

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาการและงานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่นตอนต้น (13-15 ปี)

- 1.1 ความหมายของวัยรุ่น
- 1.2 พัฒนาการของวัยรุ่น
- 1.3 งานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่น

ตอนที่ 2 ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

- 2.1 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21
- 2.2 แนวคิดและความสำคัญทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21
- 2.3 ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 องค์ประกอบหลักของทักษะชีวิตและอาชีพ
- 3.2 องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 3.3 องค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ
- 3.4 องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
- 3.5 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
- 3.6 องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด
- 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพ
- 3.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

- 4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 4.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

- 4.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 4.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี
- 4.5 การพัฒนาตัวบ่งชี้
- 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## ตอนที่ 1 พัฒนาการและงานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่นตอนต้น (13–15 ปี)

### 1.1 ความหมายของวัยรุ่น

วัยรุ่น (Adolescence) มาจากคำกริยา ในภาษาละตินว่า Adolescere หมายถึง การก้าวไปสู่วุฒิภาวะ (To Grow Into Maturity) หรือการเจริญย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาการเจริญเติบโตจากความไม่มีวุฒิภาวะของเด็กไปสู่ความมีวุฒิภาวะของผู้ใหญ่เป็นช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (Steinberg, 1993 p. 4)

สมภพ เรืองตระกูล (2551, หน้า 8) กล่าวว่า วัยรุ่น หมายถึง วัยที่เป็นช่วงพัฒนาการที่มีการเปลี่ยนแปลงและใช้เวลานานระหว่างวัยเด็กกับผู้ใหญ่ ไปสู่กระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ทั้งทางร่างกาย การรู้ การเข้าใจ อารมณ์ และสังคม ระยะเริ่มต้นของวัยรุ่น คือ วัยเจริญพันธุ์

สุวารี คำศิริรักษ์ (2552, หน้า 16) สรุปว่า วัยรุ่น หมายถึง วัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อเข้าสู่วุฒิภาวะ เป็นช่วงเชื่อมต่อระหว่างวัยเด็กกับผู้ใหญ่ โดยทั่วไปกำหนดว่าเด็กเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นเมื่อ เด็กหญิงเริ่มมีประจำเดือนและเด็กชายจะมีสุจิ

ศรัญญา อิชิตะ (2553, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะการเจริญเติบโตเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างวัยเด็กกับผู้ใหญ่ มีพัฒนาการที่เด่นทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เด็กผู้หญิงจะเข้าสู่กระบวนการเป็นวัยรุ่นก่อนเด็กผู้ชาย 1-2 ปี ในขณะที่เดียวกันวัยรุ่นไม่ควรได้รับการปฏิบัติเยี่ยงเด็ก แต่ยังไม่พร้อมที่รับการปฏิบัติเยี่ยงผู้ใหญ่

สรุปได้ว่า วัยรุ่น หมายถึง วัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเพื่อเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ ผู้หญิงเริ่มตั้งแต่การมีประจำเดือนและผู้ชายจะมีอสุจิ

## 1.2 พัฒนาการของวัยรุ่น

นันทวัน ยันตะติลล (2551, หน้า 8-9) กล่าวว่า วัยรุ่นแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ วัยรุ่นตอนต้น ช่วงอายุระหว่าง 10-13 ปี วัยรุ่นตอนกลาง อายุระหว่าง 14-16 ปี และวัยรุ่นตอนปลาย อายุระหว่าง 17-20 ปี หรืออาจแยกวัยรุ่นเป็น 2 ระยะ คือ วัยรุ่นตอนต้น ช่วงอายุ 10-15 ปี และวัยรุ่นตอนปลาย ช่วงอายุ 16-20 ปี การเปลี่ยนแปลงของวัยรุ่นที่สำคัญมี 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ ซึ่งรวมทั้งพัฒนาการทางอารมณ์ สังคม สติปัญญาและคุณธรรม เมื่อเด็กย่างเข้าสู่วัยรุ่น จะเห็นลักษณะของเด็กเปลี่ยนแปลงไปจากวัยเด็กได้อย่างชัดเจนทั้งร่างกายและจิตใจ เด็กผู้หญิงจะเข้าสู่วัยรุ่นได้เร็วกว่าเด็กผู้ชายประมาณ 2 ปี โดยทั่วไปเด็กหญิงจะตั้งต้นเข้าสู่วัยรุ่นเมื่ออายุประมาณ 11-13 ปี เด็กชายจะเข้าสู่วัยรุ่นโดยเฉลี่ยเมื่ออายุประมาณ 13-16 ปี

1. วัยรุ่นตอนต้น อายุ 11-13 ปี เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายทุกระบบอย่างมาก มีการเพิ่มของน้ำหนักและส่วนสูงอย่างมาก มีการเจริญเติบโตสูงใหญ่อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะที่คอ แขน ขา มากกว่าที่ลำตัว ทำให้เด็กรู้สึกว่าตัวเองมีรูปร่างเก้งก้างน่ารำคาญ และการเจริญเติบโตขยายขนาดของร่างกายในแต่ละส่วน อาจเกิดขึ้นไม่พร้อมกัน เช่น ร่างกายซิกซายและขวาเจริญเติบโตมีขนาดไม่เท่ากันในระยะแรกๆ แต่เจริญเท่ากันทันกันในระยะท้ายๆ เด็กชายจะมีกล้ามเนื้อและพลังกำลังเหนือกว่าเด็กหญิง ในขณะที่เด็กหญิงจะมีไขมันสะสมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เต้านมและสะโพก ต่อมไขมันใต้ผิวหนัง และต่อมเหงื่อทำหน้าที่มากขึ้น ก่อให้เกิดสิวและกลิ่นตัว มีการพัฒนาการของอวัยวะที่เป็นสัญลักษณ์ทางเพศ เด็กชายจะมีลูกอัณฑะและองคชาติขยายใหญ่ มีความสามารถในการสร้างอสุจิ มีขนบริเวณหัวหน่าวและรักแร้ เด็กหญิงจะเริ่มมีเต้านมใหญ่ขึ้น สะโพกขยาย อวัยวะเพศมีน้ำหล่อเลี้ยงในช่องคลอด มีขนบริเวณหัวหน่าวและรักแร้ เริ่มมีประจำเดือน เด็กหญิงจะเข้าสู่วัยรุ่นเร็วกว่าเด็กชาย 1-2 ปี ผลของการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่ออารมณ์ของเด็กวัยนี้ได้มาก โดยจะสามารถเห็นลักษณะของอารมณ์ที่แปรปรวน ลับสน อ่อนไหวง่ายอารมณ์ขึ้นๆ ลงๆ ไม่มั่นคง และสามารถที่จะเห็นลักษณะอารมณ์ได้ทุกรูปแบบ ทั้งความวิตกกังวล หงุดหงิด หงุดหงิด หมกมุ่น

ไม่พอใจในรูปร่างที่เปลี่ยนไป กลัวว่าจะมีความผิดปกติในร่างกาย วิตกกังวลกับอารมณ์  
 เพศที่สูงขึ้นและพฤติกรรมทางเพศ กลัวการเป็นผู้ใหญ่กลัวความรับผิดชอบ บางครั้งอยาก  
 เป็นเด็กบางครั้งอยากเป็นผู้ใหญ่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อนเป็นบุคคลที่สำคัญ  
 สำหรับวัยรุ่น วัยนี้ชอบที่จะคลุกคลีสูงลิบกับเพื่อนเพศเดียวกัน วัยรุ่นต้องการเป็นที่ยอมรับ  
 ของเพื่อนๆ ต้องการทำให้เหมือนเพื่อน เพื่อนเป็นที่พึ่งพิงให้วัยรุ่นค่อยๆ ผ่อนคลาย  
 ความผูกพันที่มีต่อพ่อแม่ลง เพื่อเตรียมตัวก้าวไปสู่ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง  
 ลักษณะของเพื่อนที่วัยรุ่นคบ บอกถึงภาพพจน์ต่อตัวเอง เพราะวัยรุ่นจะเลือกคบเพื่อน  
 ที่คล้ายๆ ตัวเองการได้มีโอกาสได้รู้จักกับเพื่อนทั้งชายและหญิงช่วยให้วัยรุ่นได้เรียนรู้  
 การวางตัวในบทบาทที่เหมาะสมกับเพศของตน ช่วยให้เขารู้สึกมั่นคงในความเป็นชายหรือ  
 เป็นหญิงของตัวเองความสัมพันธ์กับพ่อแม่ แม้ว่าเด็กวัยนี้จะให้ความสำคัญกับเพื่อนมาก  
 บางครั้งดูเหมือนเขาเชื่อถือ และรับฟังเพื่อนมากกว่าพ่อแม่ แต่ถ้าเขาเคยใกล้ชิด มีความ  
 เคารพรักใคร่ในตัวพ่อแม่มาตั้งแต่วัยเด็กแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างพ่อแม่กับวัยรุ่น  
 จะมีบ้างแต่ไม่รุนแรง เพราะเขาก็กังยังมี ความผูกพันกับพ่อแม่อยู่มาก

2. วัยรุ่นตอนกลาง อายุ 14-16 ปี ในวัยนี้พัฒนาการทางร่างกายจะไม่  
 เปลี่ยนแปลงมากเท่ากับในช่วงแรก วัยรุ่นจะยอมรับสภาพร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็น  
 หม่อมเป็นสาวได้แล้ว ด้านอารมณ์จิตใจจะค่อนข้างราบรื่นเมื่อเทียบกับวัยรุ่นตอนต้น  
 การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ในช่วงนี้เป็นเรื่องการพัฒนาสติปัญญา การเปลี่ยนแปลงทาง  
 สังคม

3. วัยรุ่นตอนปลาย อายุ 17-20 ปี วัยรุ่นช่วงนี้การเจริญเติบโต  
 การเปลี่ยนแปลงของร่างกายมีความสมบูรณ์ เป็นผู้ใหญ่เต็มที่แล้ว มีความพร้อมทางด้าน  
 การเจริญพันธุ์สมบูรณ์ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มั่นใจและพอใจลักษณะรูปลักษณ์ของ  
 ตนเอง ไม่รู้สึกมีปมด้อย นอกจากบางคนที่มีความพิการหรือมีความผิดปกติ วัยรุ่นช่วง  
 ปลายเป็นช่วงระยะเวลาที่รู้สึกอิสระเป็นตัวของตัวเอง จากความรู้สึกที่จะต้องพึ่งพาพ่อแม่  
 หรืออยู่ใต้การบังคับบัญชาของผู้ปกครอง ความขัดแย้งในช่วงวัยรุ่นช่วงกลางจึงกลับ  
 เปลี่ยนแปลงเป็นความเข้าใจถึงความรักความหวังดี ความเอื้ออาทรที่พ่อแม่มีต่อตัววัยรุ่น  
 ยอมรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากพ่อแม่ กลับมาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า  
 ของพ่อแม่ที่มีต่อตัววัยรุ่นเพิ่มมากขึ้น เป็นเวลาของการฝึกฝนอาชีพ ตัดสินใจที่จะเลือก  
 อาชีพที่เหมาะสม และเป็นช่วงเวลาที่ จะมีความผูกพันแน่นแฟ้น (Intimacy) กับเพื่อนต่าง  
 เพศสภาพทางร่างกายเปลี่ยนแปลงเติบโตโดยสมบูรณ์เต็มที่ และบรรลุนิติภาวะ

### 1.3 งานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่น

เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์ (2549, หน้า 34) กล่าวว่า งานตามขั้นพัฒนาการของ Havighurst (Developmental Tasks) ได้รับอิทธิพลแนวคิดด้านลักษณะของพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยมาจาก Erikson แต่เขาอธิบายในอีกแง่มุมหนึ่งซึ่งแตกต่างไปจาก Erikson Erikson อธิบายว่า “ในแต่ละช่วงวัยของชีวิตนั้น พฤติกรรมของคนอาจจะพัฒนาออกมาในทางบวกหรือลบก็ได้ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบเลี้ยงดู” ส่วน Havighurst อธิบายว่า “ในแต่ละช่วงวัยของชีวิตนั้นจะมีงานประจำวัยซึ่งเป็นงานที่ทุกคนควรจะทำได้ในช่วงวัยนั้นๆ โดยเป็นงานที่แต่ละบุคคลจะต้องเรียนรู้ ถือเป็นงานของชีวิต โดยในช่วงวัยต่างๆ ถ้าบุคคลใดไม่ประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ จะมีผลต่อการปรับตัวซึ่งจะมีอิทธิพลต่องานในระยะหลังได้” การที่สังคมที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างสมบูรณ์นั้น คือ บุคคลในสังคมจะต้องบรรลุนานตามขั้นพัฒนาการ

#### งานประจำที่สำคัญช่วงวัยรุ่น

1. สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีและเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกันได้ทั้งที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ
- 2. สามารถแสดงบทบาททางสังคมได้เหมาะสมกับเพศของตน
3. ยอมรับสภาพร่างกายตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้จักระวังรักษาสุขภาพของตนเองได้
4. รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ใหญ่
5. มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่าย รู้จักรับผิดชอบต่อการเงินและการใช้จ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดี
6. มีการเลือกและเตรียมตัวเพื่ออาชีพ
7. มีการเตรียมตัวเพื่อการแต่งงานและการมีครอบครัว
8. เตรียมตัวที่จะเป็นพลเมืองดี โดยการหาทักษะในการใช้ภาษา การสื่อความหมาย การหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น กฎหมาย รัฐบาล เศรษฐกิจและสังคม
9. มีความต้องการและรู้จักพัฒนาตนให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคมโดยรวม
10. มีความรู้สึกและความเข้าใจในเรื่องค่านิยม ตลอดจนรู้จักตัดสินใจเลือกค่านิยมและมาตรฐานที่ตนควรยึดถือเป็นหลักใช้เป็นแนวทางในชีวิต

สรุปได้ว่า จากงานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่นที่ Havighurst และ Erikson อธิบายไว้ จะเห็นได้ว่าการมีทักษะชีวิตและอาชีพเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งที่วัยรุ่นจำเป็นต้องปฏิบัติให้ได้เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

## ตอนที่ 2 ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

### 2.1 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า สภาพสังคมในศตวรรษใหม่ เป็นยุคของความเร็วและความล้ำสมัยของเทคโนโลยีการสื่อสาร ความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม การหล่อหลอมรวมความคิดและความเชื่อของกลุ่มคน ที่บุคคลในสังคมจะต้องตั้งรับการมีวิถีชีวิตยุคใหม่อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมาก ได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียน ทั้งการดำเนินชีวิตท่ามกลางกระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาต่อบุตรหลาน ตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่างๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมากทั้งปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความรุนแรง ปัญหาเด็กติดเกม ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชนที่มีทักษะชีวิตต่ำขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมที่ดี เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว อาจเป็นคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ และมีความขัดแย้งในชีวิตได้ง่าย ครูจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกัน ให้รอดพ้นจากการครอบงำความคิดของสื่อเทคโนโลยีและตั้งรับต่อการก้าวรุกทางสังคมอย่างรู้เท่าทัน

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ (2555, หน้า 4-5) กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วย ข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม และไม่ว่าจะหันไปทางใด ก็ จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตแทนการใช้แรงงานแบบเดิม จากสถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าคนที่ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีทักษะในการเผชิญกับโลกที่ซับซ้อนขึ้น แต่ปัจจุบันระบบการศึกษาของรัฐยังไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณสมบัติดังกล่าว จึงทำให้เกิดคำถามขึ้นว่าแล้วการศึกษา

แบบใดที่จะสามารถสร้างนักเรียนพันธุ์ใหม่ให้มีความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต จากคำถามได้นำไปสู่การสร้างกรอบความคิดใหม่ด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความร่วมมือของหลายฝ่าย ได้แก่ องค์กรด้านการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนโดยเนื้อหาสาระของกรอบความคิดนี้มองว่านักเรียนพันธุ์ใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะที่เรียกว่า “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” ซึ่งสามารถแบ่งได้กว้างๆ เป็น 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อวงการธุรกิจ และการทำงานอย่างมาก ส่งผลให้ความเชื่อที่ว่านักเรียนที่เรียนหนังสือเก่งจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่เป็นความจริงอีกต่อไป นักเรียนพันธุ์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ถูกคาดหวังจากสังคมและนายจ้างให้มีทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการทำงานและชีวิตประจำวันด้วย คือ จะต้องเป็นผู้มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สามารถทำงานและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความเป็นผู้นำ สร้างผลงานของตัวเองได้และรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคนจากต่างวัฒนธรรมและมีวิถีชีวิตที่หลากหลายได้

รัฐพล ศิลลาจันทร์ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นจะเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการสอนของครู หรือที่เรียกว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เรียนรู้ได้จากในตำราเท่านั้นแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกสภาวะที่ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เอง ซึ่งกรอบแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และการคิด นอกจากเรียนรู้เนื้อหาทางวิชาการจำเป็นต้องรู้จักวิถีเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักใช้สิ่งที่เรียนมาอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้และการคิดประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสรรคและการผลิตนวัตกรรม ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะชีวิต ครูที่ดีย่อมรู้จักสอดแทรกทักษะชีวิตในบทเรียน ความท้าทายในปัจจุบันคือการผสมผสานทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง แยกสาย และรอบด้าน ทักษะชีวิต ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีจริยธรรม การรู้จักรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว การรู้จักเพิ่มพูนประสิทธิผลของตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ทักษะในการเข้าถึงคน ความสามารถในการชี้แนะตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เน้นทางด้านทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบ เชื้อถือได้ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่าโลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต เป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และยอมรับความสิ่งที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานะที่เปลี่ยนไปและทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ

## 2.2 แนวคิดและความสำคัญของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 16-21) กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียนโดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วยภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับ



ศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวการกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันได้แก่ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาและการสื่อสารและการร่วมมือ

2. ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมายผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้านได้แก่ความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อและรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญได้แก่ความยืดหยุ่นและการปรับตัวการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Skills)

ที่มา: วิจารย์ พานิช (2556, หน้า 6)

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ทักษะเพื่อ  
การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

- ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อม  
ของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ความริเริ่ม  
สร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสาร  
และการร่วมมือ

- ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการ  
เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถ  
ในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัย  
ความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

- ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้  
ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้ ความยืดหยุ่น  
และการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะทางสังคมและสังคม  
ข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ ภาวะผู้นำและ  
ความรับผิดชอบ

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ  
การเรียนรู้ 3R x 7C 3R คือ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A)  
Rithematics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการ  
คิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้าน  
การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจ  
ใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership  
(ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information,  
and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and  
ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career  
and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ  
ที่ 21 มีจุดเริ่มต้นมาจากการประชุมร่วมกันของนักวิชาการหลากหลายสาขาใน  
สหรัฐอเมริกาการประชุมร่วมกัน โดยรัฐบาลต้องการพัฒนาคุณภาพประชากรประเทศ  
เพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศกับนานาชาติและต้องการให้ประชากรนั้น

มีคุณภาพและศักยภาพในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้องค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ควรเกิดขึ้นในผู้เรียนจากการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Student Outcomes) ได้แก่ ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ทักษะชีวิตและการทำงานในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มี ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาความรู้ หรือทักษะการคิดเท่านั้น หากแต่ยังต้องการ ผู้ที่สามารถทำงานในบริษัทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวความคิดริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง ทักษะทาง สังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมการเพิ่มผลผลิตและความรู้รอบตัว ความเป็นผู้นำ และความรู้รอบตัว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 66) กล่าวว่า โลกศตวรรษ ที่ 21 หมายถึงโลกในยุค ค.ศ. 2000-2100 คือ รวมทั้งยุคปัจจุบันที่มองไปถึงอนาคต (ปีนี้เราอยู่ใน ค.ศ. 2016) การที่นักวิชาการชอบกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ (ร้อยปี) ต่างๆ เพราะแต่ละร้อยปีที่ผ่านมา โลกมักมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมที่ เห็นได้ค่อนข้างชัดเจนเศรษฐกิจของโลกในศตวรรษที่ 19-20 หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งแรกในยุโรปเป็นยุคของการผลิตแบบโรงงานอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เครื่องจักร เครื่องทุ่นแรงและใช้คนคุมเครื่องที่แค่อ่านคู่มือได้ และแรงงานฝีมือที่แค่ทำงานง่ายๆ เช่น การประกอบชิ้นส่วนตามระบบสายพาน ก็สามารถผลิตสินค้าไปขายได้ การจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 19-20 จึงเป็นเรื่องการฝึกความรู้ ทักษะสำหรับป้อนคนเข้าไปทำงานใน เศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรมยุคแรกๆ เศรษฐกิจของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนแปลง จากระบบทุนนิยมอุตสาหกรรมยุคแรกๆ ไปเป็นทุนนิยมอุตสาหกรรมข้ามชาติ ที่มีการ พัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการในระดับที่สูงกว่ายุคก่อนอย่างมาก เน้นการผลิตสินค้าและบริการไฮเทคแบบอัตโนมัติที่ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพิ่มขึ้น ต้องการใช้แรงงานและการจัดองค์กรที่มีความรู้และการคิดค้นใหม่ คนทำงานมี ความรู้ทักษะแบบใหม่ที่ปรับตัวเรียนรู้งานแบบใหม่ได้เร็ว การผลิตแบบสายพานในโรงงาน อุตสาหกรรมยังคงมีอยู่ แต่กลายเป็นเพียงส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ และถือว่าเป็น เทคโนโลยีระดับต่ำที่ให้ผลตอบแทนต่ำกว่าระบบการผลิตแบบใหม่ที่ตั้งอยู่บน ฐานความรู้ ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 (ที่บางคนเรียกว่ายุคหลัง อุตสาหกรรม) เป็นระบบที่มีการแข่งขันและร่วมมือกันอย่างซับซ้อนขึ้น ต้องการใช้แรงงาน

ที่มีความรู้ ทักษะแบบใหม่และใช้การบริหารจัดการความรู้ในระดับที่สูงขึ้นกว่ายุคก่อนหน้านี้นี้มาก

การจัดการศึกษาของไทยที่ยังเป็นแบบศตวรรษที่ 19-20 คือ มุ่งฝึกฝนคนตามความชำนาญเฉพาะทางเพื่อผลิตแรงงานไปป้อนโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้ระบบการผลิตแบบสายพาน จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ล้าหลัง และทำให้เศรษฐกิจและสังคมของไทยในยุคปัจจุบันพัฒนาได้ช้ากว่าประเทศอื่นๆ หรือมีปัญหาในหลายด้าน จำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูประบบการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงานใหม่ทั้งหมดโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ชนิดที่การจัดการศึกษาแบบโรงงานเพื่อผลิตคนที่มีความรู้ทักษะบางอย่าง และการท่องจำข้อมูลไปทำงาน ชุดหนึ่งในระบบแบ่งงานกันทำ เพื่อผลิตสินค้าและบริการเพื่อการส่งออกส่วนใหญ่และขายในประเทศส่วนหนึ่งแบบที่ไทยทำอยู่เป็นเรื่องล้าสมัย การศึกษาไทยจึงล้าหลังประเทศอื่นๆ ที่ปฏิรูปการศึกษาอย่างได้ผลมากกว่าไทย การพัฒนาทางเศรษฐกิจการเมืองของไทยก็ล้าหลังตามไปด้วย

ศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสำคัญในแง่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิตและการสื่อสาร โดยเฉพาะเรื่องคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เทคโนโลยีชีวภาพเทคโนโลยีวัสดุ และอื่นๆ ใช้เครื่องจักร คอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่เพิ่มขึ้น ใช้คนทำงานการผลิตแบบเก๋าลดลงงานหลายอย่างใช้คอมพิวเตอร์ทำแทนคนได้ ทำให้คนที่มีความรู้ทักษะแบบต่างๆ ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศตลาดเกิดใหม่ถูกปลดจากงานคนที่ทำงานในภาคความรู้ข้อมูลข่าวสาร การบริการ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น คนที่ทำงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการผลิตมีสัดส่วนลดลง

สรุปได้ว่าทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการดำเนินชีวิตให้ประสบผลสำเร็จโดยปราศจากความขัดแย้ง ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำ การมีความริเริ่มสร้างสรรค์ การยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นการสร้างองค์ความรู้ด้านทักษะความเชี่ยวชาญและสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2.3 ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

### ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 53-54) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกรำคาญหรือแปลกแยกและทำงานสำเร็จได้

พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและการทำงานในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาความรู้หรือทักษะการคิดเท่านั้นหากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557, หน้า 44) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ วางแผน และดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถจัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ข้อผิดพลาด และข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้เป็นอย่างดี

ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลใช้ความรู้ความคิดในการแก้ปัญหาและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยสามารถควบคุมตนเอง เพื่อดำรงชีวิตและเตรียมแผนสำหรับเลือกประกอบอาชีพในอนาคตให้เหมาะสมในยุคที่มีการแข่งขันในด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

สมพร คงวิมล (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะชีวิตเป็นความสามารถของบุคคลอันประกอบด้วยความรู้เจตคติและทักษะในอันที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ตัวใน

สภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

Partnership Great Schools (2014) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการคิดสำหรับเนื้อหาความรู้ และความสามารถที่จะนำทางชีวิตและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนในยุคที่มีการแข่งขันด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

จากความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพข้างต้น สรุปได้ว่าทักษะชีวิตและอาชีพเป็นพฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสังคมซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผน สำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเองโดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพ

### งานวิจัยในประเทศ

มนัสนันท์ รอดเชื้อจีน (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตในบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่าโมเดล ตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 727.39$  df = 680, p = .10) โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ทักษะชีวิตในบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบทักษะชีวิตด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การจัดการอารมณ์ เท่ากัน รองลงมาได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การตระหนักรู้ในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพ ความรับผิดชอบ ต่อสังคม และการจัดการความเครียด ตามลำดับ

เอกชัย พุทธสอน (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะชีวิตและการทำงาน คือ มีทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

เดือนใจ ปิ่นนิกร (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารโรงเรียนภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก

และการบริหารโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลระดับมากที่สุด (2) การกำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ดังนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปตามภารกิจ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่ 2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

นันทวัน จันทร์กลิน (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเนินมะปราง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุดได้แก่ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมีปัญหาสูงสุด รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และปัญหาด้านทักษะชีวิตและการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วารินทร์ พินเฟื่องฟู (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาองค์ประกอบทักษะชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทักษะชีวิตมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการคิด ทักษะทางจิตใจทักษะทางการกระทำ และทักษะทางสังคม โดยผลการวิจัยดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงด้วยค่าสถิติประจำโมเดล คือ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) = 145.96, ค่าองศาความเป็นอิสระ (df) = 75, ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.00000, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.023, ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.99, ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (CFL) = 0.99, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.36, และ ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) = 1,312.31

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.59 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวบ่งชี้ และโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดล การวัดทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในศตวรรษ ที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า (1) นักเรียนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายในทักษะการสร้าง สัมพันธระหว่างบุคคล และการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทักษะการสื่อสารและการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน (2) โมเดลการวัดทักษะชีวิตและ อาชีพมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ = 3.01; df = 2; p-value = 0.22, GFI = 0.99, AGFI = 0.99, RMR = 0.001, RMSEA = 0.04 (3) เกณฑ์ปกติของทักษะชีวิตและอาชีพในระดับท้องถิ่น (local Norms) เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีคะแนนปกติที่สูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นักเรียน เพศหญิงมีคะแนนปกติที่สูงกว่านักเรียนเพศชาย

จตุพร เจ้าทรัพย์ (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุ และผลของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ (1) โมเดล เชิงสาเหตุและผลของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษาประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพล ทางตรงต่อทักษะชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุด คือ สัมพันธภาพทางสังคม มีขนาดอิทธิพล 0.30 รองลงมา คือ เจตคติต่อตนเองและการ เรียน มีขนาดอิทธิพล 0.24 พื้นฐานครอบครัว มีขนาดอิทธิพล 0.21 และรูปแบบการเรียน มีขนาดอิทธิพล 0.17 ทักษะชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 (2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุและผลของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและ ผลของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 12.63 องศาอิสระ เท่ากับ 7 ที่ระดับ ความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.082 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 และค่า RMR = 0.00 ตัวแปรในโมเดลสามารถ อธิบายความแปรปรวนของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษาได้ ร้อยละ 59 และตัวแปร ทักษะชีวิตสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพนักเรียนอาชีวศึกษาได้ ร้อยละ 27

### งานวิจัยต่างประเทศ

Wang et al (2008) ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะชีวิต แต่เมื่อศึกษาแล้ว พบว่า ในบทความได้กล่าวถึง การพัฒนาเพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพ คือการ จัดการและควบคุมอารมณ์ ความริเริ่มในงาน ความเป็นผู้นำในการทำงาน ความสามารถ ทางสังคม การจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความมั่นใจในตนเอง



ซึ่งคุณสมบัติทางจิตวิทยา โดยใช้แบบสอบถาม LEQ-H เพื่อวัดโครงการการทำงานกับนักเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของชีวิตตรวจสอบความสอดคล้องภายใน เช่น การจำแนกและความถูกต้องขององค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพในงานวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องระดับปานกลาง เมื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนจำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันทักษะชีวิตและอาชีพไม่มีความแตกต่างกันซึ่ง งานวิจัยนี้ได้สรุปว่า แบบสอบถาม LEQ-H สามารถวัดโครงการการทำงานของนักเรียนด้วยทักษะชีวิตที่มีองค์ประกอบ คือ การจัดการและควบคุมอารมณ์ ความคิดริเริ่มในงานความเป็นผู้นำในการทำงาน ความสามารถทางสังคม การจัดการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และความมั่นใจในตนเอง

Shea (2011) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจระดับของทักษะชีวิตตนเองอย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนด้านการอ่านและการเขียนในฮ่องกงและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง เช่น ระดับชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ซึ่งนักเรียนควรมีทักษะชีวิต เพราะสามารถพัฒนานักเรียนได้ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การมีประสิทธิภาพตนเองด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพของตนเอง ด้านการเข้าสังคมด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และการประกอบอาชีพและการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยมีโรงเรียนและพ่อแม่หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองด้านบวกเกี่ยวกับการเชื่อมั่นในตนเองในด้านวิชาการ บุคลิกภาพ สังคม และการประกอบอาชีพและการพัฒนาความสามารถของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศหญิงค่อนข้างมีความมั่นใจมากขึ้นในการใช้ทักษะชีวิตในด้านวิชาการและการประกอบอาชีพและการพัฒนาความสามารถของตนเอง แต่การศึกษาครั้งก่อนพบว่าก่อนช่วงวัยรุ่น (ม.1-ม.3) นักเรียนมีประสิทธิภาพทักษะชีวิตน้อยกว่าช่วงวัยรุ่น (ม.4-ม.6) เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าการสนับสนุนพ่อแม่หรือผู้ปกครองมีผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองในทุกด้าน โดยมีครูและเพื่อนที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองเช่นกัน

Jansen (2013) ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่นที่หมายถึง การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิตที่ได้กำหนดไว้โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่กำหนด

ไว้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้หากนักเรียนมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมอย่างหนึ่งจะช่วยพัฒนาการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แต่ช่วงวัยรุ่นมีพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ เช่น ยาเสพติด การก่อคดีโจรกรรม เป็นต้น หากมีการส่งเสริมทักษะอาจจะมีส่วนในการลดพฤติกรรมเสี่ยง และทำให้มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงการบูรณาการกับอาชีพที่ทำกันในกลุ่มวัยรุ่น โดยนักวิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเชิงสถานการณ์ (Scenario Questionnaire) พบว่า ผู้เรียนมีความรู้และการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน นักวิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารและการบริหารเวลาเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยืดหยุ่น และนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาชุมชนและดำเนินการความช่วยเหลือกลุ่มวัยรุ่นให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

Weiss et al (2014) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มวัยรุ่น (16-18 ปี) ผ่านโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ได้แก่ 1) ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเหมาะสม เช่น การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรู้จักปรับตัว เช่น การจัดการและควบคุมอารมณ์ การแสดงความคิดเห็นแก่ตนเองและผู้อื่น 3) การเป็นผู้มีความคิดและทำทลายกับสิ่งใหม่ๆ รู้จักวางแผนสำหรับอนาคต โดยกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าและ 4) เมื่อเกิดสถานการณ์คับขันสามารถแก้ปัญหาหรือแก้ไขความขัดแย้ง งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินผลของโปรแกรมการพัฒนาเยาวชนกับการประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน และตรวจสอบความรู้ของทักษะชีวิตที่พัฒนาจากโปรแกรม เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โครงสร้างของทักษะชีวิตสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่ได้ศึกษาเอกสารจริง และเมื่อศึกษากับกลุ่มวัยรุ่น (16-18 ปี) ในปีต่อมา พบว่า คะแนนระหว่างสองช่วงเวลามีค่าคงที่ขององค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ ทำให้ทราบว่าเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างสามารถใช้ในการวิจัยการประเมินผลกับโปรแกรมการพัฒนาเยาวชน

งานวิจัยส่วนมากเกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพ มีการศึกษากับนักเรียนในกลุ่มต่างๆ มีรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย เครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

### ตอนที่ 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ การนำเสนอองค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ และการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 3.1 การนำเสนอองค์ประกอบหลักของทักษะชีวิตและอาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนา เป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับเด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ พร้อมทั้งพฤติกรรมที่คาดหวังและตัวชี้วัดทักษะชีวิตในแต่ละ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้ความถนัดความสามารถจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเข้าใจความแตกต่างของ แต่ละบุคคลรู้จักตนเองยอมรับเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่นมีเป้าหมายชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสารปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องรับรู้ ปัญหาสาเหตุของปัญหาหาทางเลือกและตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคลรู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียดรู้วิธีผ่อนคลายหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจ มุมมองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิด ของตนเองรับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่นวางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมใน

สถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตนั้นจะต้องเรียนตั้งแต่ชั้นประถม หรืออนุบาลไปจนถึง ม. 6 และมหาวิทยาลัยโดยเรียนตามพัฒนาการของสมอง ครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคนเพราะทักษะกลุ่มนี้สอนไม่ได้เด็กต้องเรียนเองและครูยังต้องทำงานหนักขึ้นในการคิดค้นหาวิธีออกแบบการเรียนรู้วิธีกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของทีมงานและศิษย์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

องค์ประกอบ	คำถามการประเมิน
คุณภาพงานในภาพรวม	ผลงานของโครงการมีคุณภาพสูง ส่งผลงานตรงเวลา และใช้งบประมาณที่กำหนดไว้หรือไม่
ขีดความสามารถทางเทคนิค	พนักงานแสดงทักษะการลงมือปฏิบัติงานทางเทคนิค และแสดงความสามารถในการทำงานหรือไม่
การแก้ปัญหา	พนักงานได้แก้ปัญหอย่างได้ผล และอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น
ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม	พนักงานได้แก้ปัญหา โดยใช้วิธีการที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรมหรือไม่
การสื่อสาร	ในการทำโครงการ พนักงานได้สื่อสารภายในและภายนอกอย่างได้ผลและอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่
การทำงานเป็นทีม	พนักงานร่วมมืออย่างดีกับสมาชิกคนอื่นๆ ของทีมหรือไม่
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	เมื่องานของโครงการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่คาดฝัน พนักงานสามารถแสดงความยืดหยุ่นและปรับตัวได้เป็นอย่างดีหรือไม่

ตาราง 1 (ต่อ)

เกณฑ์	คำถามการประเมิน
การริเริ่มและการกำกับตนเอง	พนักงานได้แสดงการริเริ่มด้วยตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง และกำกับตนเองได้ในการทำงาน โครงการต่างๆ หรือไม่
ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม	พนักงานได้แสดงทักษะด้านสังคม และด้านความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมของทีมงานที่มีความแตกต่างหลากหลาย หรือไม่
ความมีประสิทธิภาพสูงและความรับผิดชอบตรวจสอบได้	พนักงานใช้เวลาและทรัพยากรให้เกิดผลผลิตสูงหรือไม่ และได้แสดงความรับผิดชอบตรวจสอบได้
ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	พนักงานได้ใช้ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโครงการหรือไม่

พรทิพย์ ศิริภักดิ์ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีจุดเริ่มต้นมาจากการประชุมร่วมกันของนักวิชาการหลากหลายสาขาในสหรัฐอเมริกา มาประชุมร่วมกันโดยรัฐบาลต้องการพัฒนาคุณภาพประชากรประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศกับนานาชาติและต้องการให้ประชากรนั้นมีคุณภาพและศักยภาพในสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็วทั้งนี้ องค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ควรเกิดขึ้นในผู้เรียนจากการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Student Outcomes) ได้แก่ ความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญ (The Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2009) คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาความรู้หรือทักษะการคิดเท่านั้นหากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วยทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2556, หน้า 1) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งสำหรับการพัฒนานักศึกษาคือการสร้างบัณฑิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ดังนั้นผลการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพ การทำงานในทุกวันนี้ จำเป็นต้องมีทักษะการคิดและองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้นมากมาความสามารถในการทำงาน ในยุคที่แข่งขันกันด้านข้อมูลข่าวสารและการดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนให้ ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่นักศึกษาต้องใส่ใจอย่างเคร่งครัดในการพัฒนาทักษะ ชีวิตต่อไปนี้ให้เพียงพอ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มและ การกำกับดูแลตนเองได้ ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การมีผลงานและ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบของทักษะชีวิต และอาชีพซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับ สถานการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำ มาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) เป็นการ ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามเวลาที่กำหนด และปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

1.2 เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) เป็นความสามารถที่ รวบรวมสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลดีกับ การทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่าง รอบด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

2. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction) ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถการ ทำงานที่ตั้งใจ พร้อมรับผิดชอบ พร้อมเผชิญความท้าทายใหม่ๆ และสามารถกำหนด เป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) สามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความ สมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2.2 การสร้างงานอิสระ (Work Independently) โดยกำกับติดตาม  
 จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระ  
 ปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Learners)  
 มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ  
 เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
 (Lifelong learning) และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่  
 เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and  
 Cross-Cultural Skills) หมายถึง ความสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อม  
 และผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ โดยไม่รู้สึกรังเกียจหรือแตกต่างแปลกแยกและ  
 ทำงานให้สำเร็จได้ ประกอบด้วย

3.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively With  
 Others) มีความรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูด  
 ในโอกาสต่างๆ สามารถศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำ  
 ทางวิชาชีพ

3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse  
 Teams) ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกัน  
 หลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง  
 สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น และพึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่าง  
 เชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้  
 โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability)  
 หมายถึง การวางแผนและการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจ  
 ที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยบุคคลและกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถ  
 บริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม  
 เพื่อตอบสนองของความต้องการของการผลิต ประกอบด้วย

4.1 การจัดการโครงการ (Manage Projects) มีการกำหนดเป้าหมาย  
 ให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและ

บริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-Tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) หมายถึง ความสามารถที่เข้าถึงองค์กรและทำตามเป้าหมายและความต้องการได้ มีความเป็นผู้นำและบริหารจัดการที่จำเป็นในการสนับสนุนการเป็นผู้นำที่ดี มีความสำคัญกับองค์กรหรือกลุ่มที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการทำงานรวมถึงมีความซื่อสัตย์และจริยธรรม ซึ่งผู้นำและสมาชิกมีความรับผิดชอบและเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมก่อน ประกอบด้วย

5.1 ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำองค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

5.2 เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำองค์กรก้าวสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

5.3 ยอมรับความสามารถขณะทำงานหรือร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

5.4 เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับได้

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและการทำงานและการใช้ชีวิตต้องการมากกว่าทักษะการคิดและความรู้ในเนื้อหา เป็นความสามารถในการใช้ชีวิตและการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นในยุคแห่งการแข่งขันต้องให้ความสำคัญกับทักษะชีวิตและการทำงาน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

1.1 ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 ปรับตัวต่อบทบาท ความรับผิดชอบ ตารางการทำงาน และบริบทที่หลากหลาย

1.1.2 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศแห่งความคลุมเครือและเปลี่ยนแปลง



- 1.2 เป็นผู้ยึดหยุ่น
  - 1.2.1 ใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.2.2 จัดการต่อคำชมเชย หรือคำวิจารณ์ ในเชิงบวก
  - 1.2.3 เข้าใจ เจรจา และสร้างความสมดุลระหว่างมุมมองและความเชื่อที่หลากหลายเพื่อการทำงานในสิ่งแวดล้อมแบบพหุวัฒนธรรมได้
2. ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง จัดการเป้าหมายและเวลา
  - 2.1 ตั้งเป้าหมายพร้อมกับเกณฑ์ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย
  - 2.2 สร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว
  - 2.3 ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำงานอย่างเป็นอิสระ
  - 3.1 ติดตาม ลำดับความสำคัญ และทำงานให้สำเร็จโดยไม่อาศัยการชี้นำจากภายนอกเป็นผู้เรียนที่ชี้นำตนเอง
  - 3.2 ค้นหาและขยายการเรียนรู้และโอกาสสร้างความเชี่ยวชาญด้วยตนเองนอกเหนือจากทักษะความเชี่ยวชาญที่หลักสูตรบังคับ
  - 3.3 ริเริ่มพัฒนาทักษะในขั้นที่สูงขึ้นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ
  - 3.4 มีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  - 3.5 สะท้อนประสบการณ์ที่ได้รับเพื่อให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต
4. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
  - 4.1 มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
    - 4.1.1 รู้โอกาสที่เหมาะสมที่จะพูดหรือฟัง
    - 4.1.2 ให้ความเคารพนับถือผู้อื่น
  - 4.2 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่ที่หลากหลาย
    - 4.2.1 ให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างไป
    - 4.2.2 ตอบสนองด้วยใจเปิดเผยต่อแนวคิดและค่านิยมที่แตกต่าง
    - 4.2.3 ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างแนวคิดใหม่และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

## 5. การเพิ่มผลผลิตและการรับรู้ผิด

### 5.1 จัดการโครงการ

5.1.1 ตั้งเป้าหมาย และทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายภายใต้  
อุปสรรคและแรงกดดัน

5.1.2 จัดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงานเพื่อบรรลุ  
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

5.2 สร้างผลลัพธ์ แสดงคุณลักษณะเพิ่มเติมเพื่อสร้างผลผลิตที่มี  
คุณภาพ เช่น ทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม จัดการเวลาและโครงการอย่างมี  
ประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่าง เข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและฟังพาได้ นำเสนอตนเอง  
อย่างมืออาชีพ ร่วมทำงานกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความหลากหลายของทีม  
และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

## 6. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

### 6.1 ชี้แนะและนำผู้อื่น

6.1.1 ใช้ทักษะระหว่างบุคคลและการแก้ปัญหาเพื่อแนะนำชี้  
นำผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

6.1.2 ใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

6.1.3 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อให้เขาบรรลุความสำเร็จของ  
ตนเอง

6.1.4 แสดงความเป็นคนบูรณาการและแสดงพฤติกรรม  
เชิงจริยธรรมในการใช้อำนาจและสิ่งจูงใจ

6.2 มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น แสดงออกอย่างมีความรับผิดชอบต่อ  
ความสนใจของตนเองและสังคมในเชิงกว้าง

พงษ์ศักดิ์ดา นามประมา (2557, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและการทำงาน  
คือ การดำรงชีวิตและการทำงานในทุกวันนี้จำเป็นต้องมีทักษะการคิดและองค์ความรู้เพิ่ม  
มากขึ้นมากมาย ความสามารถในการทำงานในยุคที่มีการแข่งขันกันด้านข้อมูลข่าวสารและ  
การดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่นักเรียนต้องใส่ใจ  
อย่างเคร่งครัดในการพัฒนาทักษะชีวิตต่อไปนี้ให้เพียงพอ ได้แก่

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

2. ความริเริ่มและการชี้แนะตนเอง

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

เยาวเรศ ภัคดีจิตร (2557, หน้า 2) กล่าวว่า ในการดำรงชีวิตและทำงาน ในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติหรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. สามารถทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์

3. สามารถกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญการวางแผน และทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างใจกว้าง

5. จัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ความผิดพลาด และข้อขัดแย้งอย่างเหมาะสม

เหมาะสม

6. เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. สามารถทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 19-22) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและงานอาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่

1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง โดย

1.1.1 ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด

1.1.2 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของ การทำงาน ในองค์กรที่ดีขึ้น

- 1.2 เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดย
- 1.2.1 สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2.2 เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน
- 1.2.3 มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ได้แก่
- 2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา โดย
- 2.1.1 กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนด
- 2.1.2 สร้างสมดุลในเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.1.3 ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
- 2.2 การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภาระกิจของงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก
- 2.3 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดย
- 2.3.1 มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.2 เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 2.3.3 เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.3.4 สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีต มุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต
3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- 3.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดย
- 3.1.1 รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูด ในโอกาสต่างๆ

3.1.2 สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดย

3.2.1 ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ

3.2.2 เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็น การยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

3.2.3 พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย

4.1 การจัดการโครงการ โดย

4.1.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน

4.1.2 วางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่

4.2.1 การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต

4.2.2 สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ

4.2.4 การมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น

4.2.5 นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ

4.2.6 ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ กล่าวคือ นักเรียนมีความเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) โดยใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาคณะกรก่าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้แนะและนำพาคณะกรก่าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2558, หน้า 24–26) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและงานอาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่

1.1 ปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงโดย

1.1.1 ปรับตัวตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบริบทตามช่วงเวลา

ที่กำหนด

1.1.2 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน

ขององค์กรที่ดีขึ้น

1.2 การเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดย

1.2.1 สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

1.2.2 เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน

1.2.3 มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุล และความ

เสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ได้แก่

2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา โดย

2.1.1 กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จตามเกณฑ์

ที่กำหนด

2.1.2 สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้น

และระยะยาว)

2.1.3 ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ

ทำงาน

3. การสร้างงานอิสระ โดย กำกับ ติดตาม จำแนก วิเคราะห์ จั

ดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระ ปราศจากการควบคุมจาก

ภายนอก

4. เป็นผู้มีประสิทธิภาพในตนเอง โดย

4.1 มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้และขยายผลสู่

ความเป็นเลิศ

4.2 เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

4.3 สามารถสะท้อนผล และเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

5. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

5.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดย

5.1.1 รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง การพูด ในโอกาสต่างๆ

5.1.2 สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

5.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดย

5.2.1 ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ

5.2.2 เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่างสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

5.2.3 พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

6. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย

6.1 การจัดการโครงการ โดย

6.1.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน  
6.1.2 วางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

6.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่

6.2.1 การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต

6.2.2 สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

6.2.3 เน้นภารกิจในเชิงสหกิจ

6.2.4 การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

6.2.5 นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ

### 6.2.6 ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

#### 7. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

##### 7.1 ความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น โดย

##### 7.1.1 ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพา

องค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย

7.1.2 เป็นตัวกลาง หรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถ  
ชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

7.1.3 ยอมรับความสามารถของคณะทำงาน หรือผู้ร่วมงานที่มี  
ความแตกต่างกัน

##### 7.1.4 เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

อรุณรัชมี บำรุงจิตร (2558, หน้า 67) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและการทำงาน  
ประกอบด้วยทักษะย่อย คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความริเริ่มและการกำกับตนเอง  
ทักษะทางสังคมและการข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรับผิดชอบต่อสังคม

Partnership Great Schools (2014) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและงานอาชีพ  
ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### 1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่

##### 1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย

1.1.1 ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตาม  
ช่วงเวลาที่กำหนด และ

1.1.2 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานใน  
องค์กรที่ดีขึ้น

##### 1.2 ความยืดหยุ่นในการทำงาน โดย

1.2.1 สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

##### 1.2.2 เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และ

1.2.3 มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอ  
ภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

#### 2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ได้แก่



## 2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time)

โดย

ที่กำหนด

และระยะยาว)

ทำงาน

2.2 การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุม จากภายนอก

2.3 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดย

2.3.1 มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยาย ผลสู่ความเป็นเลิศ

2.3.2 เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.3.3 เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.3.4 สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่ เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

## 3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

3.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดย

3.1.1 รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมใน การฟัง-การพูด ในโอกาสต่างๆ และ

3.1.2 สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็น ผู้นำทางวิชาชีพ

3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดย

3.2.1 ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของ ทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ

3.2.2 เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับใน ข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

3.2.3 ฟังระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

#### 4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย

##### 4.1 การจัดการโครงการ โดย

4.1.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และ

4.1.2 วางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหาร

จัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นใน

ด้านต่างๆ ได้แก่

4.2.1 การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต

4.2.2 สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

4.2.3 เน้นภารกิจงานในเชิงธุรกิจ

4.2.4 การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

4.2.5 นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และ

4.2.6 ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ประกอบด้วย

5.1 ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย

5.2 เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

5.3 ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และ

5.4 เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของทักษะชีวิตและอาชีพ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของทักษะชีวิตและอาชีพ

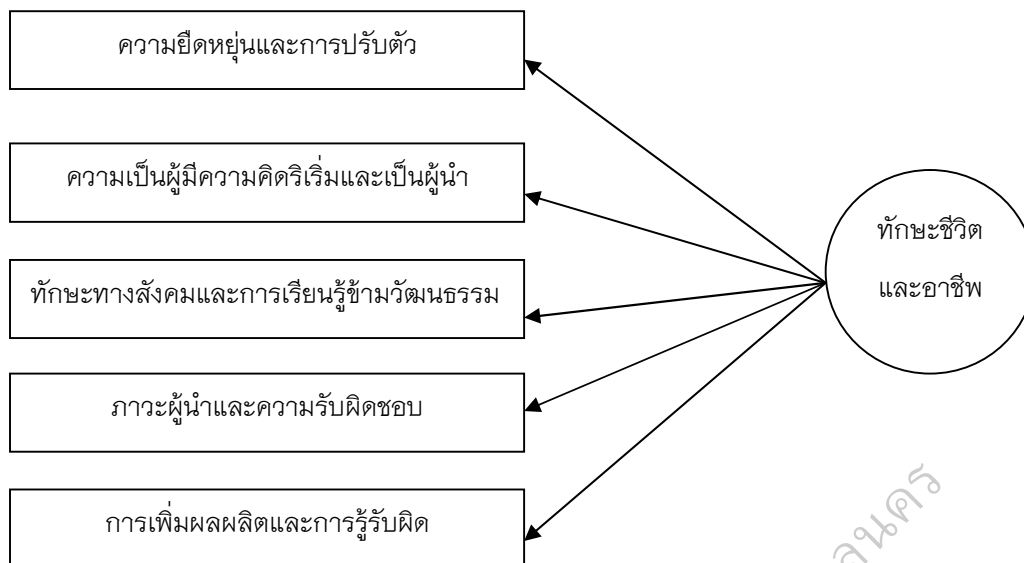
องค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	วิจารณ์ พานิช (2555)	พรทิพย์ ศิริภักตร์ชัย (2556)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2556)	ซันดตา เทียนถำภ (2557)	ประวิทย์ รัชภาแสง (2557)	พงษ์ศักดิ์ดา นามประมา (2557)	เยาวรส ภัทคีติตร (2557)	วิภาณี ศิริลักษณ์ (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	สุนทร ดัลลย์อ่ำ (2558)	อรุณรัตน์ บำรุงจิตร์ (2558)	Partnership (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	✓													1	7.70	
2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	✓													1	7.70	
3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด	✓													1	7.70	
4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	✓													1	7.70	
5. คุณภาพงานในภาพรวม		✓												1	7.70	
6. ชีตความสามารถทางเทคนิค		✓												1	7.70	
7. การแก้ปัญหา		✓												1	7.70	
8. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		✓												1	7.70	
9. การสื่อสาร		✓												1	7.70	
10. การทำงานเป็นทีม		✓												1	7.70	
11. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	84.61	✓
12. การริเริ่มกำกับตนเองและเป็นผู้ริเริ่ม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	84.61	✓
13. ทักษะด้านสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	84.61	✓
14. ความมีผลิตภาพสูงและความรับผิดชอบตรวจสอบได้		✓		✓										2	15.39	
15. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	71.42	✓
16. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	69.23	✓
17. ทำงานอย่างเป็นอิสระ						✓					✓			2	15.39	
18. การเป็นผู้สร้างหรือผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้								✓						1	7.70	
19. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด									✓					1	7.70	
20. สามารถทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์									✓					1	7.70	
21. สามารถกำหนดเป้าหมายจัดลำดับความสำคัญการวางแผน									✓					1	7.70	

## ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	วิชาการ พานิช (2555)	พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์ (2556)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2556)	ซันดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	พงษ์ศักดิ์ดา นามประมา (2557)	เยาวเรศ ภัทต์จิตร (2557)	ศุภกวี ศิริลักษณ์ (2557)	ศุภาดา ศิริมงคล (2557)	สุนทร คล้ายอ่ำ (2558)	อรุณรัตน์ ปรากฏจิตร (2558)	Partnership (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
22. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างใจกว้าง									✓					1	7.70	
23. จัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ความผิดพลาดและข้อขัดแย้ง									✓					1	7.70	
24. เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล									✓					1	7.70	
25. สามารถทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน									✓					1	7.70	
26. เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนเอง											✓			1	7.70	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 26 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้ องค์ประกอบหลักทักษะชีวิตและอาชีพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และองค์ประกอบที่ 5 การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัด องค์ประกอบหลักทักษะชีวิตและอาชีพได้ดัง ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักของทักษะชีวิตและอาชีพ

### 3.2 องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัว

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 51) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่ยืดหยุ่นและปรับตัวแบบไร้หลักการและเลื่อนลอยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง และไม่คาดฝันอย่างที่เป็นอยู่ในโลกปัจจุบันและรุนแรงขึ้นในอนาคต ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผล มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่านอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้ว การทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลา และทรัพยากรอื่นๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ และงานส่วนอื่นนั้นอาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่ห่างไกล เป็นสภาพที่ต้องการความยืดหยุ่นและปรับตัวและเงื่อนไขของการปรับตัวอาจอยู่ที่การแข่งขันกับคู่แข่ง การปรับตัวที่สุดยอดคือ การใช้วิกฤติเป็นโอกาส ใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์สุดๆ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้สูงสุด ยิ่งโครงการมีความยากและซับซ้อนมากเพียงใดนักเรียนมีโอกาสใช้และเรียนรู้ทักษะด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนั้นครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะ ต่อไปนี้

เป้าหมาย : ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมายกำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไปทำงานได้ผลดีใน

สภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนและในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป

เป้าหมาย : มีความยืดหยุ่น คือ นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์  
 อย่างได้ผลจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาดสามารถนำเอาความเห็น  
 และความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจ  
 เข้าใจต่อรอง สร้างคุณภาพ และทำให้งานลุล่วงจะเห็นว่าผู้เขียนหนังสือเล่มนี้มองความ  
 ยืดหยุ่น แตกต่างจากคนไทย เขามองที่ความยืดหยุ่นเพื่อบรรลุผลงาน ส่วนคนไทยเน้น  
 ความยืดหยุ่นเพื่อให้ทุกคนสบายใจ

เอกชัย พุทธสอน (2556, หน้า 65-66) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและ  
 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น  
 การปรับตัวต่อบทบาท ความรับผิดชอบ ตารางการทำงาน และบริบทที่หลากหลาย  
 เป็นต้น สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศแห่งความคลุมเครือและ  
 เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ยืดหยุ่น และใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการต่อคำชมเชย  
 หรือคำวิจารณ์ในเชิงบวกได้ดี และสร้างความสมดุลระหว่างมุมมองและความเชื่อที่  
 หลากหลายเพื่อการทำงานในสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการ  
 ปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ  
 เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง  
 และนำมาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) คือ  
 การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และ  
 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถที่รวมผลสะท้อน  
 ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลดีกับการทำงาน  
 และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อให้  
 เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและ  
 ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.1 ปรับตัวต่อบทบาท ความรับผิดชอบ ตารางการทำงาน และบริบทที่หลากหลาย

1.2 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศแห่งความคลุมเครือและเปลี่ยนแปลง

## 2. เป็นผู้ยืดหยุ่น

2.1 ใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จัดการต่อคำชมเชย หรือคำวิจารณ์ ในเชิงบวก

2.3 เข้าใจ เจรจา และสร้างความสมดุลระหว่างมุมมองและความเชื่อที่หลากหลายเพื่อการทำงานในสิ่งแวดล้อมแบบพหุวัฒนธรรมได้

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 2) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย

- การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวเข้ากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แบบแผน และบริบทที่หลากหลาย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คลุมเครือและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

- ความยืดหยุ่น คือ การที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมต่อผลสะท้อนกลับที่ได้รับ ดำเนินการในเชิงบวกกับการชื่นชมการท้วงติง และการวิจารณ์ เข้าใจและสามารถจัดการกับความคิดเห็นและความเชื่อที่แตกต่างกันเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมโดยเฉพาะภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การยืดหยุ่นและการปรับตัวได้แก่

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย

1.1 ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด

1.2 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดย

2.1 สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน

2.3 มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถในการหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายและนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานบนพื้นฐานของความเหมาะสม

ดังนั้นจึงสามารถสรุปตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัว

องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัว	วิจารณ์ พานิช (2555)	เอกชัย พุทธิสถอน (2556)	ชนัดดา เทียมฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา ม.จพ (2557)	สุวิทา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
3. ปรับตัวต่อบทบาท ความรับผิดชอบ ตามตารางการทำงาน		✓			✓	✓		3	42.86	
4. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศแห่งความคลุมเครือและเปลี่ยนแปลง		✓		✓		✓		3	42.86	



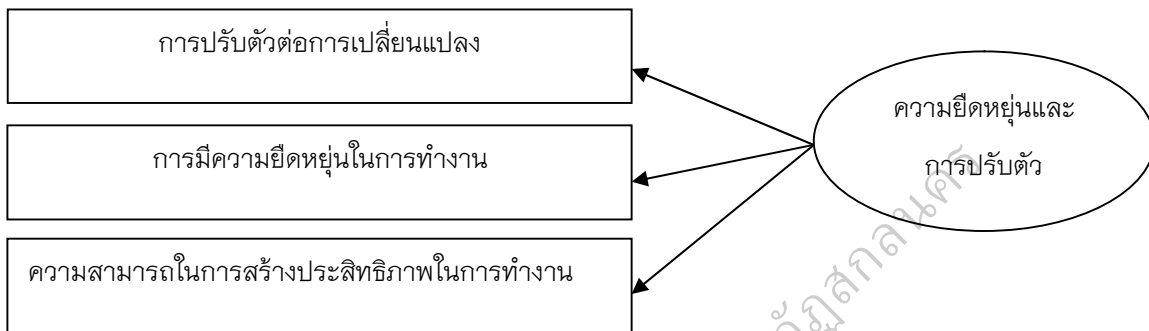
## ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่น และการปรับตัว	วิจารณ์ พานิช (2555)	เอกชัย พุทธิพลอน (2556)	ชนัดดา เทียนเกษ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มจพ (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
5. ใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ				✓				1	14.28	
6. จัดการต่อคำชมเชย หรือคำวิจารณ์ ในเชิงบวก		✓		✓				2	28.57	
7. เจรจา และสร้างความสมดุลระหว่างมุมมอง และความเชื่อที่หลากหลายเพื่อการทำงานใน สิ่งแวดล้อมแบบพหุวัฒนธรรม				✓				1	14.28	
8. ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของ การทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น						✓		1	14.28	
9. สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						✓		1	14.28	
10. เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับ การทำงาน						✓		1	14.28	
11. มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุล และความเสมอภาค						✓		1	14.28	

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ 2) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่เนื่องจากนักวิชาการหลายท่านใช้ข้อความเรียกองค์ประกอบต่างกันแต่มีความหมายใกล้เคียงกันกล่าวคือองค์ประกอบด้านการปรับตัวต่อบทบาท ความรับผิดชอบ ตามตารางการทำงาน (ลำดับที่ 3) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศแห่งความคลุมเครือและเปลี่ยนแปลง (ลำดับที่ 4) เจรจาและสร้างความสมดุลระหว่างมุมมองและความเชื่อ (ลำดับที่ 6) นั้นมีความหมายใกล้เคียงกัน จึงรวมกันได้ความถี่ 8

ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมข้อความที่คล้ายกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันโดยใช้ชื่อใหม่ว่า  
“ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน”

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัวสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัวได้  
ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นและการปรับตัว

### 3.2.1 องค์ประกอบย่อยการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) คือ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 2) กล่าวว่า การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวเข้ากับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ แบบแผน และบริบทที่หลากหลาย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คลุมเครือและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเวลาที่กำหนด

และสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นและทำงานได้อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ

### 3.2.2 องค์ประกอบย่อยการมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 51) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผลจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาดสามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วงเพื่อบรรลุผลงาน

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถที่รวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลดีกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

ศุภย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 2) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ การที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมต่อผลสะท้อนกลับที่ได้รับ ดำเนินการในเชิงบวกกับการชื่นชมการท้วงติง และการวิจารณ์ เข้าใจ และสามารถจัดการกับความคิดเห็นและความเชื่อที่แตกต่างกันเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมโดยเฉพาะภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถในการหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้านเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

### 3.2.3 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

วิภาดา คูปตานนท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการประหยัดและผลผลิตที่มีคุณภาพ

พัฒนาศ คดีพิศาล (2553, หน้า 15) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งสู่เป้าเดียวกัน

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้งานลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กิจกรรมหลักทางการจัดการน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ตาราง 4 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ของความยืดหยุ่นและการปรับตัว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเวลาที่กำหนดและสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นและทำงานได้อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน</li> <li>2. การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น</li> <li>3. การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4. การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ</li> <li>5. การมาทำงานตรงเวลา</li> <li>6. การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น</li> </ol>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
	การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	ความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกักัน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน</li> <li>2. ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น</li> <li>3. การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>4. การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง</li> <li>5. การทำงานได้อย่างหลากหลาย</li> <li>6. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>
	ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	การทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้</li> <li>2. การมีความรับผิดชอบในหน้าที่</li> <li>3. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด</li> <li>4. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ</li> <li>5. การมีสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย</li> <li>6. การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน</li> <li>7. การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ</li> </ol>

### 3.3 องค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ

วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 52) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ต้องการความร่วมมือสูง และในขณะเดียวกันก็ต้องการการพึ่งตนเองสูงด้วย นักเรียนต้องไม่คอยแต่จะพึ่งหัวหน้าหรือคอยให้หัวหน้าสั่ง เพราะในศตวรรษที่ 21 หัวหน้าจะมีเวลาสอนหรือแนะนำลูกน้องลดลง และงานต้องการความฉับไวเพิ่มขึ้น นักเรียนที่ดีคือคนที่ชวนชววยเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักจะเห็นว่าการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีทั้งลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Inter-Dependence) และเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ซึ่งดูเผินๆ เป็นขั้วตรงกันข้าม แต่ฝึกให้ดีจะเป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ และมนุษย์ใน

ศตวรรษที่ 21 ต้องฝึกทักษะนี้ตั้งแต่เด็ก และวิธีเรียนหรือฝึกที่ได้ผล คือ การเรียนแบบ PBL ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะ ต่อไปนี้

เป้าหมาย : จัดการเป้าหมายและเวลา

1. กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้ และที่จับต้องไม่ได้
2. มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธี ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้น กับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว
3. ใช้เวลา และจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ทำงานได้ด้วยตนเอง

1. ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง คอยติดตามผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง

เป้าหมาย : เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

1. นอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตนโดยตรงแล้วสามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน
2. ริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ
3. แสดงความเอาใจจริงเอาใจต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิต
4. สามารถทบทวน ใคร่ครวญ ประสบการณ์ในอดีต เพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

เอกชัย พุทธิสอน (2556, หน้า 65-66) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการเป้าหมายและเวลา

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถการทำงานที่ตั้งใจ พร้อมรับผิดชอบ พร้อมเผชิญความท้าทายใหม่ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

- การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ ความสามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

- การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

- เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

ประวิทย์ รัชชาแสง (2557, หน้า 14) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง คือ จัดการเป้าหมายและเวลา ตั้งเป้าหมายพร้อมกับเกณฑ์ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การริเริ่มและกำกับดูแลตนเอง ประกอบด้วย

- การจัดการเป้าหมายและเวลา คือ ความสามารถในการตั้งเป้าหมายและเกณฑ์ความสำเร็จ สร้างความสมดุลในเป้าหมายทั้งระยะสั้นระยะยาว บริหารเวลา และจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ทำงานได้ด้วยตนเอง คือ การควบคุมกำหนด จัดลำดับความสำคัญ และสามารถทำงานให้บรรลุผลโดยไม่จำเป็นต้องมีคนอื่นคอยควบคุม

- เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง คือ การขยายการเรียนรู้ของตนเองนอกเหนือจากทักษะและเนื้อหาขั้นพื้นฐานเพื่อสู่ความเชี่ยวชาญ มุ่งมั่นพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิเคราะห์และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้พัฒนาตนเองในอนาคต

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ได้แก่

1. การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน บนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดและสร้างสมดุลในเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุม จากภายนอก

3. เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญ ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ ความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยว ประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ผู้มี ความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ จะต้องมีความสามารถ 2 ด้าน คือ

1. การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายได้ ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดและสร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) โดยใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุม จากภายนอก

3. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถสะท้อนผลและ เก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ หมายถึง การวางแผน และกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการ เรื่องเวลาตามภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนผลงานจากอดีตสู่ เส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพด้านความเป็นผู้มี ความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำได้ดัง ตาราง 5

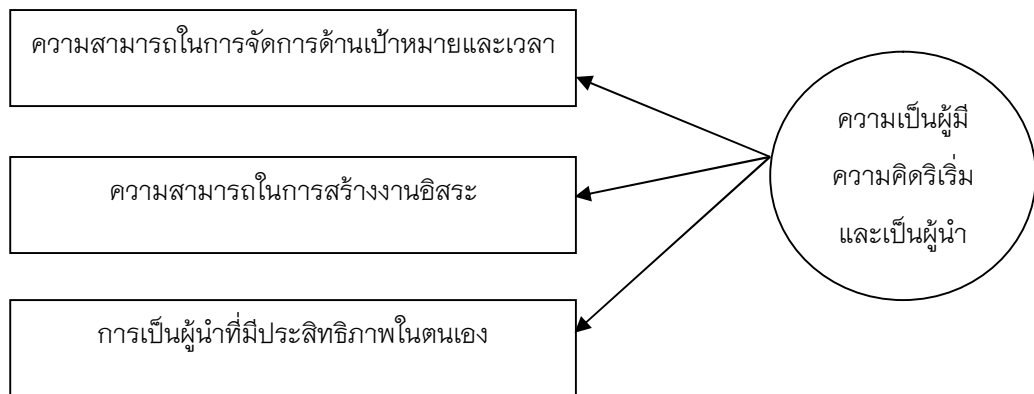


ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ

องค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้นำ	วิจารณ์ พาณิช (2555)	เอกชัย พุทธิสถอน (2556)	ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
1. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมาย และเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
2. ความสามารถในการสร้างงานอิสระ	✓		✓		✓	✓	✓	5	71.42	✓
3. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง			✓		✓	✓	✓	4	57.14	✓
4. สร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว				✓						
5. ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมี ประสิทธิภาพ				✓				1	14.29	
6. เป็นผู้รู้เรียนรู้ด้วยตนเอง	✓				✓			2	28.57	
7. ความคิดริเริ่มและชี้นำตนเอง	✓							1	14.29	

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา 2) ความสามารถในการสร้างงานอิสระ 3) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำได้ดัง ภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ

### 3.3.1 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมาย

#### และเวลา

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ ความสามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การจัดการเป้าหมายและเวลา คือ ความสามารถในการตั้งเป้าหมายและเกณฑ์ความสำเร็จ สร้างความสมดุลในเป้าหมายทั้งระยะสั้นระยะยาว บริหารเวลาและจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดและสร้างสมดุลในเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดและสร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) โดยใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จโดยมี

การสร้างความสุขในการทำงานและมีการบริหารจัดการด้านเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### 3.3.2 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการสร้างงานอิสระ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า ทำงานได้ด้วยตนเอง คือ การควบคุมกำหนด จัดลำดับความสำคัญ และสามารถทำงานให้บรรลุผลโดยไม่จำเป็นต้องมีคนอื่นคอยควบคุม

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การสร้างงานอิสระ คือ การกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

สรุปได้ว่า ความสามารถในการสร้างงานอิสระ หมายถึง การกำกับติดตาม และการจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน มีการกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพโดยไม่มีใครมาคอยควบคุม

### 3.3.3 องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนเอง

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมีความมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้แข่งขันทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 14) กล่าวว่า เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง คือ การขยายการเรียนรู้ของตนเองนอกเหนือจากทักษะและเนื้อหาขั้นพื้นฐานเพื่อสู่ความเชี่ยวชาญ มุ่งมั่นพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิเคราะห์และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้พัฒนาตนเองในอนาคต

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง หมายถึง การมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความสำเร็จในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุงผลงานจากประสบการณ์ในอดีตนำมาพัฒนาผลงานในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ

ตาราง 6 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ของความเป็นผู้นำ  
ความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มและ เป็นผู้นำ	ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา	การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จโดยมีการสร้างความสมดุลในการทำงานและมีการบริหารจัดการด้านเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	1. การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน 2. การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย 3. การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด 5. การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 6. การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ความเป็นผู้มี ความคิดริเริ่มและ เป็นผู้นำ			7. การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ 8. การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม 9. การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
	ความสามารถในการสร้างงานอิสระ	การกำกับติดตาม และการจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน มีการกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีใครมาคอยควบคุม	1. การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2. การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน 3. การมีความสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน 4. การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม 5. การกำหนดภารกิจของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 6. การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม 7. การกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ
	การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง	การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุง ผลงานจากประสบการณ์ในอดีต นำมาพัฒนาผลงานในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ	1. การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 2. การมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน 3. การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ 4. การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต 5. การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ 6. การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น 7. การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 8. การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน

### 3.4 องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 53) กล่าวว่า ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หัวใจของทักษะนี้ คือ สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกริษยาหรือแปลกแยกและทำให้งานสำเร็จได้ ประกอบด้วย

เป้าหมาย : มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดี

- รู้ว่าเมื่อไรควรฟัง เมื่อไรควรพูด
- แสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพ และอย่างน่านับถือ

เป้าหมาย : ทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี

- เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างได้ผลดี

- ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง
- ยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ไปสู่การสร้าง

แนวความคิดใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่ หรือคุณภาพของผลงาน

เอกชัย พุทธสอน (2556, หน้า 65-66) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รู้โอกาสที่เหมาะสมที่จะพูดหรือฟัง ให้โอกาสและเคารพผู้อื่น และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่หลากหลาย

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ โดยไม่รู้สึกริษยาหรือแปลกแยกและทำงานให้สำเร็จได้ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น คือ มีความรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูด ในโอกาสต่างๆ สามารถศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ คือ การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง

3. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น คือ การมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น และพึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรคเป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.1 รู้โอกาสที่เหมาะสมที่จะพูดหรือฟัง
  - 1.2 ให้ความเคารพนับถือผู้อื่น
2. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่ที่หลากหลาย
  - 2.1 ให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับคนมีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างไป
  - 2.2 ตอบสนองด้วยใจเปิดเผยต่อแนวคิดและค่านิยมที่แตกต่าง
  - 2.3 ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างแนวคิดใหม่และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- การมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น คือ การพูดและฟังอย่างมีกาลเทศะปฏิบัติตนโดยมีสัมมาคารวะและควรค่าแก่การนับถือ
- ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับคนที่หลากหลาย คือ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสามารถร่วมงานกับคนที่มีภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมหลากหลาย
- การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น คือ การเปิดใจรับฟังความเห็นที่แตกต่าง และสามารถใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านสังคมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงาน

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดย

1.1 รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมใน การฟัง การพูดในโอกาสต่างๆ

1.2 สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

## 2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดย

2.1 ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ

2.2 เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็น การยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

2.3 พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 43) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

### 1. ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดย

- รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง
- การพูดในโอกาสต่างๆ
- สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

### 2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดย

- ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ
- เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่างสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น
- พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ



สรุปได้ว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสและปลูกจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

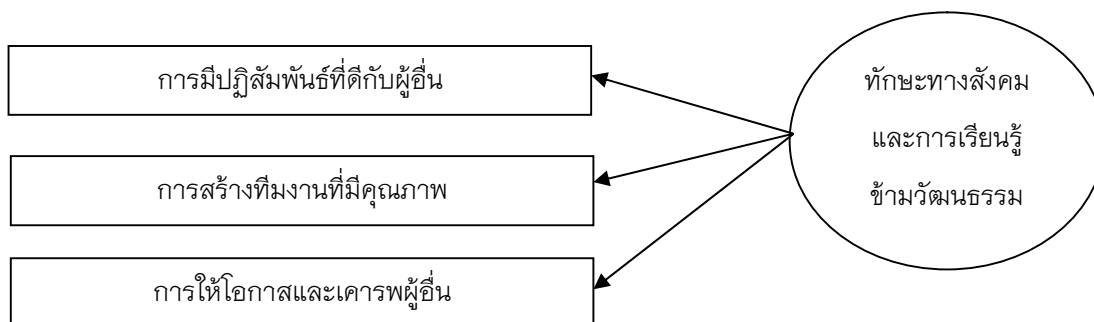
องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	วิจารณ์ พาณิช (2555)	เอกชัย พุทธิสธอน (2556)	ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
3. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น		✓	✓	✓	✓			4	57.14	✓
4. ให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม				✓				1	14.28	
5. ตอบสนองด้วยใจเปิดเผยต่อแนวคิดและค่านิยมที่แตกต่าง				✓				1	14.28	
6. ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม				✓				1	14.28	
7. รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง						✓	✓	2	28.57	
8. สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำ						✓	✓	2	28.57	
9. ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงาน						✓	✓	2	28.57	

## ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม	วิจารณ์ พาณิช (2555)	เอกชัย พุทธิสธอน (2556)	ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	ดุสิตา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
10. เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็น การยอมรับในข้อแตกต่าง						✓	✓	2	28.57	
11. พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและ วัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็น แนวคิดใหม่						✓	✓	2	28.57	
12. การพูดในโอกาสต่างๆ							✓	1	14.28	

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 2) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 3) การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

### 3.4.1 องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น คือ มีความรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูด ในโอกาสต่างๆ สามารถศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น คือ การพูดและฟังอย่างมีกาลเทศะปฏิบัติตนโดยมีสัมมาคารวะและควรค่าแก่การนับถือ

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพ น่านับถือ รู้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูด ในโอกาสต่างๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะและมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตนเอง ควรค่าแก่การนับถือ สามารถเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างมีอาชีพ

### 3.4.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายโดยยึดคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ คือ การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับคนที่หลากหลาย คือ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสามารถร่วมงานกับคนที่มีภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมหลากหลาย

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ หมายถึง การยอมรับและเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถร่วมงานกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ฟังระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

### 3.4.3 องค์ประกอบย่อยการให้ออกาสและเคารพผู้อื่น

วิชัย ภูโยธิน (2551, หน้า 28) กล่าวว่า การเคารพและให้ออกาสผู้อื่น หมายถึง การรู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เช่น บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด แต่ต้องไม่เป็นการพูดแสดงความคิดเห็นที่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เสียหาย

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การให้ออกาสและเคารพผู้อื่น คือ การมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น และฟังระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การให้ออกาสและเคารพผู้อื่น คือ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านสังคมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงาน

สรุปได้ว่า การให้ออกาสและเคารพผู้อื่น หมายถึง การทำงานที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้ออกาสและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ

ตาราง 8 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะทาง  
สังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับผู้อื่น	การแสดงพฤติกรรมอย่าง มีอาชีพ น่านับถือ รู้จังหวะ เวลาที่เหมาะสมใน การฟัง-การพูด ในโอกาส ต่างๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีโดยมีสัมมาคารวะและมี ความรอบรู้ตามศักยภาพของ ตน ควรค่าแก่การนับถือ สามารถเสริมสร้างความเป็น ผู้นำทางวิชาชีพอย่าง มีอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง</li> <li>2. การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น</li> <li>3. การทำงานอย่างมีอาชีพ และ อย่างน่านับถือ</li> <li>4. การมีความรอบรู้ตามศักยภาพ ของตน</li> <li>5. การยอมรับในความเป็นผู้นำ ทางวิชาชีพ</li> <li>6. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</li> <li>7. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีสัมมาคารวะ</li> </ol>
	การสร้างทีมงานที่มี คุณภาพ	การยอมรับและเคารพ ความแตกต่างทางด้าน วัฒนธรรมที่หลากหลาย และ สามารถร่วมงานกับคนที่มี พื้นฐานทางสังคมและ วัฒนธรรมที่หลากหลาย ฟัง ระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างทาง สังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็น แนวคิดใหม่ๆ วิธีการทำงาน แบบใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้าง ผลงานและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเคารพความแตกต่างทาง วัฒนธรรม</li> <li>2. การทำงานร่วมกับคนที่มี พื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้ อย่างมีความสุข</li> <li>3. การเปิดใจยอมรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่าง</li> <li>4. การนำเสนอผลงานได้อย่างมี อาชีพ</li> <li>5. การเปิดโลกทัศน์อย่าง กว้างขวาง</li> <li>6. การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</li> <li>7. การมีความสามารถคิดค้น นวัตกรรมใหม่</li> <li>8. การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น</li> <li>9. การยอมรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงาน</li> </ol>

## ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น	การทำงานที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้โอกาสและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ	1. การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น 2. การมีเหตุผลในการทำงาน 3. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและมีเหตุผล 4. การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม 5. การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 6. การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ 7. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง 8. การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น

## 3.5 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจาย บทบาท (Distributed Leadership and Responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ

1. รับผิดชอบต่อตนเอง
2. รับผิดชอบการทำงานและประสานการทำงานให้สอดคล้องกันในทีม
3. ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถที่เข้าถึงองค์กรและทำตามเป้าหมายและความต้องการได้ มีความเป็นผู้นำและบริหารจัดการที่จำเป็นในการสนับสนุนการเป็นผู้นำที่ดี มีความสำคัญกับองค์กรหรือกลุ่มที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการทำงานรวมถึงมีความซื่อสัตย์และจริยธรรม ซึ่งผู้นำและสมาชิกมีความรับผิดชอบและเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมก่อน ประกอบด้วย

1. ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำองค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

2. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
3. ยอมรับความสามารถขณะทำงานหรือร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน
4. เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับได้

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 14) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. ชี้แนะและนำผู้อื่น (Guide and Lead Others)
  - 1.1 ใช้ทักษะระหว่างบุคคลและการแก้ปัญหาเพื่อแนะนำชี้แนะผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
  - 1.2 ใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
  - 1.3 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อให้เขาบรรลุความสำเร็จของตนเอง
  - 1.4 แสดงความเป็นคน สามารถบูรณาการและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการใช้อำนาจและสิ่งจูงใจ

2. แสดงความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Be Responsible to Others) แสดงออกอย่างมีความรับผิดชอบต่อความสนใจของตนเองและสังคมในเชิงกว้าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อ

- เป็นผู้นำและสามารถนำผู้อื่น คือ ความสามารถในการใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการแก้ปัญหาในการจูงใจและแนะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รู้จักใช้จุดแข็งของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทุ่มเทจนถึงที่สุด ด้วยการแสดงออกเป็นตัวอย่าง และมีพฤติกรรมใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม ถูกต้องและตรงไปตรงมา

- ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น คือ การมีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อ กล่าวคือ นักเรียนมีความเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) โดยใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของขณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่

มีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ประกอบด้วย

1. ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้เพื่อนำพองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้แนะและนำพองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
3. ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน
4. เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

Partnership Great Schools (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ประกอบด้วย

1. ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
3. ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และ
4. เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

สรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล และเป็นตัวประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบได้ดัง ตาราง 9

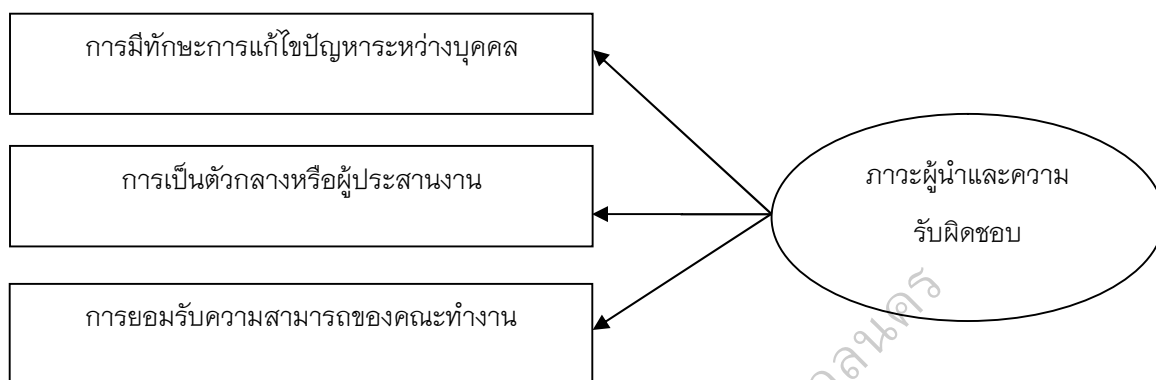


ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ	วิชาการ งามิข (2555)	ชัชดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	Partnership Great Schools (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
1. รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	✓		✓	✓				3	42.85	
2. รับผิดชอบการทำงาน	✓							1	14.28	
3. ความร่วมมือกันในห้องเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน	✓							1	14.28	
4. ความสามารถในการชี้แนะและนำผู้อื่น			✓	✓				2	28.57	
5. การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล		✓	✓		✓	✓	✓	5	71.42	✓
6. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน	✓	✓			✓	✓	✓	5	71.42	✓
7. การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน		✓			✓	✓	✓	4	57.14	✓
8. เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ		✓				✓	✓	3	42.85	
9. ใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย			✓					1	14.28	
10. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อให้เขาบรรลุความสำเร็จของตนเอง			✓					1	14.28	
11. แสดงความเป็นคนสามารถบูรณาการและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการใช้อำนาจและสิ่งจูงใจ			✓					1	14.28	

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล 2) การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน 3) การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความ  
รับผิดชอบสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความ  
รับผิดชอบ ได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

### 3.5.1 องค์ประกอบย่อยการมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวว่า ทักษะการ  
แก้ปัญหา หมายถึง การใช้ประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดขึ้นจากการสังเกต  
การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและการสรุปความเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา  
อย่างมีเหตุผล

กองสุขศึกษา (2551) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหาเป็น  
ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความตึงเครียดทั้งทางด้านร่างกาย  
และจิตใจ

ประเสริฐ ต้นสกุล (2551) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหาเป็น  
ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและ  
ค้นหาวิธีการที่เหมาะสม

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
ธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล หมายถึง  
ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อพัฒนาตนเองและนำทีมงานผ่านอุปสรรค  
สู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล หมายถึง  
ความสามารถในการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จากการสังเกต การเก็บข้อมูลและ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและนำทีมงานผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.5.2 องค์ประกอบย่อยการเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน

สมิต ลัชฌุกร (2553) กล่าวว่า การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและ หน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง สอดคล้องกันไป เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กิติรัตน์ จุวราหะวงศ์ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน คือ การที่บุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและ หน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำ ต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน คือ การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน ชัดแย้งกัน หรือ เหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของ องค์กร นั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน หมายถึง การที่ บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และคอยจัดระเบียบในการ ทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ทำงานซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน และวางตัวเป็นกลางเพื่อคอย ประสานงานและชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์

### 3.5.2 องค์ประกอบย่อยการยอมรับความสามารถของคณะทำงาน

ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การยอมรับ ความสามารถของคณะทำงาน หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การ ยอมรับนี้อาจจะ อยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออก อื่นใดที่บอก ถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

ชินกร น้อยคำยาง (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลากหลายรูปแบบ เช่น คำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่างๆ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน คือการเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

สรุปได้ว่า การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน หมายถึง การยอมรับความสามารถของคณะทำงานและทีมงานที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพ

ตาราง 10 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล	ความสามารถในการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จากการสังเกต การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและนำทีมงานผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น</li> <li>2. การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง</li> <li>3. การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล</li> <li>4. การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล</li> <li>5. การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>6. การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>7. การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน</li> <li>8. การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำและยอมรับผิดชอบ			9. การมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้
	การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน	การที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และคอยจัดระเบียบในการทำงานอย่างต่อเนื่องและ ไม่ทำงานซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน และวางตัวเป็นกลางเพื่อคอยประสานงานและชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน</li> <li>2. การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง</li> <li>3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</li> <li>4. การจัดระเบียบในการทำงาน</li> <li>5. การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>6. การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา</li> <li>7. การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>8. การทำงานอย่างสมานฉันท์</li> <li>9. การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์</li> </ol>
	การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน	การยอมรับความสามารถของคณะทำงานและทีมงานที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถ</li> <li>2. ยอมรับความสามารถที่แตกต่าง</li> <li>3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน</li> <li>4. ยอมรับการทำงานของทีมงาน</li> <li>5. ดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว</li> <li>6. สร้างผลงานที่มีคุณภาพ</li> <li>7. ยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล</li> <li>8. การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม</li> </ol>

### 3.6 องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 50) กล่าวว่า การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ การเรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/Project Base Learning) เป็นวิธีเรียนทักษะเหล่านี้ โดยใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มีการเก็บข้อมูลเพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งเพื่อการรับรู้ผลงานที่ทำได้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะที่ต้องการ คือ ทักษะในการกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายนั้นการจัดลำดับความสำคัญของงานและการใช้เวลาการเรียนรู้จากการทำโครงการมีขั้นตอนคือ ต้องทำความเข้าใจโครงการให้ชัดเจน วางแผน ลงมือทำ โดย

เป้าหมาย : การจัดการโครงการ

- กำหนดเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น แม้จะมีอุปสรรคและมีแรงบีบคั้น แย่งเวลาหรือความสนใจ

- กำหนดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงาน

เป้าหมาย : การผลิตผลงาน

- แสดงความสามารถพิเศษในการทำให้ได้ผลงานที่คุณภาพดีเป็นพิเศษ ได้แก่ ความสามารถด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยท่าที่เชิงบวก

- จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

- สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

- ร่วมงานอย่างเอาจริงเอาจัง เชื่อถือได้ และตรงต่อเวลา

- นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพและมีมารยาท

- ทำงานร่วม และร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี

- เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในที่ทำงาน

- รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นมีแหล่งเรียนรู้มากมายที่ครูเพื่อ

ศิษย์สามารถเข้าไปค้นหารีชีออกแบบโครงการสำหรับการเรียนรู้ของศิษย์แบบ PBL เช่น ที่ Oracle Education Foundation, Intel Teach Program, Buck Institute for Education, Project Management Institute Education Foundation, Coalition of Essential Schools เป็นต้น การมีหน่วยงานช่วยเหลือการจัดการเรียนรู้แบบ PBL จำนวนมากในต่างประเทศสะท้อนถึงความสำคัญและความนิยม

เอกชัย พุทธสอน (2556, หน้า 65–66) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด เป็นความสามารถในการจัดการโครงการ เช่น การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญ และทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายภายใต้อุปสรรคและแรงกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18–19) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด หมายถึง การวางแผนและการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยบุคคลและกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของการผลิต ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ (Manage Projects) มีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิด ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง
2. ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-Tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย

1. จัดการโครงการ คือ การตั้งเป้าหมาย และทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายภายใต้อุปสรรคและแรงกดดัน การจัดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงานเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวัง
2. สร้างผลลัพธ์ หมายถึง การแสดงคุณลักษณะเพิ่มเติมเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ เช่น ทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่าง (Multi-Task) เข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและพึงพาได้ นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพ ร่วมทำงานกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความหลากหลายของทีม และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า ผลผลิตภาพและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การจัดการโครงการ สามารถตั้งเป้าหมาย

และดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้แม้จะมีอุปสรรคและแรงกดดันจากการแข่งขัน สามารถจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและบริหารงานเพื่อให้ได้รับผลที่คาดหวัง การทำให้เกิดผลมีคุณลักษณะของผู้ที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เช่น การทำงานในเชิงบวกอย่างมีจริยธรรม การบริหารเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มอย่างกระตือรือร้น ความเป็นมืออาชีพและความน่าเชื่อถือทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความร่วมมือกับทีม เคารพความหลากหลายในทีม และรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น

สุวิษา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

2. ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

3. การทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย คือ การนำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย การจัดการโครงการ โดย

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน  
2. วางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ

3. การทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย คือ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม



สรุปว่าการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในระยะเวลาอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้นรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการ และคุ้มค่าที่สุด

ดังนั้น จึงสามารถสรุปตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพด้านการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

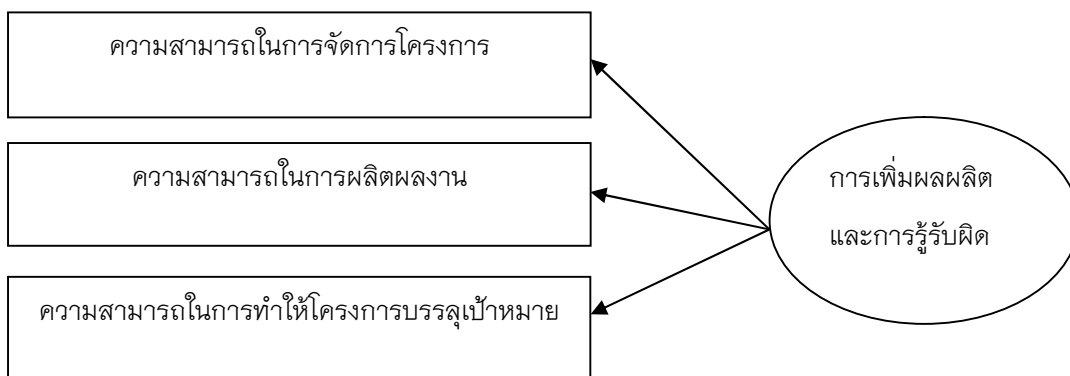
องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด	วิจารณ์ พานิช (2555)	เอกชัย พุทธิสถอน (2556)	ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	สุวิศา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
1. ความสามารถในการจัดการโครงการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
2. ความสามารถในการผลิตผลงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	85.71	✓
3. ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย	✓	✓			✓	✓	✓	5	71.42	✓
4. กำหนดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงาน	✓							1	14.28	
5. แสดงความสามารถพิเศษในการทำให้ได้ผลงานที่คุณภาพ	✓							1	14.28	
6. จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	✓							1	14.28	
7. สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	✓							1	14.28	
8. ร่วมงานอย่างเอาใจจริงเอาใจจ้ง เชื่อถือได้ และตรงต่อเวลา	✓							1	14.28	
9. นำเสนอตนเองอย่างมีอาชีพและมีมารยาท	✓							1	14.28	

## ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด	วิจารณ์ พานิช (2555)	เอกชัย พุทธิสออน (2556)	ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557)	ประวิทย์ รักษาแสง (2557)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2557)	สุวิชา ศรีมงคล (2557)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งจะศึกษา
10. ทำงานร่วม และร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี	✓							1	14.28	
11. เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่าง หลากหลายในที่ทำงาน	✓							1	14.28	
12. รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นมีแหล่งเรียนรู้ มากมาย	✓							1	14.28	

จากตาราง 11 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการโครงการ 2) ความสามารถในการผลิตผลงาน 3) ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดได้ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

### 3.6.1 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการจัดการโครงการ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า การจัดการโครงการ คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิด ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า จัดการโครงการ คือ การตั้งเป้าหมาย และทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายภายใต้อุปสรรคและแรงกดดัน การจัดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงานเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวัง

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การจัดการโครงการ คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

สรุปได้ว่าความสามารถในการจัดการโครงการ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีการบริหารจัดการด้านเวลา โดยมีการวางแผนการทำงานและจัดเรียงความสำคัญ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ

### 3.6.2 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการผลิตผลงาน

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่า ผลผลิตที่เกิดขึ้น คือ การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

ประวิทย์ รักษาแสง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า สร้างผลลัพธ์ หมายถึง การแสดงคุณลักษณะเพิ่มเติมเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ เช่น ทำงานเชิงบวกและมี จริยธรรม จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่าง เข้าร่วมอย่าง กระตือรือร้นและพึงพาได้ นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพ ร่วมทำงานกับทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ เคารพความหลากหลายของทีม และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตผลงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถ ทำงานได้หลากหลาย มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อ ผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ

### 3.6.2 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการทำให้โครงการ

#### บรรลุเป้าหมาย

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้หลากหลาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มอย่างกระตือรือร้น ความเป็นมืออาชีพและความน่าเชื่อถือทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความ ร่วมมือกับทีม เคารพความหลากหลายในทีม และรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

สุวิชา ศรีมงคล (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การทำให้โครงการ บรรลุเป้าหมาย คือ การนำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้น ด้วยความชื่นชม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย คือ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถบริหารเวลาและ บริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานให้

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเวลาที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับทีม รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นอย่างชื่นชม และทำงานอย่างมืออาชีพ

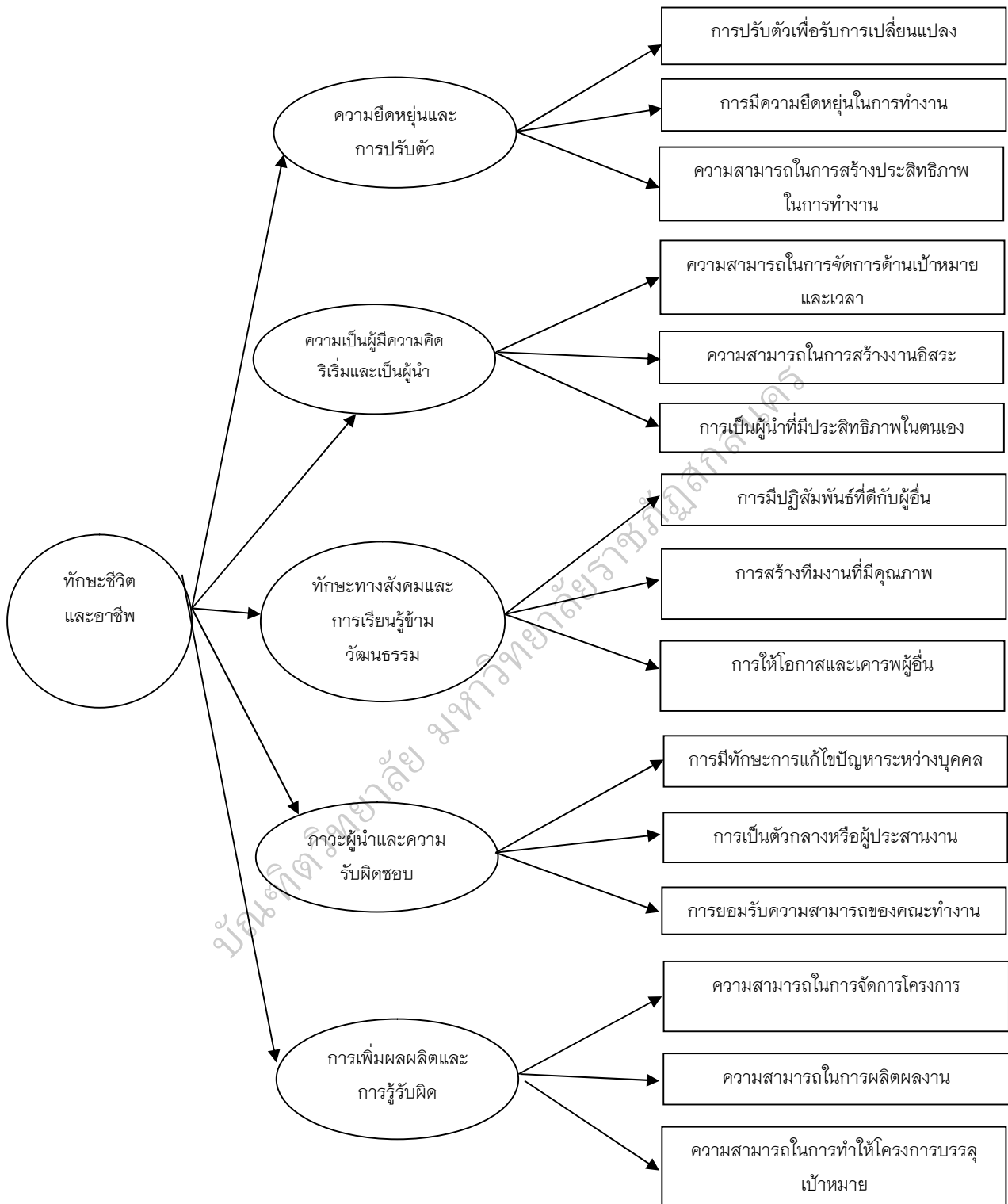
ตาราง 12 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ของการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด	ความสามารถในการจัดการโครงการ	การกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีการบริหารจัดการด้านเวลา โดยมีการวางแผนการทำงานและจัดเรียงความสำคัญ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน</li> <li>2. การมีความชัดเจนในการทำงาน</li> <li>3. การทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ</li> <li>4. การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม</li> <li>5. การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน</li> <li>6. การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ</li> <li>7. การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน</li> <li>8. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</li> </ol>
	ความสามารถในการผลิตผลงาน	ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า</li> <li>2. การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย</li> <li>4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ</li> <li>5. การทำงานเป็นทีม</li> <li>6. การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน</li> <li>7. การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ</li> <li>8. การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ</li> </ol>

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย	ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเวลาที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับทีม รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นอย่างซื่อสัตย์ และทำงานอย่างมืออาชีพ	1. การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การทำงานด้วยความโปร่งใส 3. การทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ 4. การมีความสามารถวางแผนการทำงาน 5. การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน 6. การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ 7. การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม 8. การมีความสามารถทำงานเป็นที่มออย่างมืออาชีพ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ทักษะชีวิตและอาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย 1.1) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง 1.2) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน 1.3) ความสามารถในการมีประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 2.1) ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา 2.2) ความสามารถในการสร้างงานอิสระ 2.3) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3.1) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3.2) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 3.3) การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น 4) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบด้วย 4.1) การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล 4.2) การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน 4.3) การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน 5) องค์ประกอบด้านการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ซึ่งประกอบด้วย 5.1) ความสามารถในการจัดการโครงการ 5.2) ความสามารถในการผลิตผลงาน 5.3) ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กรอบแนวคิดการวิจัยทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 22

## ตอนที่ 4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่ได้จากการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประเภทของตัวบ่งชี้ 3) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 4) เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 5) กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ และ 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังจะกล่าวถึงแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

### 4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสถานะหรือสภาพที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมีการนำข้อมูลมาใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เครื่องมือชี้วัด เป็นต้น แต่ผู้วิจัยขอใช้คำว่าตัวบ่งชี้ เพราะนิยมใช้ในทางการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ปารวี เจริญยศ (2555, หน้า 122) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์ประกอบรวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 28) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้



จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 88) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วัชรชัย สวรรณไตร (2556, หน้า 25) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กันนั้นก็เพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาได้รวม

นิภาพร แสนเมือง (2557, หน้า 142) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำตัวแปรหรือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะ หรือสภาพการณ์นั้นได้

ธีระพงษ์ มุ่งชู (2558, หน้า 68) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงสภาพที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ ที่นำมาวัดสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง ที่มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

#### 4.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มีหลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้จำแนกซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ก็ได้บางเกณฑ์อาศัยลักษณะสเกลการวัดและอื่นๆ ซึ่งการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ตามแนวนักวางแผนและนักกำหนดตัวบ่งชี้แล้วจะคำนึงถึงที่มาและประโยชน์ในการใช้สอยเป็นสำคัญโดยอาจแบ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นดัชนีแสดงลักษณะเฉพาะเรื่อง (Single Index) ดัชนีเฉพาะกลุ่ม (Compound Index) และดัชนีรวม (Composite Index) แต่ถ้ากำหนดโดยอาศัยทัศนะเชิงระบบด้วยการมองตามระบบการศึกษาแล้วจะกำหนดตัวบ่งชี้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Products or Output Indicators)

จากการศึกษาเอกสารสามารถสรุปการจำแนกประเภทตัวบ่งชี้ได้เป็น 7 แบบตามเกณฑ์ในการจำแนก ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)
2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)
3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) และตัวบ่งชี้อรวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)
4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วงภาคชั้น (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)
5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative Indicators)
6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมายแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้ตน (Self-Referenced Indicators)
7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

สรุปได้ว่าประเภทของตัวบ่งชี้สามารถจำแนกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ 2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยาม

ของตัวบ่งชี้ 3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง 4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้าง 5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ 6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย 7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

### 4.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ที่มีต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น
2. ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินการได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
3. การมีตัวบ่งชี้จำทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินการในอนาคตได้
4. การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดคุณธรรมในหมู่บุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การสามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์การระหว่างประเทศและภูมิภาคได้
5. ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากยิ่งขึ้น

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 21) ได้สังเคราะห์เอกสารสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษาและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น
2. ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
3. การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้นสามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้
4. การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดคุณธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงานย่อย ระหว่างองค์การ ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้

5. ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

สรุปได้ว่าประโยชน์ของตัวบ่งชี้เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเชื่อถือทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือมากขึ้น

#### 4.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 27) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีความสำคัญ คือ

- 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำ และมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551, หน้า 22) ได้สรุปว่า เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ในเอกสารการสัมมนาการจัดทำดัชนีวัดคุณภาพเพื่อการติดตามและประเมินผลการแปลงนโยบาย แผน และมาตรการไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย 6 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังศึกษาอยู่ ดังนั้น การนิยามปัญหาที่ชัดเจนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก คำนิยามหรือคำจำกัดความที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะช่วยในการเลือกตัวบ่งชี้
2. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้ กลุ่มผู้ใช้มีความแตกต่างกันย่อมมีความต้องการใช้ตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นกลุ่มใดนั้น จึงจำเป็นต่อการเลือกตัวบ่งชี้
3. ตัวบ่งชี้ที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ใช้ ความชัดเจนที่กล่าวมานี้ อาจมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามผู้ใช้แต่ละกลุ่มกล่าวคือ ผู้ใช้บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในเชิงวิทยาศาสตร์ ในขณะที่บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในด้านการสื่อความหมายนั้นสิ่งสำคัญของการเลือกตัวบ่งชี้จึงอยู่ที่การคำนึงว่ากลุ่มใดเป็นผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น

4. ตัวบ่งชี้จะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมและต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไปนักหรือมีการจัดเก็บอยู่แล้ว เกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้ที่มีผลทำให้ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องให้ความสำคัญระหว่างค่าใช้จ่ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลกับความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวชี้กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายจะต้องไม่สูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากตัวบ่งชี้

5. ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ การสร้างให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ ใช้วิธีการเก็บและ Scale เดียวกันตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีวิธีการประมาณค่าตัวบ่งชี้ให้ใกล้เคียงกับตัวบ่งชี้ในอุดมคติให้มากที่สุด ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้จากตัวบ่งชี้ต่างๆ ประกอบกันไปด้วย

6. ตัวบ่งชี้ต้องมีความครอบคลุม ทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลา สรุปแล้วคุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้ตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำและสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้งานเป็นหลัก

สรุปได้ว่าลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีมี 6 ประการ ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ 2) ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้ 3) ตัวบ่งชี้ที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน 4) ตัวบ่งชี้จะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมและต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป 5) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ 6) ตัวบ่งชี้ต้องมีความครอบคลุม ทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลา

#### 4.5 การพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 วิธี (พีรภรณ์ บุญเพลิง, 2550, หน้า 26) กล่าวว่่า วิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ได้แก่

1. การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (The pragmatic definition of an indicator) คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้งานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะโดยอาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้วิจัยเท่านั้น

2. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of an indicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเรขาคณิตซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและ

มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวแปรที่ นั้นอาศัยฐานเชิงทฤษฎี เอกสารงานวิจัย หรือแนวความคิดที่มีอยู่แล้ว

3. การสร้างตัวแปรวิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สอง แตกต่างอยู่ที่ว่าวิธีการ สร้างตัวแปรซึ่งจากข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดจากลำดับ ความสำคัญส่วนวิธีการสร้างตัวแปรซึ่งโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นกำหนดน้ำหนักของตัว แปรแต่ละตัวโดยวิธีการทางสถิติเป็นหลักเช่นการวิเคราะห์องค์ประกอบ

(Factor Analysis) เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

สรุปได้ว่าการสร้างหรือพัฒนาตัวแปรซึ่งมีอยู่ 3 วิธี วิธีแรกเป็น การนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกัน วิธีที่สองการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่ง เข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเลขคณิตและวิธีที่สามเป็นการสร้างตัวแปรซึ่งโดยอาศัยทฤษฎี การเลือกกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

#### 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ ขนอม (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแปรซึ่ง รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนันทศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวแปรซึ่งรวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทะเบียนนันทศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของ ตัวแปรซึ่งรวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนันทศึกษาใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรซึ่งรวมสำหรับสมรรถนะใน การปฏิบัติงานด้านทะเบียนนันทศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มสมรรถนะ ด้านความรู้มี จำนวน 5 สมรรถนะ 24 ตัวแปรซึ่ง กลุ่มสมรรถนะด้านทักษะ มีจำนวน 13 สมรรถนะ 55 ตัวแปรซึ่ง และกลุ่มสมรรถนะด้านคุณลักษณะ มีจำนวน 15 สมรรถนะ 62 ตัวแปรซึ่ง และ 2) ตัวแปรซึ่งรวมที่พัฒนาขึ้นมีความตรง โดยการประเมินตนเองและการประเมิน ของเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทุกตัวแปรซึ่ง

ปริญญา เรื่องทิพย์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา ตัวแปรซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 4 ทั้ง 9 ด้านมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.77 ถึง 0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารและ

การจัดการโรงเรียนด้านการจัดการสอน ด้านตัวผู้เรียน ด้านลักษณะของครู ด้านเพื่อน ด้านชุมชน ด้านการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ด้านการช่วยเหลือผู้เรียน และด้านครอบครัวมี คำนี้น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.90, 0.89, 0.83, 0.82, 0.80, 0.78, 0.78 และ 0.77 ตามลำดับซึ่งในแต่ละองค์ประกอบการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านต่างๆ มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้น ที่ 4 นั้น คือ องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการโรงเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านครอบครัวมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข น้อยที่สุด มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 2895.24  $P = 0.63$  ที่องศาอิสระ (df) .2884 ค่า GFI = 0.96 ค่า CFI = 0.91 ค่า AGFI = 0.97 ค่า SRMR = 0.009 และค่า RMSEA = 0.044 แสดงว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยสรุปการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ตัวบ่งชี้ได้มาจากนักเรียนโดยตรงสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่าง มีความสุข

ลำไย พิสิฐศาสน์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน คุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครสวรรค์และ 2) เพื่อประเมิน ความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับ หน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์อำนวยการกอง 5 คน เพื่อนำมาสร้างมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของหน่วยงานสายสนับสนุนและ ตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย นครสวรรค์ซึ่งเก็บข้อมูลจากหัวหน้าหน่วยงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณภาพ ภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนและเลขานุการคณะ/สำนักซึ่งเป็นหัวหน้าทีมใน การจัดทำประเมินคุณภาพภายใน จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม

ความคิดเห็นนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการประเมินภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร

1. ผลการสร้างมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรพบว่า มี 5 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การดำเนินกิจกรรมหลักของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลมี 3 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนากระบวนการให้บริการ 2 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาความรู้ในองค์กรมี 2 ตัวบ่งชี้ การเงินและงบประมาณมี 3 ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์การประเมินมาตรฐานได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ สมศ. (องค์กรมหาชน) 2. ผลการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายในสำหรับหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรทั้ง 5 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ในแต่ละตัวบ่งชี้ความเหมาะสมในระดับมาก

วารุณี ธินา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ผลการวิจัยพบว่า มี 2 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความสุขกายมี 12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.5 รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด (Md = 4.00) และตัวบ่งชี้ที่ 1.2.1 รู้จักรักษาความสะอาดของเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย (Md = 4.00) ส่วนองค์ประกอบที่ 2 ความสุขใจ มี 10 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.1 ฟังพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดี ถูกต้อง (Md = 4.00) ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.3 รู้จักตน และเข้าใจตนเองดี (Md = 4.00) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4.3 ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ (Md = 4.00) และตัวบ่งชี้ที่ 2.4.4 ให้ความร่วมมือและบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (Md = 4.00) ที่เป็นไปได้ที่จะใช้ตรวจสอบแต่ละตัวบ่งชี้ บ่งชี้เกณฑ์การประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมที่จะใช้ประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินละองค์ประกอบ มีความเหมาะสมที่จะใช้ประเมินแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด

ประภาพร ไตรนิรันดร (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าได้องค์ประกอบทั้งสิ้น



13 องค์ประกอบ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 ถึง 0.806 ได้แก่ 1) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 2) จิตสำนึกการอนุรักษ์และคุณธรรมจริยธรรม 3) การนำองค์กรดี 4) บรรยากาศเป็นมิตร 5) โภชนาการ/สุขภาพและสิ่งแวดล้อมดี 6) ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน 7) ทักษะวิชาการ 8) จัดการเรียนรู้อย่างเป็นสุข 9) สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัยเอื้อต่อสุขภาพ 10) ชุมชนร่วมอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม 11) ทักษะชีวิต 12) ทักษะสุขภาพและ 13) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นแนวทางให้โรงเรียนได้ศึกษาและนำไปเป็นข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นแนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการบริหารจัดการและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดสุขภาพะขึ้นในโรงเรียน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา โดยพัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

ปาริสา อร่ามเรือง (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 103 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ด้านการเป็นคนดี จำนวน 48 ตัวบ่งชี้ ด้านการเป็นคนเก่ง จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีความสุข จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 30.24 df = 23 ค่า p = 0.20 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.97 ค่า RMSEA = 0.02

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัด

ระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-Square = 1.25 df = 4 ค่า p = 0.869 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รัชชานนท์ ภูผิวคำ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่ามีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ 2) น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 7.20 ถึง 8.103) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาไทยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดทั้ง 35 ตัวบ่งชี้ ว่ามีความเหมาะสมความเป็นไปได้ในการบ่งชี้ความสามารถในการคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด

กล่าวโดยสรุปการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปดำเนินการ 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้และ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

## ตอนที่ 5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (2559) ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### 5.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### 5.2 พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน

2. ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### 5.3 ค่านิยม

F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = หัวก้าวหน้า  
 รักการเรียนรู้ Unity = อยู่อย่างสามัคคี มีความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ  
 Noble minded = พึ่งมีคุณธรรม นำจิตใจ

### 5.4 เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ
2. นักเรียน เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และมีความเชื่อมโยงทั้งระบบ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง

### 5.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมีคุณภาพ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ  
องค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป จากเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 คือ 1) เน้นการจัดการศึกษาให้  
ครอบคลุม สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและมีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ตาม  
เกณฑ์และก้าวสู่มาตรฐานสากล และปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม  
2) เน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและมี  
คุณธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ 3) เน้นการสร้างความเป็นเลิศ  
และการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี