใช้จ่ายได้อะไรบ้างในแต่ละกิจกรรม...”

(กรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...การจัดเก็บเอกสารก็เช่นเดียวกันเป็นเรื่องที่ง่ายเพียงแค่เราดูว่าเป็นหนังสือประเภทไหน เราก็สามารถลงรับ หรือควบคุมหมายเลขรับได้แล้ว...”

(นายทะเบียนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...มีความมั่นใจมากขึ้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเรามีความรู้ความเข้าใจให้วิธีการดำเนินการจัดโครงการรวมถึงเข้าใจในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมากขึ้นด้วย...”

(นายก องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์,  
สนทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...มีความมั่นใจมากและพร้อมที่จะดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น...”

(กรรมการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

“...ในส่วนของการสรุปผลการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่งานวิจัย มีความเข้าใจมากขึ้นโดยเฉพาะในส่วนการออกแบบสอบถาม การเลือกใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและประชากร การใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย...”

(กรรมการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์, สทนากลุ่ม, 18 กรกฎาคม 2567)

### 2.3 ทบทวนการวัดผล (Re – Measure)

ผลการติดตามการพัฒนาโครงการกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ (Re – Measure) ผู้วิจัยใช้วิธีการการสังเกต และการประเมิลจากสภาพจริง เพื่อสะท้อนแนวคิดที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย และให้กลุ่มเป้าหมายได้แสดงความคิดเห็นเพื่อยืนยันข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังคงใช้วิธีการเดียวกับวงรอบที่ 1 ดังต่อไปนี้

#### 2.3.1 ระหว่างการดำเนินงาน

ในระหว่างการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) โดยมีผลจากการสังเกตพฤติกรรมการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยใช้ผู้สังเกตการณ์คนเดียวกันจากวงรอบที่ 1 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 39

ตาราง 39 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในวงรอบที่ 2

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย											
1	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
2	คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	4	0.125	4	0.121	4	0.125	0.004	4.00	0.00	มาก
3	คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม	5	0.156	5	0.152	4	0.125	0.031	4.67	0.58	มากที่สุด
4	คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4	0.125	4	0.121	5	0.156	0.035	4.33	0.58	มาก

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
5	คณะกรรมการมีทิศทางการ ทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การ บรรลุเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
6	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้ สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นทำงาน เพื่อเป้าหมาย	4	0.125	5	0.152	4	0.125	0.027	4.33	0.58	มาก
7	คณะกรรมการมีความ กระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									4.62	0.25	มากที่สุด
รวม		32.00	1.00	33.00	1.00	32.00	1.00	0.111			

จากตาราง 39 เป็นผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 พบว่าระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในองค์ประกอบ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) เมื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของการสังเกต พบว่า

$$\text{ค่า } P_o = 1 - 0.111 = 0.889$$

$$P_e = (0.156)^2 + (0.125)^2 = 0.024 + 0.016 = 0.040$$

$$\text{สูตร } \lambda = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } \lambda = \frac{0.889 - 0.040}{1 - 0.040} = 0.885$$

ดังนั้น ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่าความน่าเชื่อถือมีค่าเท่ากับ 0.885 นั่นคือ ผลการสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือได้ร้อยละ 88.50

### 3.3.2 หลังการดำเนินการ

เมื่อการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติตามการปรับปรุงและพัฒนาโครงการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ตกลงร่วมกัน โดยการตรวจสอบร่องรอยเอกสารที่ปรากฏตามตัวชี้วัดในวงรอบที่ 1 โดยมีผลการดำเนินงานดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 40 ถึง ตาราง 43

ตาราง 40 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
33. หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความของ องค์การ และ ชมรม วิชาชีพ เป็นไปตาม ระเบียบงาน สารบรรณ และเป็นปัจจุบัน	1. มีทะเบียนหนังสือ 1.1 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับ ประกาศ และบันทึกข้อความ						
	มีการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ ตรวจสอบได้ โดยง่าย (3 คะแนน) 1.2 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ มีการจัดเก็บ อย่างไม่เป็นระเบียบ ตรวจสอบยาก (2 คะแนน) 1.3 มีทะเบียนคุม ไม่มีสำเนาหนังสือรับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
35. หลักฐาน การ ขออนุมัติใช้เงิน	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้เงินเป็นไป ตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงิน โครงการ และมีการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20 และแบบ อวท. 21) 1.1 ถูกต้องครบ 4 องค์ประกอบ (3 คะแนน) 1.2 ถูกต้อง 3 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 3.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

## ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
36. บัญชีรายรับ - รายจ่าย เป็นปัจจุบัน	<p>1. มีบัญชีรายรับ รายจ่าย ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 22)</p> <p>1.1 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน เป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน ไม่เป็นปัจจุบัน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีรายการรับ - จ่ายเงิน ไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
37. การสรุปรายงานฐานะทางการเงิน ขององค์การ ต่อประธานกรรมการ บริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์	<p>1. มีสรุปรายงานฐานะทางการเงิน ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 23)</p> <p>1.1 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตาม กำหนดเวลา (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง แต่ไม่ตรง ตาม กำหนดเวลา (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานไม่ถูกต้อง (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
ได้คะแนน		-			12		
รวม					12		

จากตาราง 40 เป็นการประเมินผลการดำเนินโครงการจัดเตรียมสภาพทั่วไปในวงรอบที่ 2 โดยมีตัวชี้วัดที่ 33, 35, 36 และ 37 มีระดับคุณภาพ 3 คะแนน ได้คะแนนรวม 12 คะแนน เพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1

ตาราง 41 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ในวงรอบที่ 2

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
7. งบประมาณ	<p>1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ</p> <p>1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</p> <p>1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
8. การประเมินผล	<p>1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย</p> <p>1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ</p> <p>1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ</p> <p>1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ</p> <p>1.5) สรุปผลการประเมิน</p> <p>1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป</p>						

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0			1	0
	เกณฑ์การพิจารณา			✓			
	- ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)						
	- ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)						
	- ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)						
	- ไม่มี (0 คะแนน)						
	ได้คะแนน	-				6	
	รวม					6	

จากตาราง 41 เป็นการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่  
ในวงรอบที่ 2 โดยตัวชี้วัดที่ 7 และ 8 มีระดับคุณภาพ 3 คะแนน ได้คะแนนรวม 6 คะแนน  
เพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1

ตาราง 42 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ในวงรอบที่ 2

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
7. งบประมาณ	<p>1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ</p> <p>1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</p> <p>1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
8. การ ประเมินผล	<p>1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย</p> <p>1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของโครงการ</p> <p>1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ</p> <p>1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่ม ตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ</p> <p>1.5) สรุปผลการประเมิน</p> <p>1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ครังต่อไป</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <p>- ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</p>						

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0			1	0
	- ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
	ได้คะแนน		-			6	
	รวม					6	

จากตาราง 42 เป็นการประเมินผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ในวงรอบที่ 2 โดยที่ตัวชี้วัดที่ 7 และ 8 มีระดับคุณภาพ 3 คะแนน ได้คะแนนรวม 6 คะแนน เพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1

ตาราง 43 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
8. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ และมีการเก็บ เอกสารอย่างเป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20, อวท. 21)	✓					
9. การประเมินผล	1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ						

## ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่ม ตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการประเมิน 1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ครึ่งต่อไป เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
10. การรายงาน ผลตามรูปแบบ	1. มีการจัดทำบันทึกข้อความรายงานผล เสนอตามขั้นตอน 2. ถูกต้อง ครบถ้วน ตามรูปแบบที่ กำหนด 3. ไม่ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 2 (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	- ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 3 (2 คะแนน)						
	- ปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อ 1 และข้อ 2 (1 คะแนน)						
	- ไม่มี (0 คะแนน)						
	ได้คะแนน	1			6		
	รวม				7		

จากตาราง 43 การประเมินผลประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) ในวงรอบที่ 2 โดยที่ตัวชี้วัดที่ 8 มีการปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 9 และ 10 มีระดับคุณภาพ 3 คะแนน เพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1

#### 2.4 ทบทวนการสะท้อนผล (Re – Reflect)

จากผลการพัฒนาปรับปรุงโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันสะท้อนความพึงพอใจจากผลการดำเนินงานโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 โดยการนำผลการสังเกตการณ์ และผลการประเมินตามสภาพจริง มาพิจารณา ในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นระยะเวลา 2 ชั่วโมง มีผลความพึงพอใจดังแสดงในตาราง 44

ตาราง 44 การสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ  
คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่ พอใจ	
<b>การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</b>					
1	คณะกรรมการสามารถ ปฏิบัติงานตามแผนงานอย่าง เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	รายงานผลการ จัดกิจกรรม ดังนี้ 1. การจัดเตรียม สภาพทั่วไป องค์การนัก	✓		
2	คณะกรรมการมีความ พยายามอย่างเต็ม ความสามารถที่จะทำให้ องค์การมีผลงานเป็นที่ ยอมรับ	วิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิค สุรินทร์ 2. การปฐมสิ	✓		
3	คณะกรรมการเมื่อมีการ ค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อน ร่วมงานปฏิบัติตาม	เทศสมาชิกใหม่รุ่น ปีการศึกษา 2566 3. การประชุม	✓		
4	คณะกรรมการมุ่งให้ตนเองมี ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	วิชาการระดับ สถานศึกษา 4. การพัฒนา “คนดี คนเก่ง มี	✓		
5	คณะกรรมการมีทิศทางการ ทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย	ความสุข”	✓		

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล		ข้อเสนอแนะ
			พอใจ	ไม่ พอใจ	
6	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย	(การเสริมสร้างจิตสำนึก ความเป็นไทยและความ	✓		
7	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	เป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)	✓		

จากตาราง 44 เป็นการสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในวงรอบที่ 2 ในองค์ประกอบที่ 4 คือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพบว่า มีความพึงพอใจทุกตัวบ่งชี้

**สรุปผลการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 2 วงรอบ**

เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ครบทั้ง 2 วงรอบแล้วสามารถสรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สรุปได้ดังตาราง 45

ตาราง 45 ผลการประเมินการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ครบทั้ง 2 วงรอบ

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. จัดตั้งองค์การ ฯตามระเบียบ	1. ประกาศจัดตั้งองค์การ ตามระเบียบ (ตามแบบ อวท. 01/1, อวท. 03)	✓					
2. การจัดตั้ง ชมรม วิชาชีพใน สังกัดองค์การ	1. มีการประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพ ใน สังกัดองค์การ ตามแผนกวิชา หรือ สาขาวิชา ถูกต้องครบถ้วน (ตามแบบ อวท. 01/2, อวท. 04) 2.1 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพครบ ร้อยละ 100 (3 คะแนน) 2.2 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพ ร้อยละ 50 ขึ้นไป (2 คะแนน) 2.3 มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพต่ำกว่า ร้อยละ 50 (1 คะแนน) 2.4 ไม่มีการจัดตั้ง (0 คะแนน)			✓			
3. ป้ายชื่อ องค์การ ระดับ สถานศึกษา	1. องค์ประกอบครบถ้วนและมีขนาด ทั้งหมดตามแนวปฏิบัติ 1.1 มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามที่ กำหนด ติดตั้งไว้ ณ จุดที่เหมาะสม (3 คะแนน) 1.2 มีองค์ประกอบครบถ้วน ขนาด ไม่เป็นตามที่กำหนด (2 คะแนน) 1.3 มีองค์ประกอบ ไม่ครบถ้วน (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
4. องค์กรสีเขียว กับสีเขียวของสถานศึกษา	<p>1. รูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามแนวปฏิบัติ ประกอบระเบียบ</p> <p>2.1 มีรูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามที่กำหนด มีฐานตั้ง เสาค้ำยัน ตั้ง ณ จุดที่เหมาะสม (3 คะแนน)</p> <p>2.2 มีรูปร่าง ขนาด สี ถูกต้อง ตามที่กำหนด ไม่มีฐานตั้ง เสาค้ำยัน หรือตั้ง ณ จุดที่ไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>2.3 มีรูปร่าง ขนาด สี ไม่ถูกต้อง ตามที่กำหนด (1 คะแนน)</p> <p>2.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
5. คำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ	<p>1. มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ถูกต้อง ครบถ้วน มีขนาดที่มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งในที่ที่เหมาะสม</p> <p>1.1 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ครบทุกองค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ถูกต้องครบถ้วน แต่ขนาด ไม่ชัดเจน ติดตั้งในที่ที่ไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
6. เครื่องแบบคณะกรรมการดำเนินงานองค์กร	1. มีรูปแบบตามที่กำหนด และมีจำนวนครบตามตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 7 ตำแหน่ง			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.1 มีรูปแบบถูกต้อง และจำนวน ครบตามตำแหน่ง (3 คะแนน) 1.2 มีรูปแบบถูกต้อง และจำนวน ไม่ครบตามตำแหน่ง (2 คะแนน) 1.3 มีรูปแบบไม่ถูกต้อง และจำนวน ไม่ครบตามตำแหน่ง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
7. สัญลักษณ์ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	1. มีสัญลักษณ์ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 1.1 มีครบ ติดตั้งไว้ ณ ตำแหน่ง ที่ถูกต้อง (3 คะแนน) 1.2 มีครบ ติดตั้งไว้ ณ ตำแหน่ง ที่ไม่ถูกต้อง (2 คะแนน) 1.3 มีไม่ครบ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
8. แผนภูมิ คณะกรรมการ บริหาร องค์การ ตามระเบียบ และแนวปฏิบัติ	1. มีแผนภูมิคณะกรรมการบริหาร องค์การ (ตามแบบ อวท. 02/1) 1.1 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดเหมาะสม มองเห็นได้ ชัดเจน (3 คะแนน) 1.2 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดไม่เหมาะสม หรือมองเห็น ได้ ไม่ชัดเจน (2 คะแนน) 1.3 มีรูปถ่าย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
9. แผนภูมิ คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	1. มีแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ (ตามแบบ อวท. 13) 1.1 มีรูปภาพ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดเหมาะสม มองเห็น ได้ชัดเจน (3 คะแนน) 1.2 มีรูปภาพ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ถูกต้อง ขนาดไม่เหมาะสม หรือ มองเห็น ได้ไม่ชัดเจน (2 คะแนน) 1.3 มีรูปภาพ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)				✓		
10. แผนภูมิ/ ตาราง/ สถิติอื่น ๆ (ปัจจุบัน)	1. มีแผนภูมิ/ตาราง/สถิติอื่น ๆ ประกอบ ด้วย สถิติการเงิน จำนวน สมาชิก ตารางสถิติที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนิน กิจกรรมอื่น ๆ 1.1 มีครบถ้วนสมบูรณ์ (3 คะแนน) 1.2 มีครบถ้วน 2 รายการ (2 คะแนน) 1.3 มีเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)				✓		
11. ปฏิทินการ ปฏิบัติงาน	1. มีแผนภูมิตารางปฏิบัติงาน 1.1 มีกำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ขนาดเหมาะสม มองเห็นได้ชัดเจน (3 คะแนน)				✓		

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 มีกำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ งบประมาณและผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ขนาดไม่เหมาะสม หรือมองเห็นไม่ชัดเจน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีไม่ครบทุกกิจกรรม หรือครบ แต่ไม่กำหนดกิจกรรม วันที่ สถานที่ และ ผู้รับผิดชอบกิจกรรม (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
12. ป้ายประชาสัมพันธ์ ขนาดกว้าง ไม่น้อยกว่า 60 เซนติเมตร ยาว ไม่น้อยกว่า 120 เซนติเมตร	<p>1. มีป้ายประชาสัมพันธ์</p> <p>1.1 ขนาดเหมาะสม มีการใช้งานจริง เป็นปัจจุบัน ตำแหน่งที่ตั้งเหมาะสม (3 คะแนน)</p> <p>1.2 ขนาดเหมาะสม มีการใช้งานจริง ไม่เป็นปัจจุบัน หรือตำแหน่งที่ตั้งไม่เหมาะสม (2 คะแนน)</p> <p>1.3 ขนาดไม่เหมาะสม หรือไม่มีการใช้งานจริง (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
13. สำนักงานองค์การเป็นสัดส่วน	<p>1. สถานที่สำหรับการทำงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ</p> <p>1.1 มีพื้นที่ 20 ตารางเมตรขึ้นไป (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีพื้นที่ 11 - 19 ตารางเมตร (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีพื้นที่น้อยกว่า 10 ตารางเมตร (1 คะแนน)</p>			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
14. โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการ ทำงาน ไม่น้อย กว่า 8 ชุด และ โต๊ะการ ประชุม	1. จำนวนโต๊ะ เก้าอี้สำหรับการทำงาน และโต๊ะสำหรับการประชุม 1.1 มีโต๊ะ เก้าอี้ ครบตามตำแหน่ง และ โต๊ะสำหรับการประชุม เหมาะสม (3 คะแนน) 1.2 มีโต๊ะ เก้าอี้ ครบตามตำแหน่ง และ โต๊ะสำหรับประชุม ไม่เหมาะสม (2 คะแนน) 1.3 มีโต๊ะ เก้าอี้ ไม่ครบตามตำแหน่ง และ โต๊ะสำหรับประชุม ไม่เหมาะสม (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงาน	1. มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ตามความเหมาะสม 1.1 มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เพียงพอ 1.2 มีทะเบียนการได้มาของวัสดุ ครุภัณฑ์และทะเบียนคุมพัสดุ 1.3 มีหลักฐานการเบิกจ่ายภายใน ดำเนินการครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) ดำเนินการได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) ดำเนินการได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	ไม่มี (0 คะแนน)						
16. การรักษา ความสะอาด และ ความเป็น ระเบียบ เรียบร้อย	การรักษาความสะอาด และความเป็น ระเบียบเรียบร้อย ภายในสำนักงาน	✓					
17. การเป็น สมาชิกของ ชมรม วิชาชีพ/ องค์การ	1.วิธีการเป็นสมาชิกขององค์การ พิจารณา เอกสารหลักฐาน ดังนี้ 1.1 เอกสารหลักฐานการสมัครเป็น สมาชิก ชมรมวิชาชีพ และองค์การ (อวท. 06, อวท. 10) 1.2 มีทะเบียนสมาชิกชมรมวิชาชีพ และองค์การ (อวท. 26) 1.3 มีเอกสารการเป็นสมาชิกครบทุก คน จัดเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ - มีการดำเนินงานครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
18. การได้มา ซึ่ง คณะกรรมการ	วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการ ดำเนินงานชมรมวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 07, อวท. 07/1, อวท. 07/2, อวท. 08, อวท .09)			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
ดำเนินงานชมรม วิชาชีพ	<p>1.1 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้งครบถ้วน และประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ชมรม ครบทุกชมรม (3 คณะแนบ )</p> <p>1.2 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง และประกาศแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานชมรม ไม่ครบทุกชมรม (2 คณะแนบ)</p> <p>1.3 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง และประกาศแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานชมรม ไม่สมบูรณ์ (1 คณะแนบ)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คณะแนบ)</p>						
19. การได้มาซึ่ง คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	<p>1. วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ (ตามแบบ อวท. 11, อวท. 11/1, อวท. 11/2, อวท. 12, อวท. 13)</p> <p>1.1 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงาน</p>			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>ผลการเลือกตั้ง เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และประกาศแต่งตั้งเป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นไปตามแนว ปฏิบัติ และประกาศแต่งตั้งเป็นปัจจุบัน (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีประกาศรับสมัคร กำหนดวันเลือกตั้ง ประกาศผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง มีการรายงานผลการเลือกตั้ง ไม่ครบ ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และประกาศแต่งตั้งไม่เป็นปัจจุบัน (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี ( 0 คะแนน)</p>						
20. การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ ละหนึ่ง ครั้ง	<p>1. การลงชื่อลงเวลาปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน (ตามแบบ อวท. 24, อวท. 25, อวท. 25/1)</p> <p>1.1 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน และมีรายงานการปฏิบัติงาน ครบถ้วน สมบูรณ์(3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงานบันทึกการปฏิบัติงาน และมี</p>			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	รายงานการปฏิบัติงาน ครบแต่ไม่สมบูรณ์(2 คะแนน) 1.3 มีการลงชื่อ ลงเวลาการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน บันทึกการปฏิบัติงาน และมีรายงานการ ปฏิบัติงานไม่ครบ ไม่สมบูรณ์ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
21. สำนักงาน ชมรมวิชาชีพ	1.ที่ตั้งสำนักงานชมรมวิชาชีพ 1.1 มีครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน) 1.2 มีร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน) 1.3 มีน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวน ชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
22. แผนปฏิบัติ งาน ชมรม วิชาชีพ	1. แผนปฏิบัติงานชมรมวิชาชีพ ที่ได้รับการอนุมัติ 1.1 มีครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน) 1.2 มีร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน) 1.3 มีน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวน ชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
23. การดำเนิน กิจกรรมชมรม วิชาชีพ	1. การดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่าชมรมละ 2 โครงการ 1.1 มีหลักฐานการดำเนินงานครบ ทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน)			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>1.2 มีหลักฐานการดำเนินงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนชมรมวิชาชีพ ทั้งหมด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการดำเนินงานน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวนชมรม วิชาชีพ ทั้งหมด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
24. สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพ	<p>1. การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่าชมรมละ 2 โครงการ</p> <p>1.1 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงานครบทุกชมรมที่จัดตั้ง (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงาน ร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวน ชมรม วิชาชีพทั้งหมด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการสรุปผลดำเนินงานน้อยกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวนชมรมวิชาชีพทั้งหมด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			
25. คณะกรรมการบริหารองค์การ ตามระเบียบ	<p>1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ ระดับสถานศึกษา เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 02/1)</p> <p>1.1 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ ถูกต้องตาม โครงสร้าง เป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)</p>			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ เป็นปัจจุบัน แต่ไม่ถูกต้องตามโครงสร้าง หรือถูกต้องตามโครงสร้าง แต่ไม่เป็นปัจจุบัน (2 คะแนน) 1.3 มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การ ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้องตามโครงสร้าง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
26. การประกาศ แต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ และ คณะกรรมการดำเนินงาน ชมรมวิชาชีพ	1. มีประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานองค์การ เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 13) 2. มีประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ และชมรมอื่น ๆ เป็นปัจจุบัน (ตามแบบ อวท. 05, แบบ อวท. 05/1)	✓					
27. การปฏิบัติงาน ของครูที่ปรึกษา องค์การ ภายใต้ บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย	1. มีหลักฐานการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา ภายใต้บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย จากรายงานการประชุม และ/หรือบันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือการติดตามนิเทศ 1.1 มีหลักฐานการให้คำปรึกษาจากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>มากกว่า ร้อยละ 80 ของโครงการที่จัด (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการให้คำปรึกษาจากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ ร้อยละ 50 - 80 ของโครงการ ที่จัด (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการให้คำปรึกษา จากรายงานการประชุมและ/หรือ บันทึกของครูที่ปรึกษา และ/หรือ การติดตามนิเทศ น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของโครงการที่จัด (1 คะแนน)</p> <p>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
28. แผนปฏิบัติการประจำปี	1. มีแผนปฏิบัติการประจำปี บังบประมาณ จัดทำเป็นรูปเล่ม ครบถ้วน สมบูรณ์	✓					
29. การจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี	<p>1. มีการจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปี ถูกต้องตาม แนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (3 คะแนน)</p> <p>1.1 จัดสรรถูกต้องและใช้จ่าย เป็นไปตามแผนและแนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (3 คะแนน)</p> <p>1.2 จัดสรรถูกต้องและใช้จ่าย ไม่เป็นไป ตามแนวปฏิบัติประกอบระเบียบขององค์การ (2 คะแนน)</p>			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.3 จัดสรรไม่ถูกต้องและใช้จ่าย ไม่ เป็นไป ตามแนวปฏิบัติ ประกอบระเบียบ องค์การ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
30. ที่มาของ การจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปี	1. แผนปฏิบัติการประจำปี มี กระบวนการจัดทำตามขั้นตอน และเกิด จากการมีส่วนร่วมของชมรม และ ผู้เกี่ยวข้อง 1.1 มีโครงการและหรือคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผน 1.2 มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผน 1.3 มีหลักฐานแสดงถึงการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการดำเนินงาน ชมรม ครบถ้วน 1.4 มีบันทึกการขออนุมัติแผน ต่อ ประธานกรรมการบริหารองค์การ - ปฏิบัติได้ครบ 4 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ปฏิบัติได้น้อยกว่า 2 องค์ประกอบ (0 คะแนน)					✓	

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
31. โครงการ ครบถ้วนตาม เป้าหมายหลัก ตามระเบียบ	<p>1. แผนปฏิบัติการกิจกรรมประจำปี จะต้องมีความก้าวหน้าของสมาชิก อย่างน้อยต้องครอบคลุม องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>1.1 แผนงานโครงการตามเป้าหมาย พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข</p> <p>1.2 โครงการส่งเสริมสมาชิกโครงการภายใต้การนิเทศ</p> <p>1.3 โครงการคัดเลือกชมรมวิชาชีพดีเด่น</p> <p>1.4 โครงการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่</p> <p>1.5 โครงการจัดงานประชุมวิชาการ องค์การ ประจำปี</p> <p>1.6 โครงการตามนโยบาย เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนงานโครงการครบ 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- มีแผนงานโครงการตามข้อ 4.1 และโครงการองค์ประกอบอื่น ๆ รวมกันแล้วได้ 4 - 5 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- มีแผนงานโครงการตามข้อ 4.1 และโครงการองค์ประกอบอื่น ๆ รวมกันแล้วได้ 1 - 3 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
32. การนำแผนปฏิบัติกิจกรรมประจำปีสู่การปฏิบัติ	1. ร้อยละของโครงการที่นำสู่การปฏิบัติ 1.1 ร้อยละ 80 ขึ้นไป (3 คะแนน) 1.2 ร้อยละ 50 - 79 (2 คะแนน) 1.3 ต่ำกว่าร้อยละ 50 (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
33. หนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความของ องค์การ และ ชมรม วิชาชีพ เป็นไปตาม ระเบียบงาน สารบรรณ และเป็นปัจจุบัน	1. มีทะเบียนหนังสือ 1.1 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับ ประกาศ และบันทึกข้อความ มีการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ ตรวจสอบได้ โดยง่าย (3 คะแนน) 1.2 มีทะเบียนคุม มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ มีการจัดเก็บ อย่างไม่เป็นระเบียบ ตรวจสอบยาก (2 คะแนน) 1.3 มีทะเบียนคุม ไม่มีสำเนาหนังสือ รับ - ส่ง/คำสั่ง/ต้นฉบับประกาศ และบันทึกข้อความ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
34. เอกสารการประชุม	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบวาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม 4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม 5) รายงานการประชุม โดยมีเลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายกองค้การและครูที่ปรึกษา เป็น			✓			

## ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	ผู้ตรวจรายงานการประชุม เกณฑ์การพิจารณา - มีการดำเนินงานครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - มีการดำเนินงาน 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)						
35. หลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ และมีการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20 และแบบ อวท. 21) 1.1 ถูกต้องครบ 4 องค์ประกอบ (3 คะแนน) 1.2 ถูกต้อง 3 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 3.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
36. บัญชีรายรับ - รายจ่าย เป็นปัจจุบัน	1. มีบัญชีรายรับ รายจ่าย ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 22) 1.1 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน เป็นปัจจุบัน (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 มีรายการรับ - จ่ายเงินถูกต้อง แสดงยอดเงินคงเหลือ ประจำเดือน ไม่ เป็นปัจจุบัน (2 คะแนน) 1.3 มีรายการรับ - จ่ายเงิน ไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.3 ไม่มี (0 คะแนน)						
37. การสรุป รายงานฐานะ ทางการเงิน ของ องค์การ ต่อ ประธาน กรรมการ บริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และ ภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์	1. มีสรุปรายงานฐานะทางการเงิน ประจำเดือน (ตามแบบ อวท. 23) 1.1 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตาม กำหนดเวลา (3 คะแนน) 1.2 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานถูกต้อง แต่ไม่ตรง ตาม กำหนดเวลา (2 คะแนน) 1.3 มีการดำเนินการ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีหลักฐานไม่ถูกต้อง (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
38. คณะกรรมการ ประเมินผล กิจกรรม องค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลกิจกรรมองค์การวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 16) ครบถ้วน ทั้ง 3 คณะ ถูกต้องตามโครงสร้าง ทุกภาค เรียน เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่ปฏิบัติเลย (0 คะแนน)</li> </ul>						
39. การสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรม	1. มีสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรม (ตามแบบ อวท. 15)	✓					
40. การประกาศผลการประเมินกิจกรรมองค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศผล (ตามแบบ อวท. 17)	✓					
41. การช่อมกิจกรรมองค์การ วิชาชีพ	1. มีประกาศ กำหนดการ รูปแบบ และแนวทางการช่อมกิจกรรม (ตามแบบ อวท. 17/1) มีการยื่นคำร้อง ลงทะเบียนช่อม (ตามแบบ อวท. 18) การประกาศผล (ตามแบบ อวท. 19) เกณฑ์การพิจารณา <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	คะแนนที่ได้	6		105			
	คะแนนที่ได้ทั้งหมด	111					
	คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (111)	(111x100)/111 = 100					

จากตาราง 45 เป็นการประเมินผลการดำเนินโครงการจัดเตรียมสภาพทั่วไป ซึ่งมีทั้งหมด 41 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติตามทั้ง 41 ตัวชี้วัด เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 111 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์

ตาราง 46 ผลการประเมินกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ครบ 2 วงรอบ

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และโครงการ	1. มีแผนงาน และโครงการที่ได้รับการอนุมัติแล้ว	✓					
2. คำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศขององค์การ	1. มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่ง สถานศึกษา และประกาศขององค์การ (ตามแบบ อวท. 31)	✓					
3. การประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบวาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม 4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วมการประชุม						

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>5) รายงานการประชุม โดยมีเลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายก องค์การ และครูที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจ รายงานการประชุม</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			
4. การประชาสัมพันธ์	<p>. การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>1.1 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</p> <p>1.2 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</p> <p>1.3 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</p>			✓			

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
5. รูปแบบ การ จัดงาน ปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่	1. มีรูปแบบ การจัดงานปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่  1.1 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ มีหลักฐาน การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ (3 คะแนน)  1.2 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ไม่มีหลักฐานการจัดงานปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่ (2 คะแนน)  1.3 การจัดงานปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ ไม่ถูกต้องตามรูปแบบองค์การ ไม่มี หลักฐานการจัดงานปฐมนิเทศสมาชิก ใหม่ (1 คะแนน)  1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
6. สมาชิก เขา ร่วมงาน ปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่	มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 - 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 - 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
7. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้เงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ  1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
8. การประเมินผล	1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ 1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการประเมิน 1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	คะแนนที่ได้	2		18			
	คะแนนที่ได้ทั้งหมด	20					
	คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (20)	$(20 \times 100) / 20 = 100$					

จากตาราง 46 เป็นการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ โดยซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติตามทั้ง 8 ตัวชี้วัด เมื่อคิดคะแนนในภาพรวม ได้ 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์

ตาราง 47 ผลการประเมินกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ครบ 2 วนรอบ

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และ โครงการ	1. มีแผนงาน และโครงการที่ได้รับการ อนุมัติแล้ว	✓					
2. คำสั่ง มอบหมาย หน้าที่ และ ประกาศของ องค์การ	1. มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้ง คำสั่ง สถานศึกษา และประกาศของ องค์การ (ตามแบบ อวท. 31)	✓					
3. การประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	1. มีเอกสารการประชุม ประกอบด้วย 1) หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 2) ระเบียบ วาระการประชุม 3) หนังสือเชิญประชุม 4) หลักฐานการเข้าประชุม และเข้าร่วม การประชุม 5) รายงานการประชุม โดยมี เลขานุการ เป็นผู้บันทึกการประชุม						

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>นายก องค์การและครูที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจ รายงานการประชุม</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			
4. การประชาสัมพันธ์	<p>. การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้และได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</li> <li>1.2 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</li> <li>1.3 มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</li> <li>1.4 ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
5. รูปแบบ การ จัดงาน ประชุม วิชาการ องค์การ ระดับ สถานศึกษา	1. มีรูปแบบการจัดงานประชุมวิชาการ องค์การ ระดับสถานศึกษา  1.1 จัดการประชุมวิชาการสมัชชาสามัญ ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ มีหลักฐาน การแข่งขันทักษะวิชาชีพ และทักษะ พื้นฐาน (3 คะแนน)  1.2 จัดการประชุมวิชาการสมัชชาสามัญ ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ ไม่มี หลักฐานการแข่งขันทักษะ วิชาชีพ และ ทักษะพื้นฐาน (2 คะแนน)  1.3 จัดการประชุมวิชาการสมัชชาสามัญ ไม่ถูกต้อง ตามรูปแบบองค์การ ไม่มี หลักฐานการแข่งขันทักษะ วิชาชีพ และ ทักษะพื้นฐาน (1 คะแนน)  1.4 ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
6. สมาชิก เข้า ร่วมงาน ประชุม วิชาการ ระดับ สถานศึกษา	มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 - 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 - 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
7. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงิน เป็นไป ตามแผน และมีการเก็บเอกสาร อย่าง เป็นระบบ  1.1 ถูกต้องครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน)			✓			

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	1.2 ถูกต้อง 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) 1.3 ถูกต้อง 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) 1.4 ไม่มี (0 คะแนน)						
8. การประเมินผล	1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ 1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการประเมิน 1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
	คะแนนที่ได้	2			18		
	คะแนนที่ได้ทั้งหมด				20		
	คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (20)				(20 x 100) / 20 = 100		

จากตาราง 47 เป็นการประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด พบว่ามีการปฏิบัติครบทั้ง 8 ตัวชี้วัด เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์

ตาราง 48 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข”

(การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

ครบ 2 วงรอบ

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
1. แผนงาน และโครงการ	1. มีแผนงานและโครงการที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามแบบ ที่กำหนด 1.1 มีแผนงาน 1.2 มีโครงการที่เขียนครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง 1.3 แผนงาน และโครงการผ่านการอนุมัติ เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
2. คำสั่ง มอบหมาย หน้าที่ และ ประกาศของ องค์การ	1. มีการมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่ง สถานศึกษา และประกาศขององค์การ 1.1 คำสั่งสถานศึกษา 1.2 ประกาศองค์การ (ตามแบบ อวท. 31) 1.3 รายละเอียด ถูกต้อง สมบูรณ์ เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ครบ 3 องค์ประกอบ (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 2 องค์ประกอบ (2 คะแนน) - ปฏิบัติได้ 1 องค์ประกอบ (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
3. การประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงาน องค์การ	1. มีเอกสารในการประชุม ประกอบด้วย 1.1 หนังสือขออนุญาตจัดประชุม 1.2 ระเบียบวาระการประชุม 1.3 หนังสือเชิญประชุม 1.4 หลักฐานการเข้าประชุม และเข้า ร่วมการประชุม 1.5 รายงานการประชุม - กรณีเป็นโครงการขององค์การหรือ สถานศึกษา ให้เลขานุการองค์การ เป็น ผู้บันทึกการประชุม นายองค์การและ ครูที่ปรึกษาองค์การ เป็นผู้ตรวจรายงาน การประชุม			✓			

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<p>- กรณีเป็นโครงการของชมรม วิชาชีพ ให้เลขานุการ ชมรมวิชาชีพเป็นผู้ บันทึกการประชุม ประธาน ชมรม วิชาชีพและครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ เป็นผู้ตรวจรายงานการประชุม เกณฑ์การพิจารณา</p> <p>- ดำเนินการครบ 5 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</p> <p>- ดำเนินการ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</p> <p>- ดำเนินการ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</p> <p>- ไม่มี (0 คะแนน)</p>						
4. การ ประชาสัมพันธ์	<p>1.การประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางที่ สามารถเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจน ครอบคลุม เชื่อถือได้ และได้รับ การอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายใน และภายนอก</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <p>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ทั้ง ภายใน และภายนอก รวม 3 ช่องทาง (3 คะแนน)</p> <p>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ทั้ง ภายใน และภายนอก รวม 2 ช่องทาง (2 คะแนน)</p>			✓			

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักฐานการประชาสัมพันธ์ ภายในหรือ ภายนอก เพียงอย่างเดียว (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>						
5. กำหนดการจัดกิจกรรม	1. มีเอกสารหลักฐานที่สอดคล้องกับกิจกรรม เช่น กำหนดการ ตารางการประชุม เกณฑ์ กติกา หนังสือเชิญ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ	✓					
6. การจัดกิจกรรม	1. มีหลักฐานการจัดกิจกรรม (มีรูปถ่าย การดำเนินงาน เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม กิจกรรมสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์)	✓					
7. สมาชิก เข้าร่วมการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำกิจกรรมหน้าเสาธง)	1 มีหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 60 – 100 (3 คะแนน) ร้อยละ 40 – 59 (2 คะแนน) น้อยกว่าร้อยละ 40 (1 คะแนน) ไม่มี (0 คะแนน)			✓			
8. งบประมาณ	1. มีการขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน รายละเอียดการใช้จ่ายเงินโครงการ และมีการเก็บ เอกสารอย่าง	✓					

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	เป็นระบบ (ตามแบบ อวท. 20, อวท. 21)						
9. การประเมินผล	<p>1. มีการประเมินผล ประกอบด้วย 1.1) เครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้อง กับ วัตถุประสงค์ ของโครงการ 1.2) เครื่องมือประเมินผลครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในวิธีประเมินโครงการ 1.3) กำหนดประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไป ตามระเบียบวิธีวิจัย 1.4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีความ สอดคล้องกับ ลักษณะข้อมูลที่เก็บ 1.5) สรุปผลการประเมิน 1.6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป เกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติได้ 5 - 6 องค์ประกอบ (3 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 3 - 4 องค์ประกอบ (2 คะแนน)</li> <li>- ปฏิบัติได้ 1 - 2 องค์ประกอบ (1 คะแนน)</li> <li>- ไม่มี (0 คะแนน)</li> </ul>			✓			
10. การรายงานผลตามรูปแบบ	<p>1. มีการจัดทำบันทึกข้อความรายงานผล เสนอตามขั้นตอน</p> <p>2. ถูกต้อง ครบถ้วน ตามรูปแบบที่กำหนด</p>			✓			

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	ตัวชี้วัด	ปริมาณ		คุณภาพ			
		1	0	3	2	1	0
	3. ไม่ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด เกณฑ์การพิจารณา - ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 2 (3 คะแนน) - ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 และ 3 (2 คะแนน) - ปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อ 1 และข้อ 2 (1 คะแนน) - ไม่มี (0 คะแนน)						
	คะแนนที่ได้	3			21		
	คะแนนที่ได้ทั้งหมด				24		
	คิดเป็นร้อยละ(คะแนนที่ได้ทั้งหมด x 100)/คะแนนเต็ม (24)				(24X100)/24 = 100		

จากตาราง 48 การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง) ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด มีการปฏิบัติครบทั้ง 10 ตัวชี้วัด เมื่อคิดคะแนนในภาพรวมได้ 24 คะแนน จากคะแนนเต็ม 24 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์

2. ผลการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) โดยมีผลจากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ สรุปได้ดังตาราง 49

ตาราง 49 ความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงานของคณาจารย์ในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวม

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การมีวิสัยทัศน์											
1	คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
2	คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
3	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
4	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
5	คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน	4	0.019	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก
6	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
7	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.38	0.41	มาก
การมีทักษะในการสื่อสาร											
8	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
9	คณะกรรมการมีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
10	คณะกรรมการสามารถสื่อสาร ภาษาอังกฤษหรือภาษา ต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
11	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ ข่าวสารและใช้วิจารณ์ญาณใน การรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับ องค์กร	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
12	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอด ความรู้และพัฒนาให้เพื่อน ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
10	คณะกรรมการสามารถสื่อสาร ภาษาอังกฤษหรือภาษา ต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
13	คณะกรรมการให้การยอมรับและ ยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อ เสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
14	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	4	0.019	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.48	0.33	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การสร้างแรงจูงใจ											
15	คณะกรรมการมีวิธึสร้างขวัญ กำลังใจโดยการยกย่อง ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
16	คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อน ร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจในการดำเนินการ	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก
17	คณะกรรมการมีการให้กำลังใจ เพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละ ครั้ง	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.33	0.58	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
18	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงาน แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อน ร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	4	0.019	5	0.024	4	0.020	0.005	4.33	0.58	มาก
19	คณะกรรมการให้ความสำคัญกับ ความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
20	คณะกรรมการมีการพัฒนาให้ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
21	คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานเห็นความสำคัญ และคุณค่าของการทำงาน	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.48	0.41	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย											
22	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
23	คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	4	0.125	4	0.121	4	0.125	0.004	4.00	0.00	มากที่สุด
24	คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม	5	0.156	5	0.152	4	0.125	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
25	คณะกรรมการมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
26	คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	4	0.125	4	0.121	4	0.125	0.004	4.00	0.00	มากที่สุด
27	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้ สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงาน เพื่อเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	4	0.125	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
28	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้น แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมาย	5	0.156	5	0.152	5	0.156	0.005	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									4.62	0.25	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การมีความกล้าในการตัดสินใจ											
29	คณะกรรมการมีความกล้า นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้กับ เพื่อนร่วมงาน	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.001	4.00	0.00	มาก
30	คณะกรรมการมีความสามารถ ตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
31	คณะกรรมการมีการนำความคิด ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	4	0.019	4	0.019	4	0.020	0.000	4.00	0.00	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
32	คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและ รับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ของตนเอง	5	0.024	5	0.024	4	0.020	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
33	คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจ ในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก
34	คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่ง ใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4	0.019	5	0.024	4	0.020	0.005	4.33	0.58	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
35	คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผล ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.004	4.33	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม									4.38	0.33	มาก
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม											
36	คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ ของตนเองได้เป็นอย่างดี	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	
37	คณะกรรมการสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	
38	คณะกรรมการมีความสามารถในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น เพื่อความสำเร็จของงาน	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
39	คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4	0.019	5	0.024	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
40	คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	5	0.024	4	0.019	4	0.020	0.000	4.33	0.58	มาก
41	คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
42	คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล	5	0.024	4	0.019	5	0.024	0.005	4.67	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									4.76		มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
การมีคุณธรรมและจริยธรรม											
43	คณะกรรมการความเสียสละในการ ทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
44	คณะกรรมการมีสัจจะและรักษา คำพูดในการทำงานเสมอ	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึด ความถูกต้องตามหลักศีลธรรม	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
46	คณะกรรมการมีความซื่อ และอดทนในการทำงาน	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
47	คณะกรรมการมีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการสังเกต	ผู้สังเกต คนที่ 1		ผู้สังเกต คนที่ 2		ผู้สังเกต คนที่ 3		ความ แตกต่าง ระหว่าง สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย รวม ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
		คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน				
48	คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคล รอบข้าง	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
49	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานทุกครั้ง	5	0.024	5	0.024	5	0.024	0.000	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม									5.00	0.00	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		227	1	225	1	223	1	0.111	4.58	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 49 เป็นผลการสังเกตพฤติกรรมของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้ง 2 วงรอบ พบว่า ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 5.00$ ) รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.76$ ) และ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.62$ ) ในส่วนขององค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.48$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.38$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามลำดับ เมื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของการสังเกต พบว่า

$$\text{ค่า } P_o = 1 - 0.111 = 0.889$$

$$P_e = (0.024)^2 + (0.019)^2 = 0.00058 + 0.00036 = 0.00094$$

$$\text{สูตร } \Psi = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } \Psi = \frac{0.889 - 0.00094}{1 - 0.00094} = 0.889$$

ดังนั้น ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่าความน่าเชื่อถือได้มีค่าเท่ากับ 0.889 นั่นคือ ผลการสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือได้ทั้ง 2 วงรอบ เท่ากับร้อยละ 88.90

3. ผลการสะท้อนความพึงพอใจการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ทั้ง 2 วงรอบ พบว่ามีความพึงพอใจ ครบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมจริยธรรม

### ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา

ผลการตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผลสำเร็จการดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่มีต่อการดำเนินการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ครบ 2 วงรอบ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านความพึงพอใจโดยมีผลการตรวจสอบดังต่อไปนี้

#### 1. ผลด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ

เป็นการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนการพัฒนา กับภายหลังการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยผู้วิจัยใช้แบบประเมินตนเองด้านประสิทธิผลในด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ ดังนี้

1.1 ผลการหาค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยใช้สูตร (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549, หน้า 78 - 79) ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{\text{คะแนนหลังการพัฒนา} - \text{คะแนนก่อนการพัฒนา}}{\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อนการพัฒนา}} \times 100$$

โดยค่าร้อยละความก้าวหน้า ต้องมีค่าตั้งแต่ 50.00 ขึ้นไป มีผลดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านความรู้ ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ ความก้าวหน้า
นายอานนท์ สมุทรทอง	2.33	4.89	95.88
นายอานนท์ เพชรหนองซุ่ม	2.67	4.78	90.56
นายฉันทบูรณ์ แก้วเนตร	2.22	4.67	88.13

ตาราง 50 (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านความรู้ ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ ความก้าวหน้า
นางสาววิภาศิริ บุญยง	2.22	4.44	79.86
นายนวพร แสนหุ้ม	2.56	4.67	86.48
นายตะวัน ยามประโคน	2.00	4.78	92.67
นายพีรพล สระศรี	2.22	4.67	88.13
นายจตุพรดี ลอมนาค	2.44	4.56	82.81
นายธีรวัฒน์ ศรีเอ	2.56	4.78	90.98
นายธนัครพล บุญพรม	2.22	4.67	88.13
นายกัมปนาท เจาะดี	2.56	4.78	90.98
นายพัชร บุญมา	2.44	4.89	95.70
นายเจษฎา มีแก้ว	2.44	4.67	87.11
นายพิทณะพล จารัตน์	2.11	4.67	88.58
นายณัฐพนธ์ เครือแก้ว	2.78	4.78	90.09
นายชานนทร์ เกตวิจิตต์	2.33	4.78	91.76
นางสาวศิริพร โพธิ์วิเศษ	2.22	4.78	92.09
น.ส.จิตาภา พวงอินทร์	1.89	4.89	96.46
น.ส.ณิชพร พรหมสุจา	2.56	4.67	86.48
น.ส.พรรณพษา กอกสูงเนิน	2.22	4.78	92.09
น.ส.วราพร กกรัมย์	2.44	4.89	95.70
นายทักษิณ พลเยี่ยม	2.33	4.78	91.76
น.ส.เทวีกา จันทร์จรัส	2.11	4.67	88.58
น.ส.จิราภา แร้วกระโทก	1.78	4.89	96.58
นายกณิกนันต์ ภาสตา	2.67	4.67	85.84
รวม	2.33	4.74	90.26

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านความรู้ ของคณะกรรมการ  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมของ  
ก่อนการพัฒนา กับหลังการพัฒนา ซึ่งพบว่า ก่อนการพัฒนามีความรู้อยู่ในระดับน้อย  
( $\bar{X} = 2.33$ ) หลังการพัฒนามีความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) ความก้าวหน้าคิดเป็น  
ร้อยละ 90.26

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทักษะ ของคณะกรรมการองค์การนัก  
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ ความก้าวหน้า
นายอานนท์ สมุทรทอง	2.30	4.76	91.11
นายอานนท์ เพชรหนองชุม	2.52	4.76	90.32
นายฉันทบุรณ์ แก้วเนตร	2.36	4.74	90.15
นางสาววิภาศิริ บุญยง	2.32	4.60	85.07
นายนวพร แสนหอม	2.46	4.64	85.83
นายตะวัน ยามประโคน	2.36	4.62	85.61
นายพีรพล สระศรี	2.20	4.66	87.86
นายจตุพรดี ลอมนาค	2.20	4.68	88.57
นายธีรวัฒน์ ศรีเอ	2.52	4.70	87.90
นายธนัครพล บุญพรม	2.28	4.70	88.97
นายกัมปนาท เจาะดี	2.50	4.70	88.00
นายพัชร บุญมา	2.66	4.70	87.18
นายเจษฎา มีแก้ว	2.30	4.74	90.37
นายพัทธนะพล จารัตน์	2.58	4.72	88.43
นายณัฐพันธ์ เครือแก้ว	2.28	4.70	88.97
นายชานนทร์ เกตวิจิตรดี	2.30	4.74	90.37
นางสาวศิริพร โพธิ์วิเศษ	2.52	4.76	90.32
น.ส.จิตาภา พวงอินทร์	2.36	4.68	87.88

ตาราง 51 (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านทักษะ ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ ความก้าวหน้า
น.ส.ณิชาพร พรหมสุจา	2.32	4.74	90.30
น.ส.พรรณพษา กอกสูงเนิน	2.46	4.70	88.19
น.ส.วราพร กรัมย์ย์	2.36	4.72	89.39
นายทักษิณ พลเยี่ยม	2.20	4.70	89.29
น.ส.เทวีภา จันทร์จรัส	2.20	4.74	90.71
น.ส.จิราภา แร้วกระโทก	2.52	4.76	90.32
นายกณิกนันต์ ภาสตา	2.28	4.78	91.91
รวม	2.37	4.71	88.97

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทักษะ ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมของ ก่อนการพัฒนากับหลังการพัฒนา ซึ่งพบว่า ก่อนการพัฒนามีทักษะอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ ) หลังการพัฒนามีทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) ความก้าวหน้าคิดเป็น ร้อยละ 88.97

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทัศนคติ ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )	เพิ่มขึ้น ร้อยละ
นายอานนท์ สมุทรทอง	2.30	4.30	74.07
นายอานนท์ เพชรหนองซุ่ม	2.70	4.40	73.91
นายฉันทบุรณ์ แก้วเนตร	2.40	4.30	73.08
นางสาววิภาศิริ บุญยง	2.40	4.50	80.77
นายนวพร แสนหอม	2.70	4.20	65.22

ตาราง 52 (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	ก่อนการพัฒนา ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )	หลังการพัฒนา ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$ )	เพิ่มขึ้น ร้อยละ
นายตะวัน ยามประโคน	1.60	4.40	82.35
นายพีรพล สระศรี	2.60	4.20	66.67
นายจตุพรดี ล้อมนาค	2.50	4.40	76.00
นายธีรวัฒน์ ศรีเอ	2.40	4.40	76.92
นายธนัครพล บุญพรม	2.80	4.40	72.73
นายกัมปนาท เจาะดี	2.50	4.20	68.00
นายพัชร บุญมา	2.30	4.20	70.37
นายเจษฎา มีแก้ว	2.00	4.40	80.00
นายพัทธนะพล จารัตน์	2.20	4.20	71.43
นายณัฐพันธ์ เครือแก้ว	2.20	4.10	67.86
นายชานนทร์ เกตวิจิตร	2.20	4.20	71.43
นางสาวศิริพร โพธิ์วิเศษ	2.10	4.20	72.41
น.ส.จิตาภา พวงอินทร์	2.50	4.20	68.00
น.ส.ณิชาพร พรหมสุจา	2.30	4.20	70.37
น.ส.พรรณพษา กอกสูงเนิน	2.60	4.10	62.50
น.ส.วราพร กกรัมย์	2.60	4.20	66.67
นายทักษิณ พลเยี่ยม	2.70	4.00	56.52
น.ส.เทวีภา จันทระจรัส	2.30	4.50	81.48
น.ส.จิราภา แร้วกระโทก	2.90	4.30	66.67
นายกณิกนันต์ ภาสตา	1.50	4.40	82.86
รวม	2.37	4.28	72.62

จากตาราง 52 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผล ด้านทัศนคติ ของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ใภภาพรวมของก่อนการพัฒนา กับหลังการพัฒนา พบว่า ก่อนการพัฒนามีทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ ) หลังการพัฒนามีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) ความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 72.62

## 2. ผลด้านความพึงพอใจ

เป็นการวัดระดับความพึงพอใจ ของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 84 คน ที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ภายหลังจากการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวัดในวันที่ 9 เดือน สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ทั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลา ในการทำแบบสอบถามจำนวน 2 ชั่วโมง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 84 ฉบับ และเก็บได้ครบทั้ง 84 ฉบับ หลังจากนั้นนำมาพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความสมบูรณ์ทั้ง 84 ฉบับ หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีผลความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านดังตาราง 53 - 59

ตาราง 53 ผลการประเมินประสิทธิผลความพึงพอใจในภาพรวมของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
การมีวิสัยทัศน์	4.69	0.17	มากที่สุด	5
การมีทักษะในการสื่อสาร	4.66	0.23	มากที่สุด	7
การสร้างแรงจูงใจ	4.88	0.16	มากที่สุด	2
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.76	0.14	มากที่สุด	4
การมีความกล้าในการตัดสินใจ	4.82	0.16	มากที่สุด	3
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	4.66	0.19	มากที่สุด	6
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.90	0.14	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.77	0.17	มากที่สุด	

จากตาราง 53 เป็นประสิทธิผลภาพรวมของความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) รองลงมา การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.88$ ) ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.82$ ) ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.76$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.69$ ) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.66$ ) และด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.66$ ) ตามลำดับ

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต	4.80	0.40	มากที่สุด	2
คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	4.57	0.50	มากที่สุด	6
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้	4.71	0.46	มากที่สุด	4
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล	4.66	0.48	มากที่สุด	5
คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน	4.81	0.39	มากที่สุด	1
คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ	4.54	0.50	มากที่สุด	7

ตาราง 54 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง	4.74	0.44	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.69	0.17	มากที่สุด	

จากตาราง 54 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมา คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อความสำเร็จในอนาคต ( $\bar{X} = 4.80$ ) คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.74$ ) และคณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้ ( $\bar{X} = 4.71$ ) ตามลำดับ

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง	4.87	0.34	มากที่สุด	2
คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ	4.88	0.33	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.50	มากที่สุด	6
คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ	4.29	0.46	มาก	7

ตาราง 55 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้ วิจารณ์ญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้ ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	4.77	0.42	มากที่สุด	3
คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนา ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.49	มากที่สุด	5
คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่อง ความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละ โครงการ	4.69	0.46	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66	0.23	มากที่สุด	

จากตาราง 55 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจใน ด้านการมีทักษะ  
ในการสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ )  
รองลงมา คณะกรรมการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว  
และทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง ( $\bar{X} = 4.87$ ) คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและ  
ใช้วิจารณ์ญาณในการรับข่าวสารและนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร  
( $\bar{X} = 4.77$ ) และคณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จ  
กิจกรรมแต่ละโครงการ ( $\bar{X} = 4.69$ ) ตามลำดับ

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน  
อนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยก ย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.92	0.28	มากที่สุด	4
คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้รวม คิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ	4.96	0.20	มากที่สุด	2
คณะกรรมการมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานใน การทำงานแต่ละครั้ง	4.65	0.48	มากที่สุด	7
คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อน ร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	4.85	0.36	มากที่สุด	6
คณะกรรมการให้ความสำคัญกับความรู้อีกส่วนรวม ต่อภารกิจส่วนรวม	4.99	0.10	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.86	0.35	มากที่สุด	5
คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็น ความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน	4.96	0.20	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.88	0.16	มากที่สุด	

จากตาราง 56 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจ ด้านการสร้าง  
แรงจูงใจพบว่าในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
คณะกรรมการให้ความสำคัญกับความรู้อีกส่วนรวมต่อภารกิจส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.99$ ) รองลงมา คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญและ  
คุณค่าของการทำงาน ( $\bar{X} = 4.96$ ) คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้รวมคิด  
ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ( $\bar{X} = 4.96$ ) และคณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญ  
กำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.92$ ) ตามลำดับ

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.73	0.45	มากที่สุด	6
คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	4.79	0.41	มากที่สุด	4
คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม	4.51	0.50	มากที่สุด	7
คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.81	0.39	มากที่สุด	3
คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	4.78	0.41	มากที่สุด	5
คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย	4.88	0.33	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	4.84	0.37	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.76	0.14	มากที่สุด	

จากตาราง 57 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย ส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ ) รองลงมา คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.84$ ) คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 4.81$ ) และคณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 4.79$ ) ตามลำดับ

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในการพัฒนาภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการมีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.50	มาก	7
คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการ ทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน	4.97	0.17	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีการนำความคิดที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.77	0.42	มากที่สุด	6
คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบ สิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง	4.85	0.36	มากที่สุด	5
คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหา เร่งด่วนได้อย่างมีสติ	4.92	0.28	มากที่สุด	2
คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความ เปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.90	0.31	มากที่สุด	4
คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการ แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.91	0.29	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.82	0.16	มากที่สุด	

จากตาราง 58 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจ ด้านการมีความ  
กล้าในการตัดสินใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ ) รองลงมา คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหา  
เร่งด่วนได้อย่างมีสติ ( $\bar{X} = 4.92$ ) คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาใน  
สถานการณ์ที่ยากลำบาก ( $\bar{X} = 4.91$ ) และคณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความ  
เปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.90$ )  
ตามลำดับ

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำใน  
ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้เป็นอย่างดี	4.78	0.41	มากที่สุด	3
คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.94	0.24	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อ ความสำเร็จของงาน	4.51	0.50	มากที่สุด	6
คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.81	0.39	มากที่สุด	2
คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการ ทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอก สถานศึกษา	4.29	0.46	มาก	7
คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่ แตกต่างกันได้	4.75	0.43	มากที่สุด	4
คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณา สมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถ ของบุคคล	4.53	0.50	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 59 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) รองลงมา คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.81$ ) คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.78$ ) และคณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี ภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ ( $\bar{X} = 4.75$ ) ตามลำดับ

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจในของการพัฒนาภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวบ่งชี้	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
คณะกรรมการความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.99	0.10	มากที่สุด	1
คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ	4.96	0.20	มากที่สุด	3
คณะกรรมการทำงานโดยยึดความถูกต้องตาม หลักศีลธรรม	4.85	0.36	มากที่สุด	6
คณะกรรมการมีความขยันและอดทนในการทำงาน	4.92	0.28	มากที่สุด	4
คณะกรรมการมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา	4.86	0.35	มากที่สุด	5
คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อบุคคลรอบข้าง	4.98	0.14	มากที่สุด	2
คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ทุกครั้ง	4.77	0.42	มากที่สุด	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.90	0.14	มากที่สุด	

จากตาราง 60 เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลความพึงพอใจใน ด้านการมี คุณธรรมและจริยธรรมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการความเสียหายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ ) รองลงมา คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง ( $\bar{X} = 4.98$ ) คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูด ในการทำงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.96$ ) และคณะกรรมการมีความขยันและอดทนในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.92$ ) ตามลำดับ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ 3.51 ปรากฏผลดังตาราง 61

ตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยเทียบกับเกณฑ์

จำนวนผู้ให้ข้อมูล	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์	ค่าสถิติ (t)	Sig.
97	5	4.77	0.77	3.51	162.15**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) และกลุ่มผู้ร่วมวิจัยมี ความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยภาพรวมเมื่อ เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

## การถอดบทเรียนจากการทำวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันถอดบทเรียน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา คือ ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ในรูปแบบ DAMR ตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) ซึ่งประกอบด้วย 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) จำนวน 2 วงรอบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการวิจัย และการเตรียมบุคลากร ประกอบไปด้วย 1.1) การเตรียมการก่อนการวิจัย ได้แก่ 1.1.1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.1.2) การเตรียมการในสถานศึกษา 1.1.3) การเตรียมเครื่องมือวิจัย 1.1.4) การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ 1.1.5) การศึกษาระดับภาวะผู้นำรวมถึงความต้องการจำเป็น และ 1.1.6) การศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 1.2) การเตรียมบุคลากร ได้แก่ 1.2.1) การประชุมชี้แจง 1.2.2) การศึกษาดูงาน 1.2.3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 2.1) การพัฒนาตามวงรอบที่ 1 และ 2.2) การพัฒนาตามวงรอบที่ 2 และ 3) ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความพึงพอใจ ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น จึงขอสรุปผลการพัฒนาเป็นแผนผังแสดงได้ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 3) ศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และ 4) ตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยมีผู้เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้วิจัย ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 2) ผู้ร่วมวิจัย 12 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ติดตามประเมินผลให้ความช่วยเหลือในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หน่วยงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 คน ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน 3) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน และ 4) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 72 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน 4.2) หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน 4.3) ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน โดยพิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 – 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 1 – 2 ที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำได้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ในรูปแบบ D-A-M-R ตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) จำนวน 2 วงรอบ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวินิจฉัย ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Act) ขั้นที่ 3 การวัดผล (Measure) และขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflect) และแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1) ระยะที่ 1 ประกอบไปด้วย 1.1) การเตรียมการก่อนการวิจัย ได้แก่ 1.1.1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.1.2) การเตรียมการในสถานศึกษา 1.1.3) การเตรียมเครื่องมือวิจัย 1.1.4) การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ 1.1.5) การศึกษาระดับภาวะผู้นำ รวมถึงจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 1.1.6) การศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 1.2) การเตรียมบุคลากร ได้แก่ 1.2.1) การประชุมชี้แจง 1.2.2) การศึกษาดูงาน 1.2.3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 2.1) การพัฒนาตามวงรอบที่ 1 และ 2.2) การพัฒนาตามวงรอบที่ 2 และ 3) ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความพึงพอใจ

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.21$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 3.20$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.18$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.17$ ) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 3.17$ ) การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.12$ ) และการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.46$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่ควรจะเป็น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.76$ ) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.69$ ) การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.58$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.55$ ) การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.40$ ) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับทีม ( $\bar{X} = 4.20$ ) และการมีคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.19$ ) ตามลำดับ

1.2 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub> = 0.47) ซึ่งสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (PNI<sub>modified</sub> = 0.94) 2) การมีวิสัยทัศน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.48) 3) การมีทักษะในการสื่อสาร (PNI<sub>modified</sub> = 0.47) 4) การมีความกล้าในการตัดสินใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.43) 5) การสร้างแรงจูงใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.38) 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม (PNI<sub>modified</sub> = 0.33) และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม (PNI<sub>modified</sub> = 0.30) ตามลำดับ

2. ระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ พบว่า ก่อนการพัฒนาในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ ) ด้านทักษะอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ ) และด้านทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.37$ )

3. ผลลัพธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีผลการศึกษาดังนี้

3.1 ผลการประเมินกิจกรรมของโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกตัวชี้วัด โดยคิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผลการสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 2 วงรอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 5.00$ ) รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.76$ ) และ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.62$ ) ในส่วนขององค์ประกอบที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.48$ ) การมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.38$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามลำดับ เมื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ 0.889 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผลการสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือได้ร้อยละ 88.90

4. การตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีผลการศึกษาดังนี้

4.1 ด้านความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ พบว่า ด้านความรู้ หลังการพัฒนา มีความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) คิดเป็นร้อยละ 90.26 2) ด้านทักษะหลังการพัฒนา มีความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) คิดเป็นร้อยละ 88.97 และ ด้านทัศนคติหลังการพัฒนา มีความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) คิดเป็นร้อยละ 72.62

4.2 ด้านความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.88$ ) ด้านการมีความกล้าในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.82$ ) ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.76$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.69$ ) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ( $\bar{X} = 4.66$ ) และด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.66$ ) ตามลำดับ เมื่อทดสอบค่าทางสถิติโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตามการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงการยืนยันองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะในการสื่อสาร 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้นักเรียน นักศึกษาที่จะมาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำตามองค์ประกอบข้างต้น เพราะภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ซึ่งไปสอดคล้องกับ นพดล บุญภา

(2562, หน้า 188 – 189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยม จะประกอบไปด้วย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ คุณธรรมจริยธรรม ความกล้า และการมองการณ์ไกล สอดคล้องกับ ชัยศาสตร์ คเชนทร์สุวรรณ (2563, หน้า 18 – 28) ทำการวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นพลเมือง ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารจัดการ การมีวิจรรย์ญาณ การควบคุมตนเอง และการรู้จักตนเอง และสอดคล้องกับ ธนกฤต โชติภักดีโกดิน (2565, หน้า 63) ที่ได้ทำการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (2) ด้านความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง (3) ด้านทักษะในการสื่อสาร (4) ด้าน การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และ (7) ด้านความ มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ยังไปสอดคล้องกับ วิรุวัฒน์ คำแสนพันธ์ (2566, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การมีวิสัยทัศน์และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การมีความรับผิดชอบ การมุ่งมั่นพัฒนา การทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีทักษะการเจรจาต่อรองที่ดี และการเสียสละ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่านักวิจัยข้างต้นได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำนั้นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้วิจัยศึกษามา

ทั้งนี้ระดับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยที่การมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจ ต่ำสุดคือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ยังขาดทักษะภาวะผู้นำ ไม่สามารถจูงใจให้เพื่อน ๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาได้ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์พานิช (2556, หน้า 1) ได้กล่าวว่านักเรียนที่เป็นผู้นำนักเรียน ที่ขาดทักษะภาวะผู้นำ ไม่สามารถจูงใจให้เพื่อน ๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตั้งไว้ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ธนกฤต โชติภักดีโกติน (2565, หน้า 69) ที่ได้ทำการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการองค์การวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อาชีวศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 7 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และพบว่าความมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ในส่วนของลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามการรับรู้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนั้น อยากรให้มีการพัฒนาทั้ง 7 องค์ประกอบได้แก่ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะในการสื่อสาร 4) การมีความกล้าในการตัดสินใจ 5) การสร้าง 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการที่กลุ่มดังกล่าวต้องการให้คณะกรรมการดำเนินงานได้นำเอาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการดำเนินงานในองค์การฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (2560, หน้า 2) คือ ให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่บริหารจัดการภารกิจและกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษาทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมถึงส่งเสริมสนับสนุน ให้ใช้ ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งไปสอดคล้องกับ Trilling and Fadel (2009, pp.113 – 116) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่มีต่อกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายหรือเป็นกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ค้นพบหนทางที่ถูกต้อง

เหมาะสมสำหรับตนเองและกลุ่มโดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลหรือ เป้าหมาย ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีต่อความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะแสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันอีกด้วย ทั้งนี้ยังมี ธีระชัย นนพิภักดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียน ศรีธาดุพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผลการสำรวจ ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ นักเรียน กลุ่มตัวอย่าง 348 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ผู้นำและนักเรียนตัวแทนกรรมการนักเรียน พบว่า มีความต้องการที่จะนำเอาตัวบ่งชี้ไปพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับความรู้ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยทุกด้านที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นชุดใหม่ประจำปีการศึกษา 2567 ที่มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในระดับสถานศึกษาและยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้อง ชยานันท์ สีคำ, ณ์ภู รัตน์ศิริณิกุล, พิทยา แสงสว่าง (2567, หน้า 214) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสองแควที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย และยังสอดคล้องกับ นพดล บุญภา (2562, หน้า 188-189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า การทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 15.40 คิดเป็นร้อยละ 51.33 จากนักวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นยังไปสอดคล้องกับ รายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ (2565, หน้า 4) ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในส่วนของการพัฒนาผู้เรียน คือ สถานศึกษาควรจัดทำแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม โดยงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา โดยขอความร่วมมือจากแผนกวิชาในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการไม่ให้ความร่วมมือจากชมรมวิชาชีพมากเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการขาดภาวะผู้นำของนักเรียน นักศึกษาเองที่ไม่สามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติว่าด้วยกิจกรรมองค์การนัก

วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และ แนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560

### 3. ผลลัพธ์การพัฒนาก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิง

ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ในรูปแบบ D-A-M-R มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ มาตรฐานทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสังเกตการพัฒนาก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 และความพึงพอใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ นั้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายของ องค์การโดยเริ่มต้น การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ หาจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนา รวมถึง การกำหนดกิจกรรมหรือโครงการในการพัฒนาก้าวหน้า หลังจากนั้นให้มีการศึกษาด้วย ตนเอง และลงมือปฏิบัติงานจริง มีการติดตามโดยใช้แบบสังเกตภาวะผู้นำทั้ง 7 องค์ประกอบ พร้อมให้การช่วยเหลือให้คำแนะนำต่างจากครูที่ปรึกษา รวมไปถึงการ สรุปลงผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยการพิจารณาตัวบ่งชี้ที่บรรลุผลและไม่บรรลุผล ซึ่งจะนำไปดำเนินการในรอบที่ 2 ต่อไป ซึ่งจะสอดคล้องกับ Trulove (1992, pp. 168 – 169) ได้เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) 2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (One-to-One Learning) และ 3) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) เช่นเดียวกันกับ Du Brin (1998, pp. 383 – 393) ได้เสนอแนวทางพัฒนาก้าว หน้าคล้ายกันแต่ที่น่าสนใจคือ การให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาก้าว หน้าที่ยึดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าการพัฒนาก้าวหน้าควรมีการฝึกสอน โดยผู้ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาก้าว หน้าแก่ ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการ ให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจในการให้ คำปรึกษาและคำแนะนำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธีระชัย นนพิภักดิ์ (2559, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนศรีธาดาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง บทบาท สมมติ และ เกม เช่นเดียวกับ นพดล บุญภา (2562, หน้า 188 – 189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ได้ติดตามนิเทศโดยใช้แบบ สังกัดภาวะผู้นำนักเรียนทั้ง 7 องค์ประกอบ เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำนักเรียนจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งพบว่า นักเรียนมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) และชยานันท์ สีคำ, ณัฐ รัตนศิรินิชกุล, พิทยา แสงสว่าง (2567, หน้า 206) ได้ ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สองแคว ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ ที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ 1) วางแผน ประชุมทีม กำหนด 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 หน่วย ใช้เวลา 12 ชั่วโมง และ PLC สะท้อนผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ 6 ชั่วโมง 3) สังเกต ให้คำปรึกษา 4) สะท้อน ผลการฝึกประสบการณ์ 3.2 ผลการประเมิน พบว่า 1) ผลการประเมินปฏิบัติการ ความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากที่กล่าวมา ยังมีนักวิจัยที่ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รูปแบบ D-A-M-R ไปใช้เป็นวิธีการดำเนินการและได้ผลลัพธ์ในลักษณะเดียวกัน เช่น วณิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 12) การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) พบว่า การ ประเมินการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียน บ้านนาตาลคำข่า ทั้ง 10 องค์ประกอบ 44 ตัวชี้วัด ผลการ ดำเนินโครงการกิจกรรมในการ พัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มากและผลการเปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และ วงรอบ 2 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับ ดี มีความก้าวหน้าจากวงรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 86.35 และองค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับ ดีมาก มีความก้าวหน้าจากวงรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 87.41 เช่นเดียวกับ ญาณิศา อยู่งาน, มัณฑนา อินทุสมิต, สมาน นาวาสีทธิ (2559, หน้า 14) ดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองดอแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้การวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจร D-A-M-R พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน บ้านหนองดอกบัวโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และจากแบบสำรวจความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความมั่นใจในตัวเองและกล้าแสดงออกมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังมี อิศริยา พจนธารี, มัณฑนา อินทุสมิต, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2557, หน้า 95) ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการ ด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ก็ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามวงจรการวิจัย DAMR พบว่าผลการทดลองปฏิบัติการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามวงจร DAMR 4 วงรอบ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพครู กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพนักเรียน และกลยุทธ์เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนางานวิชาการได้

#### 4. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

พบว่า ประสิทธิภาพหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทุกด้านในส่วนของประสิทธิผลด้านความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการมีคุณธรรมจริยธรรม มีมากที่สุด และมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ในภาพรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากสมาชิกของแต่ละชมรมและมีพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมอยู่แล้วประกอบกับการได้รับการพัฒนาเหมาะสมจึงทำให้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงตามอีกด้วย และส่งผลทำให้ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ นั้นเพิ่มขึ้นตามอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับ ชยานันท์ สีคำ, ธีรภัฏ รัตนศิริณิษฐกุล, พิทยา แสงสว่าง (2567, หน้า 206) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสองแคว ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ พบว่า ผลการประเมินการเรียนรู้เปรียบเทียบกับหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และนักเรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับกับ ปฏิมา นรภัทรพิมล (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนพระราชรัชมรรคคุณ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า การทดสอบความรู้เกี่ยวกับ  
 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าคะแนนการ  
 ทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ 0.01 การวัดเจตคติภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา  
 พบว่า หลังเข้ารับการพัฒนาคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา มีเจตคติภาวะ  
 ผู้นำสูงกว่าก่อน เข้ารับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการประเมิน  
 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า หลังเข้า  
 รับการพัฒนา คณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา มีคุณลักษณะภาวะผู้นำสูง  
 กว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ นพดล  
 บุญญา (2562, หน้า 201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ได้ดำเนินการประเมินโดยใช้แบบทดสอบหลังการอบรม  
 และ ประเมินภาวะผู้นำนักเรียนโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้  
 นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา โดยผู้นำนักเรียนประเมินตนเอง และแบบสังเกตประเมินภาวะ  
 ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเมินโดยครู ที่ปรึกษาผู้  
 นำนักเรียน ซึ่งการพัฒนาใน ระยะที่ 1 พบว่า ผู้นำนักเรียนที่เข้ารับการพัฒนา มีความรู้  
 ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา  
 หลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้นำนักเรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน ทั้งนี้ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการ  
 ฝึกอบรม เท่ากับ 15.40 คิดเป็นร้อยละ 51.33 และฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ  
 23.07 คิดเป็นร้อยละ 76.89 และเมื่อเปรียบเทียบผลการ ทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม  
 พบว่า ผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 7.67 คิดเป็นร้อยละ 52.14 และเมื่อประเมินภาวะ  
 ผู้นำนักเรียน โดยใช้คู่มือวิทยากรการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้  
 นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้ง 7 ด้าน ก่อนการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ  
 3.94 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก หลังจากการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ภาวะ  
 ผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังฝึกอบรม พบว่า  
 มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.38 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ผู้นำนักเรียนระดับ  
 มัธยมศึกษา มีผลการประเมินภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นทุกคน นอกจากนี้ยังมี

ยุทธนา อุทโท (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของ คณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างของ การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะ ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนาสูงกว่า คณะแผนนเฉลี่ยการประเมินก่อนพัฒนา โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 68.92

จากที่กล่าวมาการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์นั้น มีการ พัฒนาจากองค์ประกอบที่เกิดจากคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่เกิดขึ้นตามสภาพบริบท ของสถานศึกษา และความคาดหวังที่อยากจะให้คณะกรรมการทุกคนเกิดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ดังเช่น ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, หน้า 1) กล่าวถึงลักษณะ ผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 1) มีคุณภาพในองค์ความรู้ มีความรอบรู้ มีความใจกว้าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถเป็นเลิศในการจัดสมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็น ปัจจัยเสริมและข้อจำกัดซึ่งเป็นคุณภาพของความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลใน การบริหารจัดการช่วงเวลาสำหรับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร จากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อ รายละเอียด และการจัดการ ความสามารถหลัก 2) ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ ที่มีความสามารถ เป็นผู้นำตนเอง และผู้อื่นรวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุก ๆ ระดับขององค์กรและ 3) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ George, Sime, Mclean, & Mayer (2007, p. 5) ที่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้นำสมัยใหม่ใน ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ความสามารถในการ บังคับสั่งการ 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งสมาชิกในองค์กรและ เครือข่าย 3) เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ 4) มีทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นเยี่ยม 5) เข้าใจและควบคุมการเมืองในองค์กร ได้ 6) การมีความยืดหยุ่นและประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังทำให้สามารถจำลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้ซึ่งหากจะมีการพัฒนาต่อเนื่องภายในสถานศึกษาอาจเลือกพัฒนาโดยใช้หลักความสำคัญก่อน – หลัง

1.2 ผลการศึกษาระดับความรู้ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ก่อนการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับน้อยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างจริงจังโดยทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือซึ่งและกันถึงจะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ผลการศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในครั้งนี้ทำให้พบว่า เป็นกระบวนการพัฒนาอีกรูปหนึ่งที่ทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ได้อย่างชัดเจน

1.4 ผลการตรวจสอบประสิทธิผล การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าหลังการพัฒนา ทุกด้าน และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาในครั้งนี้มาก ๆ ซึ่งอาจจะเป็นแนวทางการพัฒนาให้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ต่อไปก็ได้

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องโดยเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลลำดับท้าย ได้แก่ 1) การมีทักษะในการสื่อสารด้านการสร้าง 2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.2 ควรมีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะอื่นๆที่จำเป็นสำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะทางอารมณ์ หรือ Soft Skills เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษา อาชีวศึกษาอื่นที่มีบริบทที่แตกต่างจากวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ เช่น วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ยุควิกฤตเด็กและเยาวชนการศึกษาวันนี้ขาดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมีเดีย จำกัด.
- งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา. (2565). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2564*. สุรินทร์: วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- งานแผนงานและงบประมาณ (2566). *แผนปฏิบัติการราชการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2566*. สุรินทร์: วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์
- จักรี ต้นเชื้อ. (2555). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2558). แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา. *วารสาร HR intelligence*, 10(2), 81 – 93.
- ชยานันท์ สีคำ (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสองแควที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 13(2), 206 – 221
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยศาสตร์ คเชนทร์สุวรรณ.(2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. นนทบุรี. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (2558). *นำภาวะผู้แบบดุลยภาพ-ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html>

- ชนกฤต โชติภักดีโกติน.(2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในศตวรรษที่21 อาชีวศึกษาระดับ  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *ศึกษารวสารศึกษาศาสตร์*, 9(2) ,63
- ธีระชัย นนพิภักดี. (2559) *การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียน  
ศรีธาตุพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. สืบค้นจาก  
[http://research.otepec.go.th/files/OTEPC62010\\_T-ABSTRACT\\_bhfwbaas.pdf](http://research.otepec.go.th/files/OTEPC62010_T-ABSTRACT_bhfwbaas.pdf)
- นพดล บุญภา. (2562). *การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับ  
มัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นุชชานา เหลืองอังกูล. (ม.ป.ป.). *ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดผลที่ใช้ในการวิจัย*. สืบค้น  
จาก [https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/download/  
148942/109449](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/download/148942/109449)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
สุวีระยาสาสน์
- ปรีชญา มานะวงศ์. (2564).*การพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
โรงเรียนบ้านสามขา มิตรภาพที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ปฎิมา นรภัทรพิมล.(2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน  
ระดับมัธยมศึกษา กรณี โรงเรียนพระราชััฐธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี*, 9(1), 306 – 319
- พิชิต ฤทธิ์จรรณู. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ :  
เฮาส์ ออฟเคอร์มิสท์
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาภาวะผู้นำ.  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2557). *ครูในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประชุมวิชาการ“อภิวัดมัน  
การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริม  
สังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- \_\_\_\_\_. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก*.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุทธนา อุทธิธ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการ  
 สภานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระพีพัฒน์ หาญโสภณ, พระมหาศุภชัย ศุภกิจใจ, ประยุทธ์ ชูสอน, สุทธิพงษ์ สนสุวรรณ  
 และมณฑกานต์ บุ่งเสนห์. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ทฤษฎีสู่การ  
 ปฏิบัติ. วารสารวิชาการธรรมทรรคนัน 20(2): 164 – 165.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา.  
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ ฝ่ายเยื่อ. (2555). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏพิบูลสงคราม. ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21:  
 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำชะ. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ด. สกลนคร:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.  
 \_\_\_\_\_. (2556). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3) . กรุงเทพมหานคร.  
 ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัท ตาตาตา พับลิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2560). “เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุคประเทศไทย ๔.๐”. การประชุม  
 เชิงวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล  
 ศูนย์ประชุมสตาร์เวลล์จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย  
 วงษ์ชวลิตกุล.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2556). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษา  
 เพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: Open Worlds.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.  
 กรุงเทพฯ: ทิพยวิสิทธ์.
- วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์  
 การนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์  
 ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สมนึก ภัททิยธนี, 2551. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์
- สัญญาชัย สุวังบุตร และคณะ. (2552). *หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานประวัติศาสตร์สากล ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2554). *บทบาทการศึกษาตลอดชีวิตต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้รวมบทบาททางวิชาการ: ความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเวศ กลัปศรี. (2558). *การพัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างภาวะผู้นำของเยาวชนไทย*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 9(1), 32 - 39
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, (2560), *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 - 2580 (ฉบับย่อ)*, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนโยบาย.(2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักนโยบายและแผนอาชีวศึกษา. (2566). *นโยบายการปฏิบัติราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อนันตดา ชาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย. (2560). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2558) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- Administration N.A.S.A. (2014). *NASA's Leadership*. Retrieved from [leadership.nasa.gov/ Model/Overview.htm](http://leadership.nasa.gov/Model/Overview.htm)
- Allen, K. E., Bordas, J., Hickman, G., Matusak, L. R., Sorenson, G., & Whitmire, K. (2012). *Leadership in the Twenty-first Century*. New York: Warner Books.
- Armstrong, T. (1999). *Seven Kinds of Smart: Identifying and Developing Your Multiple Intelligence*. New York: Plume.
- Austin, R., Suddreth, D. & Nye, N. (2016). *Student Leadership Skills Evaluation Report*. Prepared by the Utah State Board of Education October 6–7. Retrieved from <http://www.schools.utah.gov/legislativematerials/Home/StudentLeadershipEvaluation.aspx>
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990) *Developing Trans-formational Leadership: 1992 and Beyond*. *Journal of European Industrial Training*, 14, 21–27
- Bolden R, Gosling J, Marturano A, Dennison P (2003) *Leadership Theory and Competency Frameworks*. *University of Exeter Centre for Leadership Studies*, Exeter.
- Bolden, R.; Gosling, J.; Marturano, A. and Dennison, P. 2003. *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks*. *United Kingdom: Centre for Leadership Studies, University of Exeter*.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Canton, J. U. S. o. A. P. g. (2006). *The Extreme Future: The top trends that will reshape the world in the next 20 years*. United States of America: Penguin group.
- Carr, Amelia S. (2007). *Communication Methods, Information Sharing, Supplier Development and Performance*. *International Journal of Operations & Production Management*. 27 (4) pp. 346 – 370.

- Creswell, J. W. 2008. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating Quantitative and qualitative research*. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Coughlin, D. (2005). *Corporate Catalysts*. NJ, USA: Career Press, 3 Tice Rd. Franklin Lakes.
- Coughlin. (2005). *Principles and Leadership*. Englewood Cliffs Prentice-Hall.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2005). *Doing action research in your own organization* (2nd ed.). London: Sage.
- Crain-Gully, D. S. (2003). *Exploring Transformational Leadership Characteristics Among African American Church Leaders in the San Francisco Bay Area* (California). Proquest – Dissertation Abstracts.
- Dechakup, P. (2017). *Learning in 21st Fourth publishing*. Bangkok: Printing house of Chulalongkorn University.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experienc*. Manson, OH: Thomson South Western.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Western Publishing Company.
- Du Brin. (1998). *Leadership Research Findings Practice and Skill*. Houghton: Mifflin Company.
- Fiedler, F. E. (1962). *Leader attitudes, group climate, and group creativity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 308–318.  
HUdoi:10.1037/h0048284U
- Fiedler, Fred E.A. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Glickman, C. D. (1998). *Supervision of Instruction : A Developmental Approach*. 4th ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Greenwood, D.;& Levin, M. (2002). *Introduction to Action Research for Social Change*. Thousand Oaks CA: Sage
- Habermas. (1974). *Theory and Practical*. London: Heinemann.  
*Using data-driven decision making to improve schools Thousand Oaks :* CA, Sage Publications, Inc.

- Heinitz, K., Liepmann, D., & Felfe, J. (2005). *Examining the Factor Structure of the MLQ: Recommendation for a Reduced Set of Factors*. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 182 – 190.
- Hooper, A., & Potter, J. (1997). *The Business of Leadership*. Alder shot: Ashgate Publishing Company
- House, E. R. (1978). *The Logic of Evaluation Argument*. Los Angeles: UCLA Center for study of evaluation.
- James, E.A., Milenkiewicz, M.T., & Bucknam, A. (2008). *Participatory action research for educational leadership*. California: Sage.
- Judge, T. A. and Piccolo, R. F. 2004. Transformational and Transactional Leadership: A Meta Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*. 89(5): 755 – 768.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755 – 768.
- Kemmis, S.. (1988). *The Action Research Planner*. Melbourne: Deakin University Press.
- Kemmis, S. and Mc. R., Taggart. (1990). *The Action Research Planner*. 3rd ed. Victoria: Deakin University Press.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2006). *Management a Practical Introduction*. New York McGrawHill/Irwin.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2008). *The student leadership challenge: five practices for exemplary leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krames, J. A. (2014). *Jack Welch and th 4E's of leadership: how to put GE's leadership formula to work in your organization*. New York: McGraw-Hill.
- Lautzenheiser, T. (2009). *The selection and development of effective student leaders*. Retrieved from <http://musicforall.org/programs/gn/downloads/.selection.pdf>

- McKernan, J. (1996). *Curriculum action research: A handbook of methods and resources for the reflective practitioner*. Second ed. London: Kogan Page.
- Mc Taggart, R. (2010). *Participatory Action Research for Change and Development*. IRME2010, 327 – 361
- Mc Taggart, R. (2010). *Participatory Action Research for Change and Development*. IRME2010, 327 – 361.
- Mc Connell MSP. *A Teaching profession for the 21st* . 2012. Developing and supporting the profession.
- Mill, RA. (2007). *The Tourism System*. New Jersey: Prentice Hall. Northouse,
- Mills, G. E. (2007). *Action Research : A Guide for the Teacher Researcher*. New Jersey Merrill: Prentice Hall.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Panich, W. (2013). *How Learning Works*. Bangkok : S.R. Printing Mass Product limited.
- Perreault, G., & Zellner, L. (2012). *Social justice, competition and quality: 21<sup>st</sup> century leadership challenges*. USA.: National Council of Professors of Educational Administration.
- Posner, B. Z. (2004) . *A leadership development instrument for students: updated*. Journal of College Student Development, 45(4), 443–456.
- Quixley. (2008). *Participatory action research: A brief outline of the concept*. September/October 2006. Retrieved from [http://www.annfammed.org/content/4/supply\\_1/S58.full.pdf+html](http://www.annfammed.org/content/4/supply_1/S58.full.pdf+html)
- Stringer, Ernest T. (1999). *Action Research. 2nd ed. California: SAGE*.
- Trulove, S. (1992). *Handbook of training and development*. Oxford: Blackwell. Wenger, E., McDermott, R., & Snyder,
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2008). *Organizational Behavior*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Shults, C. (2001). *The critical impact of impending retirements on community college leadership*. American Association of Community Colleges.
- Sinthapanon, S. (2015). *Learning management of modern teachers to improve the skills of learners in the 21st century*. Bangkok: 9119 Technical Printing Limited Partnership.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York Free Press.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *Learning and innovation skills: 21st century skills learning for life in our times*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective schools* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- UNESCO. 2009. *ICT Competency framework for teachers UNESCO*. Org. Retrieved June 10, 2021 from [online]. Available : <http://www.portal.UNESCO.org/Ci/en/ev.Phi-URL.ID=22997 & URL DO=DO TopIC & URL SECTION=201.htm/SZUCS.Eva U>.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Information Literacy Resources Directory*. Macromedia. Available from <http://www.Infolitglobal.info>. June 15th, 2011.
- \_\_\_\_\_. (2011). "A Guide to Education for Sustainable Development Coordination in Asia and the Pacific" [www.unescobkk.org/resources/ellibrary/publications/](http://www.unescobkk.org/resources/ellibrary/publications/) Pearson Education
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89 – 126.
- Weidman, D. (2002). *Redefining Leadership for the 21<sup>st</sup> Century*. *Journal of Business Strategy*, 23, 16 – 18.
- Yukl . G. A. 1989. *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hall.
- Yukl, G.A. (2001). *Leadership in Organization*. 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ คณะกรรมการดำเนินเนิงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายประทีป อนิลบล ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชัยภูมิ
2. นางทิพย์วรรณ ฐุทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
3. ว่าที่ รท.บุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
4. นายอภิชาติ กุลธานี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์
5. นางพัชรพร สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.จรรยา เตชะเจริญกิจ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. ดร.ภรณีพัฑฒ มูลไชย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. นายปริญญา สมมิตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นายประทีป อนิลบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

ด้วย นายวิชิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิชิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นางทิพย์วรรณ อุ่ทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน ว่าที่ร้อยโทบุญชูป หลั่งทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โทธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นายอภิชาติ กุลธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.รวิชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นางพัชรพร สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

ด้วย นายวิชิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โหธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิชิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จรูญ เตชะเจริญกิจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กรภัท มุลไชย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโสภา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปริญญา สมมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๕๓ ๘๑๗๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๐๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิจิต ระดมบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๐๕๐๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปรด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิจิต ระดมบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๘๑๗๕

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

AF/10-05/02.0



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา ทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๘๗๔

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ  
เรียน นายวิจิต ระดมบุญ

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการวิจัย  
ในมนุษย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ  
ที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ (A  
Development ๒๑st Century Leadership of Committee Association of Future Thai Professional  
Surin Technical College) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๖ - ๐๗๗ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าว  
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว “มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาการวิจัย  
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุกษิณี คุปตะบุต

(นางสาวสุกษิณี คุปตะบุต)

ประธานกรรมการการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



COA NO. ๐๘๕/๒๕๖๖

IEC NO. HE ๖๖-๐๓๗

**คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**

**ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง** : การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ (A Development ๒๑<sup>st</sup> Century Leadership of Committee Association of Future Thai Professional Surin Technical College)

**หัวหน้าโครงการวิจัย** : นายวิจิต ระคมบุญ

**หน่วยงานต้นสังกัด** : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

**เอกสารที่รับรอง**

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสังเกตการณ์) จำนวน ๔ ฉบับ
๕. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์) จำนวน ๗ ฉบับ
๖. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการตอบแบบสอบถาม) จำนวน ๗ ฉบับ
๗. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบประเมินความพึงพอใจ) จำนวน ๔ ฉบับ
๘. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบประเมินตนเอง)
๙. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการประชุม) จำนวน ๗ ฉบับ
๑๐. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการศึกษาดูงาน) จำนวน ๒ ฉบับ
๑๑. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสังเกตการณ์)
๑๒. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์)
๑๓. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการตอบแบบประเมิน

**ความต้องการจำเป็น)**

๑๔. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบประเมินความพึงพอใจ)
๑๕. เอกสารชี้แจงผู้ปกครองอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการเข้าร่วมประชุม)
๑๖. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับตอบแบบสอบถาม)
๑๗. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับผู้ปกครองเด็กอายุ ๑๓-๑๗ ปี)
๑๘. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- ๑๘.๑ แบบบันทึกการประชุม
- ๑๘.๒ แบบประเมินตนเอง
- ๑๘.๓ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น
- ๑๘.๔ แบบประเมินภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑
- ๑๘.๕ แบบประเมินความพึงพอใจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

- ๑๘.๖ แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑  
 ๑๘.๗ แบบสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑  
 ๑๘.๘ แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม  
 ๑๘.๙ แบบบันทึกการศึกษาดูงาน

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการ  
 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

๒

รับรอง ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖  
 วันหมดอายุ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗  
 รายงานความก้าวหน้า ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

สุกษิณี คุปตะบุญ  
 (นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)  
 ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตทำการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือจัดทำงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ตามที่ข้าพเจ้า นายวิจิต ระดมบุญ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ซึ่งขณะนี้ได้จัดทำงานวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อวิจัย “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์”

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ ข้าพเจ้าจึงขอความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ให้ความร่วมมือในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์  
วิจิต ระดมบุญ  
ขอความร่วมมือจัดทำงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ

- ไปตรวจ  
 โปรดพิจารณา  
 โปรดมอบ.....

ลงชื่อ วิจิต ระดมบุญ  
(11พ) รอง.งานบริหารงานทั่วไป

(นายวิจิต ระดมบุญ)

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อ

- ไปตรวจ  
 โปรดพิจารณา อนุภาพ/อนุพรวงค์  
 โปรดมอบ.....

ลงชื่อ อนุพรวงค์  
(นายสุวิทย์ ประดุงขันธ์)  
รองฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานบริหารงานทั่วไป	
รับเลขที่	๒๐๑๕
วันที่	๑๑ พ.ค. ๖๖ เวลา ๑๐.๐๖ น.
ลงชื่อ	วิจิต ระดมบุญ ผู้รับ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตจัดทำงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ตามที่ข้าพเจ้า นายวิจิต ระดมบุญ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ซึ่งขณะนี้ได้จัดทำงานวิจัย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อวิจัย “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์”

ในการนี้ เพื่อให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ข้าพเจ้าจึงขออนุญาตจัดทำงานวิจัย กับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยเริ่มการวิจัย ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

วิจิต

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อ

โปรดทราบ

โปรดพิจารณา

โปรดมอบ.....

ลงชื่อ วิจิต

(ในนาม) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

(นายวิจิต ระดมบุญ)

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อ

โปรดทราบ

โปรดพิจารณา สุวิทย์

โปรดมอบ.....

ลงชื่อ สุวิทย์

(นายสุวิทย์ ประคองขันธ์)

รองผู้อำนวยการและคณบดี

สุวิทย์

งานบริหารงานทั่วไป	
รับเลขที่	๑๑๓๐
วันที่	๒ พ.ค. ๖๖ เวลา ๑๗-๐๓
ลงชื่อ	วิจิต

ภาคผนวก จ

โครงการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ  
ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

**โครงการ** พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

**ผู้รับผิดชอบ** คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

**ระยะเวลาดำเนินการ** 13 ตุลาคม 2566 – 30 มิถุนายน 2567

### หลักการและเหตุผล

เป็นที่ยอมรับกันมาตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันแล้วว่าไม่มีใครเป็นผู้นำมา  
ตั้งแต่เกิด แต่ทุกคนอาจมีสมรรถนะบางอย่างที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำได้มาก  
น้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำนักเรียน นักศึกษาจะเป็นแนวทาง  
ที่สำคัญในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน สามารถออกไปเป็นพลังที่  
สำคัญกับสังคมในอนาคตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในส่วนของวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์  
มีการจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยการดำเนินงานของ  
คณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการจัด  
กิจกรรมพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขา  
วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ และมีความเป็น  
ประชาธิปไตย โดยให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้  
สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการ  
เรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้  
ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการเป็นผู้ที่  
นำผู้อื่นและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ต้องมีพื้นฐานในการนำหรือ  
บริหารจัดการตัวเองที่ดีเสียก่อน โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงาน  
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย นั้นต้องปลูกฝังให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่  
ประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ การทำงาน  
ให้บรรลุเป้าหมาย การมีความกล้าในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และ  
การมีคุณธรรมและจริยธรรม



ตาราง 1 (ต่อ)

กิจกรรม	2566		2567							
	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
2. การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศสมาชิกใหม่								↔		
3. การจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา	↔									
4. กิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)	↔			↔				↔		

### การประเมินผล

การประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จะดำเนินการดังตาราง 2 ถึง 5

ตาราง 2 การประเมินผลกิจกรรมการจัดเตรียมสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. มีการจัดตั้งองค์การฯตามระเบียบ	1. สภาพจริง	1. แบบ
2. มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพในสังกัดองค์การ	2. การสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม	ประเมินผล
3. มีป้ายชื่อองค์การระดับสถานศึกษา	เข้าร่วมกิจกรรม	สภาพจริง
4. มีธงองค์การสีเดียวกับสีของธงสถานศึกษา	อย่างสร้างสรรค์	2.แบบสังเกต
5. มีคำขวัญ คติพจน์ คำปฏิญาณ	3. การ	
6. มีเครื่องแบบคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	
7. มีสัญลักษณ์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		

## ตาราง 2 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
8. มีแผนภูมิคณะกรรมการบริหารองค์การตามระเบียบ และแนวปฏิบัติ	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล
9. มีแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ	2. การสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม	สภาพจริง
10. มีแผนภูมิ/ตาราง/ สถิติอื่น ๆ (ปีปัจจุบัน)	อย่างสร้างสรรค์	2.แบบสังเกต
11. มีปฏิทินการปฏิบัติงาน	3. การ	
12. มีป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 60 เซนติเมตร ยาวไม่น้อยกว่า 120 เซนติเมตร	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	
13. มีสำนักงานองค์การเป็นสัดส่วน		
14. มีโต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชุด และโต๊ะการประชุม		
15. มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน		
16. มีการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย		
17. มีการเป็นสมาชิกของชมรมวิชาชีพ/องค์การ		
18. มีการได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ		
19. มีการได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ		
20. มีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ เป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง		
21. มีสำนักงานชมรมวิชาชีพ		
22. มีแผนปฏิบัติงานชมรมวิชาชีพ		
23. มี การดำเนิน กิจกรรมชมรมวิชาชีพ		

ตาราง 2 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
24. มีสรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมชมรม วิชาชีพ	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล สภาพจริง
25. มีคณะกรรมการบริหารองค์การตาม ระเบียบ	2. การสังเกตการ เข้าร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์	2.แบบสังเกต
26. มีการประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานองค์การ และ คณะกรรมการ ดำเนินงานชมรมวิชาชีพ	3. การ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น	
27. มีการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษาองค์การ ภายใต้ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย		
28. มีแผนปฏิบัติการประจำปี		
29. มีการจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติ กิจกรรมประจำปี		
30. ที่มีมาของการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี		
31. มีโครงการครบถ้วนตามเป้าหมายหลัก ตามระเบียบ		
32. มีการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การ ปฏิบัติ		
33. มีหนังสือรับ/ส่ง คำสั่ง/ประกาศ และบันทึก ข้อความของ องค์การและ ชมรมวิชาชีพเป็นไป ตามระเบียบงานสารบรรณ และเป็นปัจจุบัน		

ตาราง 2 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
34. มีเอกสารการประชุม	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล
35. มีหลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน	2. การสังเกตการ	สภาพจริง
36. มีบัญชี รายรับ - รายจ่ายเป็นปัจจุบัน	เข้าร่วมกิจกรรม	2.แบบสังเกต
37. มีการสรุปรายงานฐานะทางการเงินของ องค์การต่อประธานกรรมการบริหารองค์การ ภาคเรียนที่ 1 ภายในสิ้นเดือน กันยายน และ ภาคเรียนที่ 2 ภายในสิ้นเดือน กุมภาพันธ์	อย่างสร้างสรรค์	
38. มีการประเมินผลกิจกรรมองค์การวิชาชีพ	3. การ	
39. มีการสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรม	แลกเปลี่ยนความ	
40. มีการประกาศผลการประเมินกิจกรรม องค์การ วิชาชีพ	คิดเห็น	
41. มีการซ่อมกิจกรรมองค์การวิชาชีพ		

ตาราง 3 การประเมินผลกิจกรรมการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. มีแผนงานและโครงการ	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล
2. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศของ องค์การ	2. การสังเกต	สภาพจริง
3. มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การ	การเข้าร่วม	2.แบบสังเกต
4. มีการประชาสัมพันธ์	กิจกรรมอย่าง	
5. มีรูปแบบการจัดการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่	สร้างสรรค์	
6. มีการสรุปสมาชิกเข้าร่วมการปฐมนิเทศ สมาชิกใหม่	3. การ	
7. มีการดำเนินงานขออนุมัติใช้ประมาณ	แลกเปลี่ยน	
8. มีการประเมินผล	ความคิดเห็น	

ตาราง 4 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. มีแผนงานและโครงการ	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล
2. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศขององค์การ	2. การสังเกต ภาวะผู้นำ การ	สภาพจริง 2.แบบสังเกต
3. มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานองค์	เข้าร่วมกิจกรรม	ภาวะผู้นำ
4. มีการประชาสัมพันธ์	อย่างสร้างสรรค์	
5. มีรูปแบบการจัดการประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา	3. การ	
6. มีการสรุปสมาชิกเข้าร่วมการจัดประชุมวิชาการระดับสถานศึกษา	แลกเปลี่ยน	
7. มีการดำเนินงานขออนุมัติใช้ประมาณ	ความคิดเห็น	
8. มีการประเมินผล		

ตาราง 5 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนา “คนดี คนเก่ง มีความสุข” (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและความเป็นผู้นำ กิจกรรมหน้าเสาธง)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. มีแผนงาน และโครงการ	1. สภาพจริง	1. แบบประเมินผล
2. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และประกาศขององค์การ	2. การสังเกต ภาวะผู้นำ การ	สภาพจริง 2.แบบสังเกต
3. มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานองค์	เข้าร่วมกิจกรรม	ภาวะผู้นำ
4. มีการประชาสัมพันธ์	อย่างสร้างสรรค์	
5. มีกำหนดการจัดกิจกรรม	3. การ	
6. มีหลักฐานการจัดกิจกรรม	แลกเปลี่ยน	
7. มีการสรุปสมาชิกเข้าร่วมการจัดกิจกรรม	ความคิดเห็น	
8. มีการดำเนินงานขออนุมัติใช้ประมาณ		
9. มีการประเมินผล		

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสาร สามารถสร้างแรงจูงใจ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความกล้าในการตัดสินใจ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยแสดงออกในแง่ความคิดหรือการปฏิบัติตนด้วยการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้

### หมายเหตุ กลุ่มเป้าหมายคาดหวังว่า

โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**แบบบันทึกการประชุม**

**เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ  
ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์**

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบบันทึกการประชุมนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกรณีจัดประชุมตลอดการทำวิจัยในส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ผู้บันทึกการประชุมได้แก่ผู้วิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย

**หัวข้อเนื้อหา**

1. วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
2. ผู้เข้าประชุม
  - 2.1.....
  - 2.2.....
  - 2.3.....
 ฯลฯ
3. เรื่องการประชุม.....  
.....
4. ผลการประชุม.....  
.....
5. อื่น.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกการประชุม  
(.....)



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ โดยการศึกษาจากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และสภาพความคาดหวัง

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน

2.2 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน 1 คน นักศึกษา และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 82 คน ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.3.2 หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน

2.3.3 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และสภาพความคาดหวัง และตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกเป็นจริงทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำคำตอบไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นายวิชิต ระดมบุญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและกรณารอรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

#### 1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. ตำแหน่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

[ ] นายกองค้การ

[ ] รองนายกองค้การ

[ ] กรรมการ

[ ] เทร้ญญิก

[ ] ปฏิคม

[ ] นายทะเบียน

[ ] ประชาสัมพันธ์

[ ] เลขานุการ

[ ] อื่นๆ (ถ้ามี)

#### 3. ตำแหน่งผู้ร่วมวิจัย

[ ] หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

[ ] ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

#### 4. ตำแหน่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant)

[ ] ผู้บริหาร

[ ] หัวหน้าแผนก

[ ] ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ

[ ] นักเรียน นักศึกษา

**ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ว่าสภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด และท่านมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของตัวเอง ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด











ข้อที่	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>การมีคุณธรรมและจริยธรรม</b>												
43	คณะกรรมการมีความเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว											
44	คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ											
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม											
46	คณะกรรมการมีความขยันและอดทนในการทำงาน											
47	คณะกรรมการมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา											
48	คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อม ถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง											
49	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง											

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือ


 ก่อน

 หลัง

รหัสผู้ตอบ.....

### แบบประเมินตนเอง

เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ  
ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

.....

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน ก่อน  
และหลังการพัฒนา โดยผู้ตอบเป็นผู้ประเมินตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อ  
การดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2. ขอความกรุณาให้ผู้ตอบตามความรู้สึกที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเองในแต่ละ  
ข้อความ และผลการตอบครั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบ เพราะผู้วิจัยจะนำเอาข้อมูลไป  
สังเคราะห์เป็นภาพรวมเท่านั้น

3. วิธีตอบให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อตามความ  
เป็นจริง หรือความรู้สึกที่เป็นจริงลักษณะแบบประเมิน มีทั้งหมด 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน ลักษณะแบบประเมินเป็นแบบ  
ตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
เป็นแบบเลือกคำตอบใช้วิธีแจงแจกความถี่ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก  
5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก 5 ระดับ  
จำนวน 49 ข้อ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลทัศนคติเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัวเลือก 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

**ตอนที่ 5** ความคิดเห็นอื่น ๆ

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบประเมินนี้

วิจิต ระดมบุญ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบ

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและกรณารอรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. ตำแหน่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

[ ] นายกองค้การ

[ ] ปฏิคม

[ ] รองนายกองค้การ

[ ] นายทะเบียน

[ ] กรรมการ

[ ] ประชาสัมพันธ์

[ ] เกร์ญญิก

[ ] เลขานุการ

[ ] อื่นๆ

**ตอนที่ 2** แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้ลึ่กของตัวเอง ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ **มาก**

3 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ **น้อย**

1 หมายถึง มีความรู้ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ความรู้เกี่ยวกับการจัดสภาพทั่วไปขององค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย					
2	ความรู้เกี่ยวกับเอกลักษณ์ขององค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย					
3	ความรู้เกี่ยวกับการจัดสำนักงานองค์กรนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย					
4	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารในสำนักงาน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตาม ระเบียบงานสารบรรณ					
5	ความรู้เกี่ยวกับจัดทำแผนภูมิผู้บริหารองค์กรฯ ตามระเบียบแนวปฏิบัติองค์กรนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย					
6	ความรู้เกี่ยวกับจัดสรรงบประมาณในการจัด กิจกรรมให้เป็นไปตามแผน					
7	ความรู้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งคณะกรรมการชมรม วิชาชีพ คณะกรรมการดำเนินงานและสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย					
8	ความรู้เกี่ยวกับการจัดประชุมวิชาการระดับ สถานศึกษา					
9	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข					

**ตอนที่ 3 แบบประเมินทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการองค์การ  
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกรู้สึกของ  
ตัวท่านเอง ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย ระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย ระดับ **มาก**

3 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย ระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย ระดับ **น้อย**

1 หมายถึง มีทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต  
แห่งประเทศไทย ระดับ **น้อยที่สุด**

**ด้านที่ 1 สถานภาพขององค์การฯ**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	การประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยตามระเบียบขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย					
2	การประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพในสังกัดองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามสาขาวิชา					
3	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ สถานศึกษา					
4	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับ สถานศึกษา					

**ด้านที่ 1 (ต่อ)**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
5	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ชมรมวิชาชีพและชมรมอื่น ๆ					
6	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล กิจกรรมชมรม					
7	การลงชื่อลงเวลาการปฏิบัติงาน					

**ด้านที่ 2 เอกลักษณ์ขององค์การฯ**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
8	การจัดทำป้ายชื่อ และธงขององค์การฯ ระดับ สถานศึกษา					
9	การจัดทำคำขวัญ คติพจน์และคำปฏิญาณ องค์การฯ					
10	การจัดทำสัญลักษณ์ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์					

**ด้านที่ 3 การจัดสำนักงาน**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
11	การจัดโต๊ะ เก้าอี้ สำหรับการทำงานตามตำแหน่ง และการประชุม					
12	การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน					
13	การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในสำนักงาน					

**ด้านที่ 4 เอกสารในสำนักงานองค์การฯตามระเบียบงานสารบรรณ**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
14	การจัดแผนปฏิบัติงานและโครงการขององค์การฯ ชมรมวิชาชีพและชมรมกิจกรรมอื่น					
15	การจัดทำทะเบียนหนังสือ รับ/ส่ง/คำสั่ง/ประกาศ และบันทึกข้อความขององค์การฯและชมรมวิชาชีพ					
16	การจัดเอกสารการประชุม					

#### ด้านที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
17	การจัดทำเอกสารดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
18	การประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมวิชาชีพของสมาชิก					
19	การจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ตามที่กำหนดขององค์กรฯ					
20	การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรฯ					

#### ด้านที่ 5 แผนภูมิ/ป้ายนิเทศ

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
21	การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการบริหารองค์กรฯ ตามระเบียบแนวปฏิบัติองค์กรฯ					
22	การจัดทำแผนภูมิคณะกรรมการดำเนินงาน					
23	การจัดทำแผนภูมิตารางปฏิทินปฏิบัติกิจกรรม					
24	การทำจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์					

#### ด้านที่ 6 การเงิน

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
25	การจัดงบประมาณในการจัดกิจกรรมมีแผนการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรจากสถานศึกษา					
26	การจัดทำหลักฐานการขออนุมัติใช้เงิน					
27	การจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย					
28	การจัดทำทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงินกิจกรรม					
29	การจัดทำการสรุปรายงานฐานะทางการเงินขององค์กรฯต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรฯ					

**ด้านที่ 7 คณะกรรมการชมรมวิชาชีพ, คณะกรรมการดำเนินงาน และสมาชิก  
องค์การฯ**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
30	การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ					
31	การได้มาซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การฯ					
32	การสมัครเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ					

**ด้านที่ 8 การจัดประชุมวิชาการองค์การฯระดับสถานศึกษา**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
33	การจัดแผนงานโครงการ					
34	การจัดคำสั่งมอบหมายหน้าที่					
35	การจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของระเบียบงานสารบรรณ					
36	การจัดการประชาสัมพันธ์					
37	การจัดรูปแบบการจัดประชุมวิชาการองค์การฯ					
38	การสรุปสมาชิกเข้าร่วมทุกกิจกรรมทั้งหมดในการประชุมวิชาการองค์การฯ					
39	การขออนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน และการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ					
40	การจัดทำสรุปรายงานผล					

**ด้านที่ 9 การจัดกิจกรรมพัฒนาคนดี คนเก่ง มีความสุข**

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
41	การจัดทำแผนงานและโครงการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามแบบที่กำหนด					
42	การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ ทั้งคำสั่งสถานศึกษา และประกาศขององค์การฯ					
43	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม ตามระเบียบงานสารบรรณ					

ด้านที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
44	การจัดทำข้อความประชาสัมพันธ์ชัดเจน ได้รับ การอนุญาตจากสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
45	การจัดทำ กำหนดการ ตาราง การฝึกอบรม เกณฑ์ กติกา หนังสือประสานงาน					
46	การจัดทำหลักฐานการจัดกิจกรรม					
47	การจัดทำหลักฐานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมตาม เป้าหมายของโครงการ					
48	การอนุมัติใช้เงิน การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน					
49	การจัดทำเครื่องมือประเมินกิจกรรม ที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของโครงการถูกต้องตามระเบียบ วิธีวิจัย					
50	การจัดทำสรุปรายงานผลตามที่กำหนด มีบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน เอกสารสรุปเป็นรูปเล่ม ถูกต้องครบถ้วน ตามกระบวนการ (PDCA)					

ตอนที่ 4 แบบประเมินทัศนคติ เกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของ  
ตัวท่านเองซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย

4 หมายถึง เห็นด้วย ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง  
ประเทศไทย

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย(2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1	ควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพทั่วไปขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย					
2	การจัดเอกลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	การจัดสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น					
4	การจัดทำเอกสารในสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่เป็นไปตามตามระเบียบงานสารบรรณช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5	การจัดทำแผนภูมิผู้บริหารองค์การช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
6	การใช้งบประมาณที่เป็นไปตามแผนจัดสรรในการจัดกิจกรรมหรือโครงการช่วยให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า สูงสุด					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย(2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
7	ทุกคนควรฝึกตนเองด้วยการเป็น คณะกรรมการชมรมวิชาชีพ คณะกรรมการดำเนินงานและสมาชิก องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย					
8	ทุกคนควรเข้าร่วมกิจกรรมการประชุม วิชาการระดับสถานศึกษา					
9	การจัดกิจกรรมภายในหรือภายนอก สถานศึกษาช่วยพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีความสุข					
10	นักเรียน นักศึกษาทุกคนควรให้ ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่ทาง องค์การฯ จัดขึ้น					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือ



### แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ  
ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

.....

#### คำชี้แจง

แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมฉบับนี้จัดทำเพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน “Weakness” ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ของสถานศึกษา โดยให้ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 2 คน ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 1 คน และกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 25 คน เป็นผู้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยให้ทุกท่านได้ความคิดเห็น อย่างเสรี ให้พิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาจริง โดยแบ่งเป็น แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ Analysis ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ระดับบุคคล กลุ่มที่ 2 ระดับชมรมวิชาชีพ และกลุ่มที่ 3 ระดับสถานศึกษา

กลุ่มที่ 1 วิเคราะห์ (SWOT) ระดับบุคคล

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ปัจจัยภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กลุ่มที่ 2 วิเคราะห์ (SWOT) ระดับชมรมวิชาชีพ

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ปัจจัยภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กลุ่มที่ 3 วิเคราะห์ (SWOT) ระดับสถานศึกษา

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ปัจจัยภายนอก



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ คำชี้แจง**

1.แบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ภายหลังมีการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เสร็จสิ้นแล้ว

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน 1 คน นักศึกษา และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 1 คน และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant) จำนวน 82 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.2.2 หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 10 คน

2.2.3 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 58 คน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความพึงพอใจ

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกเป็นจริงทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำคำตอบไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นายวิชิต ระดมบุญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและกรณารอรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. ตำแหน่งผู้ร่วมวิจัย

[ ] หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

[ ] ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ประเทศไทย

3. ตำแหน่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key Informant)

[ ] ผู้บริหาร

[ ] หัวหน้าแผนก

[ ] ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีพ

[ ] นักเรียน นักศึกษา

[ ] อื่นๆ

### ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของตัวท่านเอง ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>การมีวิสัยทัศน์</b>						
1	คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต					
2	คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ					
3	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้					
4	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล					
5	คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน					
6	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ					
7	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>การมีทักษะในการสื่อสาร</b>						
8	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ					
9	คณะกรรมการมีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม					
10	คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ					
11	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร					
12	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ					
14	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างแรงจูงใจ</b>						
15	คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยก ย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
16	คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ					
17	คณะกรรมการมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานใน การทำงานแต่ละครั้ง					
18	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อน ร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง					
19	คณะกรรมการให้ความสำคัญกับความรูสึกร่วม ต่อภารกิจส่วนรวม					
20	คณะกรรมการมีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็น ความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน					
<b>การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</b>						
22	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
23	คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ ยอมรับ					
24	คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
25	คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
26	คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย					
27	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย					
28	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย					
<b>การมีความกล้าในการตัดสินใจ</b>						
29	คณะกรรมการมีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน					
30	คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน					
31	คณะกรรมการมีการนำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
32	คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง					
33	คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ					
34	คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
35	คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม</b>						
36	คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้เป็นอย่างดี					
37	คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
38	คณะกรรมการมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จ ของงาน					
39	คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
40	คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน ระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอก สถานศึกษา					
41	คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่าง กันได้					
42	คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิก ได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล					
<b>การมีคุณธรรมและจริยธรรม</b>						
43	คณะกรรมการความเสียสละในการทำงาน เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
44	คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูดในการ ทำงานเสมอ					
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึดความถูกต้องตาม หลักศีลธรรม					





## แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

เรื่องการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

### คำชี้แจง

1. แบบสังเกตฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามโครงการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

2. ผู้สังเกต คือ ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 3 คน ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย

3. แบบสังเกตนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้สังเกต

**ตอนที่ 2** สถานการณ์สังเกตเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ จำนวน 49 ข้อ

**ตอนที่ 3** สิ่งที่ได้จากการสังเกต

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

วิจิต ระดมบุญ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สังเกต

ชื่อผู้สังเกต.....

ตำแหน่ง

[ ] ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการชมรมวิชาชีว

[ ] หัวหน้าแผนกวิชา

**ตอนที่ 2 สถานการณ์สังเกต** โดยผู้สังเกตเลือกสถานการณ์ในการสังเกตซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรม/โครงการหรือการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์อื่นๆ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นพฤติกรรมคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีวในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์แสดงออกตามรายการสังเกต โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
<b>การมีวิสัยทัศน์</b>						
1	คณะกรรมการสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต					
2	คณะกรรมการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ					
3	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาได้					
4	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาสู่สากล					
5	คณะกรรมการสามารถวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน					
6	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ					
7	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง					
<b>การมีทักษะในการสื่อสาร</b>						
8	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ					
9	คณะกรรมการมีเทคนิคการรวมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม					
10	คณะกรรมการสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ					

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
11	คณะกรรมการสามารถวิเคราะห์ข่าวสารและใช้ วิจักษณ์ญาณในการรับข่าวสาร และนำข้อมูลที่ได้มา ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร					
12	คณะกรรมการสามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนา ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	คณะกรรมการให้การยอมรับและยกย่อง ความสำเร็จแก่สมาชิกเมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละ โครงการ					
14	คณะกรรมการสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความ มั่นใจ					
<b>การสร้างแรงจูงใจ</b>						
15	คณะกรรมการมีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยก ย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
16	คณะกรรมการสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ					
17	คณะกรรมการมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานใน การทำงานแต่ละครั้ง					
18	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อน ร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง					
19	คณะกรรมการให้ความสำคัญกับความรู้อีกต่อ ภารกิจส่วนรวม					
20	คณะกรรมการมีการพัฒนาให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	คณะกรรมการมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็น ความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน					

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
<b>การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</b>						
22	คณะกรรมการสามารถปฏิบัติตามแผนงาน อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
23	คณะกรรมการมีความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ ยอมรับ					
24	คณะกรรมการเมื่อมีการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ สำเร็จจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม					
25	คณะกรรมการมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้					
26	คณะกรรมการมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย					
27	คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การ มุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย					
28	คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นแสวงหาวิธีการ ใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย					
<b>การสร้างแรงจูงใจ</b>						
29	คณะกรรมการมีความกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน					
30	คณะกรรมการมีความสามารถตัดสินใจในการ ทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน					
31	คณะกรรมการมีการนำความคิดที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
32	คณะกรรมการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่ง ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง					

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
33	คณะกรรมการมีความกล้าตัดสินใจในปัญหา เร่งด่วนได้อย่างมีสติ					
34	คณะกรรมการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความ เปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
35	คณะกรรมการสามารถใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก					
<b>การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม</b>						
36	คณะกรรมการสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นอย่างดี					
37	คณะกรรมการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
38	คณะกรรมการมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จ ของงาน					
39	คณะกรรมการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
40	คณะกรรมการสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน ระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา					
41	คณะกรรมการสามารถปรับตัวให้ทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ได้					
42	คณะกรรมการมีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้ อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล					

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
การมีคุณธรรมและจริยธรรม						
43	คณะกรรมการความเสียหายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
44	คณะกรรมการมีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ					
45	คณะกรรมการทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม					
46	คณะกรรมการมีความขยันและอดทนในการทำงาน					
47	คณะกรรมการมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา					
48	คณะกรรมการมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง					
49	คณะกรรมการมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง					





**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21  
ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย  
วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์**

**คำอธิบาย**

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยระดับปริญญาเอก สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์”

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ควรมีผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องการพิจารณา ซึ่งมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับภาวะผู้นำ ที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าควรมีภาวะผู้นำที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับภาวะผู้นำที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 ของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การอนุเคราะห์พิจารณาในครั้งนี้ ขอความเจริญ จงเกิดขึ้นแก่ท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเท่านั้น อันจะเกิดผลดี กับคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ต่อไป

นายวิชิต ระดมบุญ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ก่อนที่จะมีแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยแสดงออกในแง่ความคิดหรือการปฏิบัติตนด้วยการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

**1. การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ สามารถวางแผนการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเรื่องของอนาคตอยู่เสมอ สามารถส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างมีหลักการ สามารถแนะนำแนวทางการดำเนินงานที่ดีแก่สมาชิกเพื่อเป้าหมายการดำเนินงานในระยะยาว มีการเสริมสร้างสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเอง

**2. การมีทักษะในการสื่อสาร** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและทันสมัย รับข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยจากหลากหลายช่องทาง สามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีความมั่นใจ มีเทคนิคการร่วมสนทนาในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างเข้าใจ วิเคราะห์ข่าวสารและใช้วิจารณญาณในการรับข่าวสาร เลือกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ตนเองสนใจ และมีประโยชน์ต่อการทำงานสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

**3. การสร้างแรงจูงใจ** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า มีวิธีสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินการ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ละครั้ง สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังได้ ให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมต่อภารกิจส่วนรวม พัฒนาให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็น

ความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน ให้การยอมรับและยกย่องความสำเร็จแก่สมาชิก เมื่อเสร็จกิจกรรมแต่ละโครงการ

**4. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้องค์การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ เมื่อค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม มุ่งให้ตนเองปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมาย กระตือรือร้นแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

**5. การมีความกล้าในการตัดสินใจ** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า กล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถตัดสินใจในการทำงานแต่ละครั้ง ได้อย่างชัดเจน นำความคิดที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง กล้าตัดสินใจในปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีสติ พร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ

**6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างนักเรียนนักศึกษาทั้งในและระหว่างสถานศึกษาปรับตัวให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังต่างกัน มีความเข้าใจและพิจารณาสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคคล

**7. การมีคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า เข้าใจการทำงานของเพื่อนที่มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอ มีความพยายามในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ยากลำบาก ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรมเห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงาน แม้สิ่งนั้นอาจไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเองควบคุมสติอารมณ์ได้ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลรอบข้าง มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการ

ทำงานทุกครั้งแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ ที่แสดงออก มีความขยันและอดทน มีจิตอาสาและเสียสละ มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา มีวินัย ซื่อสัตย์ และรักษาสัจจะ

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
1. การมีวิสัยทัศน์				
2. การมีทักษะในการสื่อสาร				
3. การสร้างแรงจูงใจ				
4. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย				
5. การมีความกล้าในการตัดสินใจ				
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม				
7. การมีคุณธรรมและจริยธรรม				

ภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าควรมีนอกเหนือจากกล่าวมาข้างต้นแล้ว

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายวิชิต ระดมบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	10 พฤษภาคม พ.ศ. 2518
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	58 ม.6 ต.สว่าง อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย อ.ศิขรภูมิ จ.สุรินทร์
พ.ศ.2536	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ อ.เมือง จ.สุรินทร์
พ.ศ. 2538	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ อ.เมือง จ.สุรินทร์
พ.ศ. 2540	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ครูเทคนิคไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคอุตรธานี อ.เมือง จ.อุตรธานี
พ.ศ. 2551	ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาไฟฟ้า (ค.อ.ม.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ.2556	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ.2567	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2543	อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร
พ.ศ. 2556	ครู คศ.2 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร อ.เมือง จ.สกลนคร
พ.ศ. 2558	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพศิขรภูมิ อ.ศิขรภูมิ จ.สุรินทร์
พ.ศ. 2559	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ อ.เมือง จ.สุรินทร์