

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย
ML 127933

การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน



นายศุภชัย สุการะกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง	: การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน
ผู้วิจัย	: นายศุภชัย สุการะกิจ
ปริญญา	: ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: อาจารย์ ดร.อัจฉริยา พรหมทำว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล วรคำ
ปีการศึกษา	: ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ๒) พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ๘๕/๘๕ ๓) ทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ๔) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ จำนวนนักเรียน ๔๐ คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรม แบบสังเกต ทักษะ แบบประเมินโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test (One Group Pretest Posttest Design)

ผลการวิจัยพบว่า ๑) แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนที่สำคัญคือ ๑.๑) การพัฒนาทักษะใน ๓ ด้าน ๑.๑.๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๑.๑.๒) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ ๑.๑.๓) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ๑.๒) ในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องเริ่มพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการทำงานก่อน ๑.๓) แผนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำควรเป็นกิจกรรมที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคณะ ๑.๔) การจัดพฤติกรรมทางลบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) ๑.๕) การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำไม่ควรแยกกลุ่มมีทักษะกับไม่มีทักษะออกจากกัน และ ๑.๖) กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมควรเป็นกิจกรรมทำความรู้จักกันหรือการแนะนำตัวสร้างครุ่นเคย ๒) การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญประเมินทั้ง ๘ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีผลการประเมิน ความเหมาะสมของคะแนนอยู่ระหว่าง (๓.๘๐ - ๔.๖๐) (\bar{X} = ๔.๒๔ , S.D. = ๐.๑๔) ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน เท่ากับ ๘๔.๖๒/๙๐.๖๗ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ๘๕/๘๕ ที่กำหนดไว้ ๓) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าฝึกอบรมมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ๔) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโปรแกรมอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรม พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๗๓ , S.D. = ๐.๒๖) อันดับต่อมาคือด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๗,

S.D.=0.02) และด้านสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62 , S.D.= 0.12) สรุปเฉลี่ยโดยรวมใน 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D.= 0.12)

คำสำคัญ: โปรแกรมฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ คณะกรรมการสถานักเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : The Development of a Training Program to Enhance the Leadership in The Century ๒๑ for Student Council.

Author : Mr. Supachai Sukarakij

Degree : Master of Education (Educational Research and Evaluation)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Dr.Achariya Promtouw
Assistant professor Dr. Paisarn Worakham

Year : ๒๐๑๘

ABSTRACT

The objectives of this research were ๑) to study Strengthens Leadership in the ๒๑st Century Committee for Student Council, ๒) to develop a training program to strengthen leadership in the ๒๑st century for the student council based on the ๘๕/๘๕ standardized criteria efficiency, ๓) to trial training program to strengthen leadership in the ๒๑st century for the student council and ๔) to evaluate training programs to strengthen leadership in the ๒๑st century for the student council. Target groups include the student council Dindamwangchaiwittaya ๑st semester ๒๐๑๘ of the ๔๐ students. Research tools include a training program Observation skills Evaluation program. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test (One Group Pretest Posttest Design).

The research results showed that ๑) the study strengthen the leadership for the student council is the key. ๑.๑) development skills in three areas; ๑.๑.๑) knowledge, ability to work; ๑.๑.๒) responsibility in work; and ๑.๑.๓) in the human relations in the work. Work; ๑.๒) to develop leadership must develop the ability to work; ๑.๓) activity plan in leadership development should be the activities with the working group; ๑.๔) eliminating negative behaviors of people trained to use the theory of reinforcement Skinner; ๑.๕) development of leadership skills should not exclude a group of skilled and unskilled apart; and ๑.๖) activity before the training should be introduced or introduction to create activities should be familiar; ๒) the assessment of appropriate training program of experts assesses both ๘ the overall level of its type. Evaluation of the suitability of payment between points ๓.๘๐ – ๔.๖๐ \bar{X} = ๔.๒๔ S.D.= ๐.๑๔. The effectiveness of training programs to strengthen the leadership in the century Council ๒๑ for students, as ๘๔.๖๒ / ๙๐.๖๗, which was higher than the ๘๕ / ๘๕ set; ๓) the students council trained in leadership skills, Century ๒๑ high school before studying statistically significant at the .๐๕ level; and ๔) participants training program, training to strengthen leadership in the ๒๑st century, the satisfaction rating of the program found that the average satisfaction on the side with the highest productivity. Were at the highest level (\bar{X} = ๔.๗๓, S.D.= ๐.๒๖) The following is the process Were at the highest level (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D.=๐.๐๒) And the last is input. Overall, at the highest level (\bar{X} = ๔.๖๒, S.D.= ๐.๑๒) The average overall ๓ aspects. Overall, at the highest level (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D.= ๐.๑๒)

Keywords: Training Program, Leadership Skills for the ๒๑st Century, The Student Council.

Major Advisor



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ อาจารย์ ดร.อัจฉริยา พรหมท้าว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานโดยมี อาจารย์ ดร. พงศ์ธร โพธิ์พูลศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรัญ ชูยกระเตื้อง เป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ นางสาวจรินนัท สุการะกิจ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้าน ตลอดจน นางอุไร จักรโนวัน รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่ให้ความสะดวกด้านประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัยตลอดมาตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

หากคุณความดีใดที่พอจะมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศคุณความดีนั้นแก่ท่านที่ผู้วิจัยได้เอ่ยนามท่านที่ไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายศุภชัย สุการะกิจ

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๕ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๘
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรม	๙
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๙
๒.๒ การพัฒนาภาวะผู้นำ	๔๖
๒.๓ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑	๔๙
๒.๔ สถานักเรียน	๕๙
๒.๕ การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม	๗๙
๒.๖ การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา	๘๕
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙๐
๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย	๙๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๐
ระยะที่ ๑ ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับ คณะกรรมการสถานักเรียน	๑๐๐
หัวเรื่อง	หน้า
ระยะที่ ๒ พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๐๒
ระยะที่ ๓ ทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๐๙

ระยะที่ ๔ ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑	
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๑๑
๓.๑ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๗
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิจัย	๑๑๗
๔.๒ ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย	๑๑๘
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	๑๓๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๑
๕.๒	อภิปรายผล
๑๓๒	
๕.๓	ข้อเสนอแนะ
๑๓๖	
บรรณานุกรม	๑๓๗
ภาคผนวก	๑๔๑
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑	
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๔๒
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง	
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๔๕
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความสอดคล้อง	๑๔๙
ภาคผนวก ง โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑	
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน	๑๕๑
ภาคผนวก จ ผลการประเมินความสอดคล้องแบบประเมินความพึงพอใจ	๑๕๕
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๑๕๗
ประวัติผู้วิจัย	๒๐๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑	การหาค่าอำนาจจำแนกแบบ Item Total Correlation และความเชื่อมั่น
	แบบสัมภาษณ์แอลฟาของแบบประเมิน
	๑๐๘
๓.๒	รูปแบบแผนการทดลองเขียนเป็นแผนภาพ
	๑๐๙
๔.๑	การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
	ในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เชี่ยวชาญ
	จำนวน ๕ คน
	๑๒๒
๔.๒	ผลการเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
	๑๒๕

๔.๓	ประสิทธิภาพของการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน	๑๒๖
๔.๔	ผลการเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมฝึกอบรม ก่อนฝึก หลังฝึก โดยใช้โปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน	๑๒๗
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรม ของผู้เกี่ยวข้องกับโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับ คณะกรรมการสภานักเรียน	๑๒๙
ข.๑	ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน	๑๔๖
ค.๑	ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน	๑๕๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สารบัญญภาพ
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่		หน้า
๒.๑	รูปแบบจำลอง SMCR Model Berlo's Model of Communication: S-M-CR Model	๓๑
๒.๒	รูปแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการ	๓๒
๒.๓	บทบาทผู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ก่อนบุคคลอื่นในองค์การ	๔๔
๒.๔	กรอบดำเนินการวิจัย	๙๙

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่มีมนุษย์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมบริบทรอบตัวสังคมไทยเองก็กำลังก้าวสู่ยุคเดียวกันเด็กไทยในยุคนี้ต้องเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลโลกที่มีคุณภาพ และต้องสามารถปรับตัวให้อยู่ในสถานะที่เกิดขึ้นได้อย่างมีความสุข อยู่รอดปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ และอุบัติภัยต่าง ๆ ได้ โดยทักษะที่จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข ด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วยทักษะ 2 กลุ่ม คือ ทักษะ ควรเน้น ประกอบด้วย การรู้จักหนังสือ การรู้เรื่องจำนวน และการใช้เหตุผล กับทักษะหลัก ประกอบด้วย ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการทำงานอย่างร่วมพลัง ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะอาชีพและทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมข้ามชาติ ซึ่งการทำงานต้องอาศัยความสามารถทางด้านร่างกาย กลายเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือความฉลาดทางปัญญามากกว่า ดังนั้นในการทำงานจึงไม่สามารถสังเกตการณ์ ตรวจสอบ และควบคุมได้อย่างทั่วถึงแสดงให้เห็นถึงการที่มีผู้นำที่เก่งเพียงคนเดียวอาจไม่สามารถเกิดประสิทธิผล แต่สมาชิกในกลุ่ม หรือในทีมจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกันด้วย อีกทั้งกลยุทธ์ ตัวแบบ เทคนิค วิธีการ ทักษะ และการปฏิบัติอาจไม่ช่วยให้เกิดประโยชน์ หากไม่มีความเข้าใจพื้นฐานแรงบันดาลใจของคนที่สร้างความผูกพันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และไม่สามารถหาวิธีการสร้างคุณค่าในตัวผู้ที่มาช่วยสร้างอนาคตขององค์กรได้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2557, น 1-3)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะทำให้คนสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และสามารถก้าวผ่านปัญหานั้นได้ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ในทางตรงกันข้ามหากผู้ที่ประสบปัญหาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หรือแก้ได้แต่ไม่ถูกวิธีอาจทำให้

ปัญหาที่มีอยู่จากปัญหาเล็ก ๆ กลับกลายเป็นปัญหาที่ใหญ่ขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดผลเสียกับตัวผู้ประสบปัญหาและบุคคลรอบข้าง หรืออาจลุกลามไปจนถึงสังคมรอบข้างได้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2557, น. 3)

ปัจจุบันเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และค่านิยม สังคมในระดับการดำเนินกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสังคมย่อยที่อยู่ภายใต้สังคมใหญ่ย่อมได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน นักเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการทำกิจกรรมน้อยลงไม่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการทำกิจกรรม โดยเฉพาะในฐานะผู้นำกิจกรรมนักเรียนก็ยังคงขาดความรู้ ขาดทักษะ ประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่ดีในการทำงาน ทำให้กิจกรรมที่ดำเนินเป็นไปในรูปแบบเดิม ๆ อีกทั้งยังพบว่านักเรียนที่จบไปเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยมีข้อบกพร่องในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและขาดภาวะผู้นำ (ลัดดาวลัย ศรีนิมิตแก้ว, 2553, น. 3)

สถานักเรียนเปรียบเสมือนเวทีสำหรับฝึกให้นักเรียนเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง คือ รู้จักการเป็นผู้ให้ ผู้รับ ผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่และเป็นประโยชน์ในการปกครองโดยแบ่งเบาภาระของครูได้เป็นอย่างมากการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้นำในกิจกรรมของชุมชนและสังคมประสานและปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมองค์กรและทุกหน่วยงาน อีกทั้งยังสถานักเรียนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหา โดยการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิบัติจริงในรูปแบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน เริ่มจากการเลือกหัวหน้าห้อง หัวหน้าระดับชั้น ประธานชุมนุม คณะกรรมการนักเรียน และสถานักเรียนซึ่งจะช่วยพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการนิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย มีจิตวิญญาณในการใช้ธรรมภิบาล เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติเป็นต้นกล้าประชาธิปไตยที่มั่นคง เข้มแข็งของสังคมไทย (คู่มือสถานักเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 6-12)

ผู้นำที่ดีในยุคของศตวรรษที่ 21 กิจกรรมสถานักเรียนเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่จะให้นักเรียนเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำที่ดีซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเป็นความรู้ในการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลภโลเล มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน มีความสามารถในการตัดใจ มีความสามารถในการจูงใจ ผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการคัดเลือกและพัฒนาผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีมีความเห็นอก

เห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมสถานักเรียนตามที่กำหนดไว้การ แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีที่เกิดในจิตสำนึกของเพื่อนร่วมงานต่อกิจกรรมสถานักเรียนสร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้ ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (วิภาดา ขุนทองจันทร์, 2555)

ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จากอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานกระบวนการ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 คน ทำการประเมินผลขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาพลศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับควมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบ และมองเห็นว่า คณะกรรมการสถานักเรียนยังขาดทักษะ ประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่ดีในการทำงาน จึงมีความ

สนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้คณะกรรมการนักเรียนสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 ที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้คณะกรรมการนักเรียนสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 มีภาวะผู้นำที่ดี และสามารถทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน มีประสิทธิภาพมากขึ้น และคณะกรรมการนักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักเรียนที่มีทักษะทางสังคม มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ควรเป็นอย่างไร

1.2.2 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน มีลักษณะอย่างไร

1.2.3 ผลทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นอย่างไร

1.2.4 ผลประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

1.3.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

1.3.3 เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

1.3.4 เพื่อประเมินความพึงพอใจโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

คณะกรรมการนักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ แต่ละระยะกำหนดขอบเขตการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะนี้เป็นการศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาภาวะผู้นำจำนวน 5 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดกรอบในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยะฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 5 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ภาวะผู้นำแนวทางการกำหนดเนื้อหา การเลือกใช้ กิจกรรมการฝึกอบรม การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการฝึกอบรมในเรื่องการ เสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ สถานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85

ระยะนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยสร้างและหาประสิทธิภาพโปรแกรมการฝึกอบรม เรื่องการ เสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรมซึ่ง ประสบการณ์ในแต่ละด้านไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยะฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาโปรแกรม 2 ท่าน ด้านภาวะผู้นำ 2 ท่าน และด้านการวัดผลประเมินผล 1 ท่าน รวม 5 คน

1.2 กลุ่มทดลองสำหรับใช้ในการตรวจสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรม ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนบ้านโคกสหกรณ์ จำนวน 15 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ความ รับผิดชอบในการทำงาน 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในระยะนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาตัวแปรดังนี้

3.1 ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3.2 ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะนี้เป็นการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

คณะกรรมการสถานักเรียน ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One Group Pretest-Posttest Design) โดยทำการประเมินภาวะผู้นำก่อนฝึกโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นและประเมินภาวะผู้นำหลังฝึก

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ โปรแกรมฝึกอบรม

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ระยะที่ 4 ประเมินโปรแกรมฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะนี้เป็นการประเมินโปรแกรมฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา จำนวน 40 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินความพึงพอใจโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในการอบรมตามโปรแกรมฝึกอบรม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“โปรแกรมฝึกอบรม” หมายถึง นวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของโปรแกรมฝึกอบรม เป้าหมาย หลักการ กิจกรรมก่อนเข้าโปรแกรม เนื้อหาของการฝึกอบรมได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การจัดกิจกรรม การวัดประเมินผล

“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21” หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจ้ดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

“สถานักเรียน” หมายถึง องค์กรของนักเรียนภายในโรงเรียนซึ่งได้รับการเลือกมาจากนักเรียนในโรงเรียนและภายในห้องเรียนเพื่อเป็นหน้าที่เป็นผู้แทนของนักเรียนภายในโรงเรียน เป็นสื่อกลางเพื่อความเป็นประชาธิปไตยมีสิทธิและหน้าที่ของนักเรียนโดยไม่ขัดกับระเบียบและนโยบายของโรงเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนสังคมและประเทศชาติ

“คณะกรรมการสถานักเรียน” หมายถึง ตัวแทนของนักเรียนทั้งโรงเรียน เป็นผู้ที่ยกย่องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่ยกย่องประสานงานระหว่างนักเรียนกับโรงเรียน เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นสำคัญ

“ความเหมาะสมของโปรแกรม” หมายถึง ส่วนประกอบของเนื้อหาโปรแกรมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ มีความสมดุลในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

1.7.2 ได้ความเหมาะสมและประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

1.7.3 ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
คณะกรรมการสภานักเรียน

1.7.4 ได้ผลการประเมินความพึงพอใจโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษ
ที่ 21 คณะกรรมการสภานักเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ผลงานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
4. สถานักเรียน
5. การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม
6. การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ประเภทของผู้นำและภาวะผู้นำ

ประเภทของผู้นำและลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นต้นตัวกำหนด เพราะผู้นำที่เป็นบุคคลธรรมดาที่สามารถที่จะได้รับการยอมรับจากมติมหาชนดีมาหาชน จึงต้องปรับปรุงตนเองให้เข้าสภาพแวดล้อมและสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายซึ่งสามารถจำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

2.1.1.1 พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้รับผิดชอบอยู่ซึ่งแยกได้เป็นผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจอันได้แก่ ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายหรืออำนาจทางการปกครองอำนาจ

จากการบังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม อำนาจของผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ดังนี้

1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายและสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้นำตามหน่วยราชการต่าง ๆ

2) ผู้นำลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคน ผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มจะออกมาในรูปแบบความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่มีสมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเคารพนับถือที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพียง

3) ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรัก เป็นจุดศูนย์กลางรวมศรัทธา ความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดชหรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่าง ๆ เกิดจากแรงศรัทธารักและเคารพนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมใจกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบ พ่อพระที่เห็นชัดคือองค์พระมหากษัตริย์

2.1.1.2 พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

1) ผู้นำแบบอัตนิยม หรือแบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่นข่มผู้อื่น ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางของกลุ่ม ความลำบาคบ่าบับัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้นมีน้อยมาก ผู้นำแบบอัตนิยม จะมุ่งหนักไปทางด้านวินัยและขอบสัณฐานลักษณะภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจเป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหากมีจะน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

2) ผู้นำ แบบประชานิยมหรือการเป็นผู้นำ แบบประชาธิปไตยผู้นำประเภทนี้จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจแต่ใช้วิธีการกระตุ้นหรือเร้าให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น ผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่ม จะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนในกลุ่มร่วมกันพิจารณา

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลยเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวางจนดูประการหนึ่งขาดหลัก ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติเป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบาย ในบางครั้งอาจจำเป็นต้องกำกับ ก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้นลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเองเป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด

2.1.1.3 พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ ดังนี้

1) ผู้นำ แบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตัวเหมือนพ่อแม่ให้ลูกน้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลานดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง

2) ผู้นำแบบใช้กลยุทธ์กุมบังเหียนการบริหาร ผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างอำนาจ ใช้อำนาจโดยอาศัยประสบการณ์ความรอบรู้และตำแหน่งของตนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3) ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญประเภทนี้ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น ไม่ใช่หัวหน้างานโดยแท้จริง เพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัดสำหรับพฤติกรรมของผู้นำ 3 ประเภทคือ

3.1) พิจารณาจากสถานการณ์ของผู้นำหรือลักษณะผู้ที่ได้มาซึ่งอำนาจ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

3.1.1) ผู้นำตกทอด คือ ผู้นำที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่กลุ่มเพราะบิดามารดาเป็นผู้นำกลุ่มตั้งนั้น ตำแหน่งผู้นำจึงเป็นตำแหน่งมรดกตกทอดสืบกันมาสมาชิกจะมีการยอมรับผู้นำประเภทนี้เพราะว่าเคยมีความศรัทธาในบิดามารดามาก่อนจึงเป็นประเพณี

3.1.2) ผู้นำเป็นทางการคือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยมีวิธีดังต่อไปนี้

(1) ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงสุดขึ้นไปในกรณีผู้มีอำนาจจะไม่มีอำนาจสามารถพิเศษอะไรแต่เมื่อผู้มีอำนาจเห็นสมควรก็อาจแต่งตั้งได้ดังนี้

(2) ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม เช่น มีความคล่องแคล่ว มีการพูดจาโน้มน้าว

จิตใจคนอื่นได้ดีเฉลี่ยฉลาดทำให้เป็นที่ศรัทธาของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำเมื่อมีการเลือกตั้งแล้วสมาชิก ก็จะเสนอชื่อนี้ไปยังบุคคลที่มีอำนาจให้แต่งตั้งเป็นผู้นำแบบทางการต่อไป

3.1.3) ผู้นำตามธรรมชาติ จะแสดงความสามารถออกมาจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีความรักอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติหน้าที่และจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่นยิ่งถ้าได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีจะทำให้เขามีความสามารถสูงในการทำงาน เพราะเขามีลักษณะเด่นพิเศษอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้นำตามธรรมชาติอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

(1) ผู้นำแบบใช้พระเดช คือผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย มักยึดถือกฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้งการปฏิบัติงานขาดการยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์มักพิจารณาผู้ร่วมงานไปในทางลบ

(2) ผู้นำแบบใช้พระคุณ คือผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการจูงใจสมาชิก ในกลุ่มให้ปฏิบัติตามผู้นำแบบนี้ มีลักษณะพฤติกรรมในทางอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์

(3) ผู้นำแบบพ่อพระคือผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือได้แก่ พระองค์พระมหากษัตริย์ซึ่งได้รับการเทิดทูนจากปวงชนในฐานะองค์ประมุขของประเทศ

2.1.1.4 พิจารณาลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจแบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ผู้นำแบบอัตตาริปไตย คือผู้นำ ที่ใช้อำนาจอยู่เกือบตลอดเวลา เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ตัดสินใจสั่งการตามอารมณ์ ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมเพื่อแสดงว่ามีอำนาจผูกขาดการแก้ปัญหา ไม่ยอม รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ในกลุ่มมีหน้าเพียงเชื่อฟังและคอยปฏิบัติตาม

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้แสดงข้อคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเสรีและนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกันมาพิจารณา อภิปราย แสดงความคิดเห็น เพื่อสรุปหาแนวปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกันมีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ

3) ผู้นำแบบตามสบาย คือผู้นำที่มีแต่เพียงชื่อ แต่ไม่มีอำนาจ การใช้อำนาจควบคุมน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย สมาชิกของกลุ่มได้รับเสรีภาพในการในภาพในการดำเนินกิจกรรม

ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ตามใจชอบเป้าหมายของงานไม่แน่นอนไม่มีหลักในการควบคุมและดูแลผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างต่ำ

2.1.1.5 พิจารณาจากลักษณะและวิธีการทำงานหรือบทบาทที่ผู้นำแสดงออกแบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

1) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบคือผู้นำที่มักยึดระเบียบแบบแผนเป็นเกณฑ์สำคัญในการปฏิบัติงานไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มหรือผู้เป็นไปในลักษณะร่วมงานเจ้านายกับลูกน้องผู้ร่วมงานจะต้องระวังตัวตลอดเวลาการติดต่อ สื่อสารเป็นรูปของการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2) ผู้นำแบบบงการหรือคำสั่ง คือผู้นำที่ชอบการปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจรู้วิธีสั่งงานอย่างเดียวแต่ไม่รู้จักวิธีสอนและวิธีทำงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดกลัวและหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นพิธีการไม่มีความเป็นกันเองห่างเหิน

3) ผู้นำแบบเชี่ยวชาญ คือผู้นำที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเฉพาะสาขาที่วิชาที่ได้รับการฝึกอบรมมา โดยเฉพาะ จนได้รับการยกย่องนับถือจากสมาชิก ผลัดดันให้รับตำแหน่งของผู้นำ โดยที่ตัวเองไม่ต้องการมีบทบาทหรือมีอำนาจในการควบคุมสมาชิกของกลุ่มภาวะของการเป็นผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและมีประสบการณ์ของผู้นำเป็นเกณฑ์ที่สำคัญ

4) ผู้นำแบบจูงใจ คือผู้นำที่ยอมให้สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นใช้ดุลยพินิจเพื่อหาทางบรรเทาการต่อต้าน มีการสื่อสารแบบสองทางความสัมพันธ์ในกลุ่มจะมีสัมพันธภาพสูงผลสำเร็จเป็นงานของส่วนรวม

5) ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ คือ ผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน ยึดหลักประนีประนอมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันแตกต่างจากผู้นำแบบจูงใจ ตรงที่ใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มด้วยความเต็มใจแทนการใช้ศิลปะการจูงใจ

6) ผู้นำแบบบิดามารดา คือ ผู้นำที่แสดงบทบาทเหมือนเป็นบิดามารดาของสมาชิกของกลุ่มมีความต้องการให้สมาชิกเชื่อฟังและให้ความเคารพมีเมตตากรุณา

สรุปได้ว่า ผู้นำดังที่ได้กล่าวมาแล้วนี้มีอยู่หลายประเภท ซึ่งแบ่งออกตามลักษณะความรับผิดชอบของผู้นำ ตามวิธีการที่ผู้นำใช้ ตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำแสดงออก ตามการได้มาซึ่งอำนาจ

ความเป็นผู้นำ ตามการใช้อำนาจของผู้นำและตามการแสดงออกของผู้นำ ซึ่งมีทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

2.1.2 ลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมักจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ ท้วไปและความรอบรู้เฉพาะอย่าง มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้องและเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้หลายประการ ได้แก่

2.1.2.1 คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาดี เช่น ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มีมากนัก หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง

2.1.2.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality) เกี่ยวกับความฉลาดความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน ความริเริ่มในทางความคิด ความอดทน ความพยายาม

2.1.2.3 คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว (Personal Traits) เกี่ยวกับความฉลาดความรับผิดชอบการตัดสินใจ การชอบและรักงาน

2.1.2.4 คุณลักษณะทางสังคม (Social Traits) เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้ไว้วางใจได้ ร่วมงานกับผู้อื่นได้

คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ พอสรุปได้ คือ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ความรู้ดีผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไปท่าทางและบุคลิกดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลภโลเล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีและต้องมีศิลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดียกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน สรุปลักษณะที่ดีของผู้นำดังต่อไปนี้คือ มีการศึกษาดี เฉลียวฉลาด เชื้อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัวปรับอารมณ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน มีความสามารถในการตัดใจ มีความสามารถในการจูงใจ ผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการ

คัดเลือกและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้การแสดงออกในรูป ของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงานสร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้ ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. คุณลักษณะ ทางร่างกาย เช่น หน้าตาดี ความสูงพอเหมาะ น่านักไม่มากสุขภาพดีและสมบูรณ์
2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความอดทนมีความพยายาม
3. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว เช่น มีความฉลาด มีการตัดสินใจแม่นยำมีความรักงานมีความรับผิดชอบ
4. คุณลักษณะทางสังคม เช่น มีความเห็นอกเห็นใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดียอมรับฟังความคิดเห็น มีความซื่อสัตย์สุจริตผู้นำและภาวะผู้นำนั้น มีความจำเป็น และความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่หรือผู้นำที่มีความสามารถที่ดีและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับโดยสามารถชักจูงให้กลุ่มบุคคลในองค์การมีความสามารถเชื่อมั่นในตัวเองคอยชักจูงให้ร่วมกันคิดและร่วมมือกันทำนำพาองค์ การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครสมานสามัคคีกัน นอกจากภาวะผู้นำแล้วยังต้องมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำอีก ซึ่งประกอบด้วยลักษณะภายนอกได้แก่ บุคลิกลักษณะทางร่างกาย และอุปนิสัยส่วนตัวที่เหมาะสม บุคลิกภายใน ได้แก่ คุณธรรมภายในจิตใจและสติปัญญาที่เหนือบุคคลอื่น เช่น ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความเที่ยงตรง ความกระตือรือร้น และที่ขาดไม่ได้คือ ทัศนที่กว้างไกล

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ว่าการที่ผู้นำนำอย่างไรนั้นเป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) แบบภาวะผู้นำที่พบบ่อย ๆ ในการวิจัยและแนวปฏิบัติมีดังนี้

2.1.3.1 ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาริปไตย (Authoritarian or Auto-Cratic Styles) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

2.1.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.1.3.3 ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-Centered Style) ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจ ที่จะต้องปฏิบัติ กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

2.1.3.4 ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-Centered Style) ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.1.3.5 ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive Style) ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้ตามตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.1.3.6 ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional or Instrumental Style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ หน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผนการจัดองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นอย่างดี

2.1.3.7 ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-Centered Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้นแบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์

นอกจากนี้แล้ว ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานไว้ว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงานผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ เป็นต้นว่า

1. การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำและการเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ นั่นคือผู้ตามยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การยอมรับจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับยอมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงานการที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีความพอใจในการทำงานยอมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

3. ขวัญ (Morale) ภายใต้การนำของผู้นำที่ดี สมาชิกในองค์การยอมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีขวัญดียอมใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) มากกว่าเดิมในการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

4. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามแล้วยังยกระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น เช่น ยกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ การที่สมาชิกขององค์การมีแรงจูงใจมากขึ้นและมีระดับของแรงจูงใจสูงขึ้น ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานในที่สุด

5. การเป็นแหล่งวิทยาการ (Resource Person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานย่อมมีปัญหา และอุปสรรคระดับของอุปสรรคและปัญหาย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยาการได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการทำงานที่ปราศจากปัญหาและอุปสรรคย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานจากอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของงานดังกล่าวมาแล้ว

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Likert (Rensis Likert's Styles of Leadership) ไว้ว่า Likert ศึกษาวิจัยแบบของความเป็นผู้นำ 4 ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหาผลประโยชน์ (Expletive Authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเผด็จการ เขาจะตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ เองโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและเขาสนใจด้วยการข่มขู่และการลงโทษ

2. ผู้นำเผด็จการแบบเมตตาการุณา (Benevolent Authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีวิธีการปลูกฝังทางจิตใจ คล้ายๆ พ่อปกครองลูก ในการเป็นผู้นำเขาจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างดี และดูแลความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับการตอบสนองในขอบเขตของระบบและธรรมเนียมประเพณี บางครั้งเขาจะขอคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังคงตัดสินใจเรื่องที่สำคัญด้วยตนเอง เขาใช้ทั้งการข่มขู่และการให้รางวัลในการจูงใจ

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Group) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มอบหมายงานอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและอาศัยการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษในการจูงใจ

4. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้นำประเภทนี้จะขอให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างตั้งใจจริง เขามอบอำนาจหน้าที่ให้อย่างอิสระและใช้การให้รางวัลไม่ใช้การลงโทษในการจูงใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีลักษณะแบบปรึกษาหารือและแบบให้มีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะบทบาทของผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานโดยให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นพูดคุยกับผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน แนวทางนี้อาจจะมีปัญหาอยู่บ้างในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถพื้นฐานและประสบการณ์ต่ำ จะทำให้เขาไม่กล้าแสดงออกเพราะการมองการณ์ไกล (Vision) มีน้อย ดังนั้นผู้นำจะยึดแบบผู้นำประเภทใดไปใช้ จึงต้องมองผู้ปฏิบัติงานด้วยว่าเขาเป็นบุคคลเช่นใด

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้อภิปรายไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถ พิเศษ ของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo's Charismatic Leadership Theory) ไว้ดังนี้

ทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มี

ความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษเขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leaders) ที่สำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity Vision) คือผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้นการมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้นำว่าจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษ โดยทั่วไปมักจะทำได้เพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่งไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไปหรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2. กล้าเสี่ยง (High Personal Risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งๆที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์และมวลชนในองค์กรไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies) คือผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่าง ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตามการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบ เพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation) โดยทั่วไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่าง ๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยม เท่าๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย ตลอดเวลา

5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment) โดยทั่วไปหลายคน คิดว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เราจะพบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดขัดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มี ความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดียกเว้นผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อน ในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใด ๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่าง ๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใด ๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม

การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้อบรมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ชิลล์ ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

2. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขา

ในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในยามวิกฤตได้ เช่นสงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

3. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยา โต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่มฉะนั้นผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิผลและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้หน้านั้นนอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าตนได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำนั่นด้วย อย่างไรก็ตามหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง

ทฤษฎีผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ ด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์ โดยได้อธิบาย ดังนี้ 1) ด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำกับสมาชิกของกลุ่มและเน้นดำเนินงานให้เป็นระเบียบ ช่องทางการติดต่อสัมพันธ์ให้เป็นไปตามสวยงาม 2) ด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความสัมพันธ์การเป็นผู้นำกับสมาชิกของกลุ่ม ในลักษณะการเป็นมิตร เคารพนับถือซึ่งกันและกันจากการที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ไม่ว่าจะ

เกิดขึ้นโดยคุณลักษณะส่วนตัวหรือสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม จุดมุ่งหมายคือ ต้องการให้เกิดการยอมรับของผู้ตาม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของความต้องการของผู้นำ ฉะนั้นผู้นำจึงสรุปได้ว่ามี 2 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้ความสนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี
2. พฤติกรรมที่ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพฤติกรรมที่เน้นให้ความร่วมมือ และทำงานกันเป็นทีม

แนวคิดทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีของนักวิชาการจากต่างประเทศ ซึ่งได้เสนอแนวคิดในเรื่องนี้ไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการของตะวันตก มีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี
2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ
3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง
4. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง 3 ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ เอาไว้ 10 หมวด ประกอบด้วยภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจากหมวดนี้จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะทำด้วยความสมัครใจ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกให้ใช้ความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมาจากผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีนักวิชาการแบ่งกลุ่มไว้ 10 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่

นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า “ ผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำก็จะมีลักษณะเช่นนั้นเหนือกว่าหรือมากกว่าผู้ตาม ลักษณะพิเศษนี้ จะรวมถึงพลังทางกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในแต่ละยุค แต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์คิล อิตเลอร์ และมุส

2. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ

นักทฤษฎีกลุ่มนี้ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำได้เสนอแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะสามารถอธิบาย หรือชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง ปัญหาของทฤษฎีนี้คือการที่นักทฤษฎีให้ความคิดเห็นแตกต่างกันไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้งก็มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน เช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

3. กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสถานสิ่งแวดล้อมว่า “การที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับหน้าที่ และความชำนาญของเขาในขณะนั้นว่าสามารถที่จะแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งในยามวิกฤติได้ เช่น สงคราม ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ตัวอย่าง ผู้นำในทฤษฎีนี้ คือ มหาตมะ คานธี และมาร์ติล คูลเตอร์ดิง

4. กลุ่มทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

แนวคิด และทฤษฎีเรื่องผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ผนวกกับทฤษฎีสภาพแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะของผู้นำสืบเนื่องมาจากผู้นำเองประการหนึ่ง และลักษณะของสถานการณ์ที่มีอยู่รอบๆ ตัวผู้นำ และผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

5. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์

นักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ มีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้โดยกล่าวว่า “ต้องใช้หลักการวิเคราะห์ก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของการภาวะผู้นำได้เช่นเดียวกันกับการศึกษาภาวะผู้นำใน ความเชื่อด้านต่างๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง ID คือสัญชาตญาณโดยกำเนิดของมนุษย์ Ego การได้รับ ภายหลังการเลี้ยงดู การฝึกฝนเรียนรู้ และ Super ego เป็นมโนธรรมให้ผู้นั้นใช้วิจารณ์ญาณในสิ่งที่ควรปฏิบัติจาก Ego ที่ได้รับมา” ในทฤษฎีจิตวิเคราะห์นี้ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ว่า การเป็นผู้นำ

จะต้องที่การพัฒนาจากสัญชาตญาณเดิมๆ ของมนุษย์ด้วย มีการพัฒนาด้านกายภาพ และด้านมโนธรรม หรือ พัฒนาในด้านจิตใจด้วยคุณธรรมก็สามารถที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้

6. กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

มีความเชื่อว่า การเป็นผู้ตามนิยม หรือยอมรับที่จะปฏิบัติตามในตัวของผู้หน้านั้น เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

7. ทฤษฎีกลุ่มมนุษย์นิยม

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษย์นิยมและมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบ รักความอิสระ มีความใฝ่ดี มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ ดังนั้นนักทฤษฎีนี้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมีแนวคิด ดังต่อไปนี้

7.1 เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ และความหวังความตั้งใจ และแรงจูงใจ

7.2 มนุษย์ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม หรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะมีการควบคุมให้เป็นไปตามระบบ

7.3 ภารกิจของผู้นำ คือ จัด และปรับปรุงสภาพแวดล้อม หรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การของตน และองค์การได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้คือ การปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และคาดหวัง

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และ ความคาดหวังของกลุ่ม และ ผู้นำว่า “ สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนั้น และจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์” องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ของกลุ่ม 3 ประการ คือ

8.1 อำนาจตามตำแหน่ง ผู้นำบางกลุ่มจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ประชุมครูในโรงเรียน แต่บางกลุ่มอาจไม่มีตำแหน่ง เช่น การเล่นของเด็กๆ สาระขององค์ประกอบนี้ คือ ผู้นำของกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมาก หรือน้อยจะทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

8.2 ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจ คือ การงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจยาก หรือง่ายต่างกันงานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลจำนวนมากประกอบในการตัดสินใจ ความยากง่ายของงานมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำ และสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำ และสมาชิกในกลุ่มมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบทั้งสองประการที่กล่าวมาแล้ว ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ยอมรับ และมีความสามารถตามที่คาดหวังการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มก็จะเป็นไปด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมายก็ง่ายขึ้น

9. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

ศึกษาถึงพฤติกรรมนิยม ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่าพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ กลุ่มทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา

10. กลุ่มทฤษฎีการรับรู้ และปัญญา

ทฤษฎีนี้ โดยมีความเชื่อว่ากระบวนการรับรู้ของผู้นำ เช่น ในการหยั่งรู้ หรือมีการมองการณ์ไกล มีความรู้ ความสามารถความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร รู้ และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งกรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

10.1 ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ คือ บังคับบัญชาจะต้องยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองผู้นำพยายามที่จะยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงองค์กร เพื่อยกระดับผลงานปัจจุบันไปสู่อนาคตให้สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมาย ผู้นำประเภทนี้แบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้

10.1.1 ผู้นำแบบอำนาจบารมี คือผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นผู้กำหนดขั้นตอนในการทำงานเอง มีความพยายามในการทำงาน มีความสามารถที่จะปฏิรูปการทำงานได้ตลอดเวลา มีจิตวิถียาสสูง มีพลังในการจูงใจผู้ตามในการรวมตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ผู้นำได้วางเอาไว้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำประเภทนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่ผู้ตามมีความศรัทธารามเชื่อถือมาก

10.1.2 ผู้นำแบบคำนึงถึงเอกัตบุคคล คือ ผู้นำให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายเอง แต่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้โดยการใช้สองทาง คือ การสั่งการ และการนำเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

10.1.3 ผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา ผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพเชิงปัญญาสูง ผู้นำจะไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน แต่ใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณา ในการไตร่ตรองปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา เป็นผู้กำหนดแนวทางในการแก้ไข แต่จะต้องให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้คำพูด โดยการใช้กุศโลบาย อุปมา อุปมัย แล้วผู้ตามจะเกิดความเข้าใจ เห็นแนวทางแก้ไขปัญหา เห็นบทบาทของตนมากขึ้น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้

10.2 ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานที่ผู้นำกำหนดให้ ผู้นำทราบว่าผู้ตามมีความต้องการอย่างไร ผู้นำจะบ่งชี้ผู้ตามจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามบทบาทที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำคำนึงถึงการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำประเภทนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

10.2.1 ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติ และให้รางวัล คือ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดกระบวนการ และผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสื่อสารในการทำงาน คือ สนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้

10.2.2 ผู้นำแบบมีข้อยกเว้น หรือสนับสนุนตามสถานการณ์ คือ ผู้นำจะใช้การให้รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทในการทำงาน และการปฏิบัติตามเพื่อที่จะได้รางวัลตามที่ผู้นำ สัญญา พร้อมกับความภาคภูมิใจในผลงานนั้น จะเป็นผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงานนั้น และจะทำต่อไปแม้จะไม่มีรางวัลก็ตาม

แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะภายในที่อยู่ในแต่ละคน สมัยก่อนจึงเชื่อว่าความเป็นผู้นำเกิดจากพันธุกรรม สิ่งที่ทำให้เป็นผู้นำนั้น เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในตัวของทุกคน

2. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นโครงสร้างทางสังคมของกลุ่มมากกว่าแต่ละบุคคลแต่ละคน จะเอาลักษณะของบุคคลมาใช้เพื่อที่กลุ่มจะมีจุดประสงค์ที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับผลตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็จะกลายเป็นกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอย่างมีประสิทธิภาพความเป็นผู้นำในกลุ่มเป็นผู้กำหนดความต้องการของกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพของบุคคลเพียงคนเดียว ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีผู้นำ แต่ถ้ากลุ่มนั้นขาดผู้นำ ก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าได้

3. ลักษณะการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ มีความสำคัญกับผู้นำมากสถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่นั้นก่อให้เกิดผู้นำได้ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับประเพณีขององค์กรนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำไว้ 4 ประการคือ

1. ความเป็นผู้นำตามลักษณะพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวตามกำเนิด
2. ความเป็นผู้นำเกิดจากตำแหน่งโดยมีลักษณะความเป็นผู้นำตามหน้าที่การงาน
3. ความเป็นผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์หากผู้ใดมีคุณสมบัติตามสถานการณ์นั้นพร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำ
4. พฤติกรรมทำให้เกิดผู้นำ วัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดผู้นำแบบนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเกิดภาวะผู้นำไว้ 6 ประการดังนี้

1. ทฤษฎีเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะผู้นำที่มีมาแต่เกิด
2. เชื่อว่าลักษณะผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส
3. มีความเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดจากความสามารถเฉพาะตัว และเพื่อนร่วมงาน
4. ทฤษฎีให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 4 ประการคือการกระทำการปฏิสัมพันธ์ และเจตสิก โดยเชื่อว่าการที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และการควบคุมทางจิตใจที่ดี
5. เชื่อว่าผู้นำนั้นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการอะไรหากเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจ และตอบสนองความต้องการเหล่านั้นก็จะกลายเป็นผู้นำในกลุ่มได้
6. เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์ จะคิดอยู่เสมอว่า ถ้าตนให้ความร่วมมือกับผู้นำแล้ว ผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย

แนวทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการประเมินผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีบุคลิกภาพที่เกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ
2. ทฤษฎีทางสถานการณ์บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ก็เพราะเกิดจากลักษณะที่กลุ่มเขาเป็นผู้นำ
3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม คือเครื่องบ่งชี้ของผู้ตามวิธีที่ดีที่สุดของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตาม
4. ทฤษฎีการรวมผลทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาทฤษฎีต่างๆ มารวมกันเพื่อที่จะอธิบายการเป็นผู้นำ

2.1.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสารเพื่อองค์กร

องค์ประกอบการสื่อสารการที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานในองค์กรนั้น ผู้นำจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการติดต่อสื่อสาร ดังต่อไปนี้

2.1.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อองค์กร

คำว่า “การสื่อสาร” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Communication” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

การสื่อสาร คือ การมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสารหมายความว่าการสื่อสารเกิดจากภาษาแห่งภาพจินตนาการ ที่จำได้จากสัญญา (Concept) แล้วแปลงมาเป็นภาษาถ้อยคำ ภาษาก็จะโยงไปหาประสบการณ์ที่เคยพบเคยเห็น (ภาพภายใน) แล้วก็เกิดลักษณะการสื่อสารกันขึ้นมา เพื่อบอกจุดประสงค์หนึ่ง บอกความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจการสื่อที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ สันติสุขหมายความว่า การสื่อสารเพื่อการดับทุกข์ของตนได้ ดับทุกข์ของสังคม ได้ ดับทุกข์ของโลกได้

กล่าวได้ว่า การสื่อสารคือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (ภาษาพูด หรือ ภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร) การสื่อสารครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนๆ หนึ่งอาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การสื่อสารจึงไม่แต่เพียงการเขียนและการพูดเท่านั้น เช่นยังรวมไปถึงดนตรี ภาพ การแสดง และพฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์อีกด้วย

หลักการสื่อสารมีปัจจัยพื้นฐานอยู่ 4 ประการ ตามหลักแนวคิดหรือทฤษฎี “SMCR” ของ เดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo) ซึ่งหมายถึงหลักการที่ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหาร ได้แก่ S (Source) คือผู้ที่ทำหน้าที่ส่งสาร M (Message) คือสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Information) C (Channel) คือช่องทางหรือสื่อ (Media) R (Receiver) คือผู้รับสาร ดังนี้

1. แบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค. เบอร์โล (David k. Berlo)

แนวคิดทางการสื่อสารของเบอร์โล กับกระบวนการของการสื่อสารในรูปแบบจำลองทางการสื่อสาร S M C R Model ประกอบด้วย

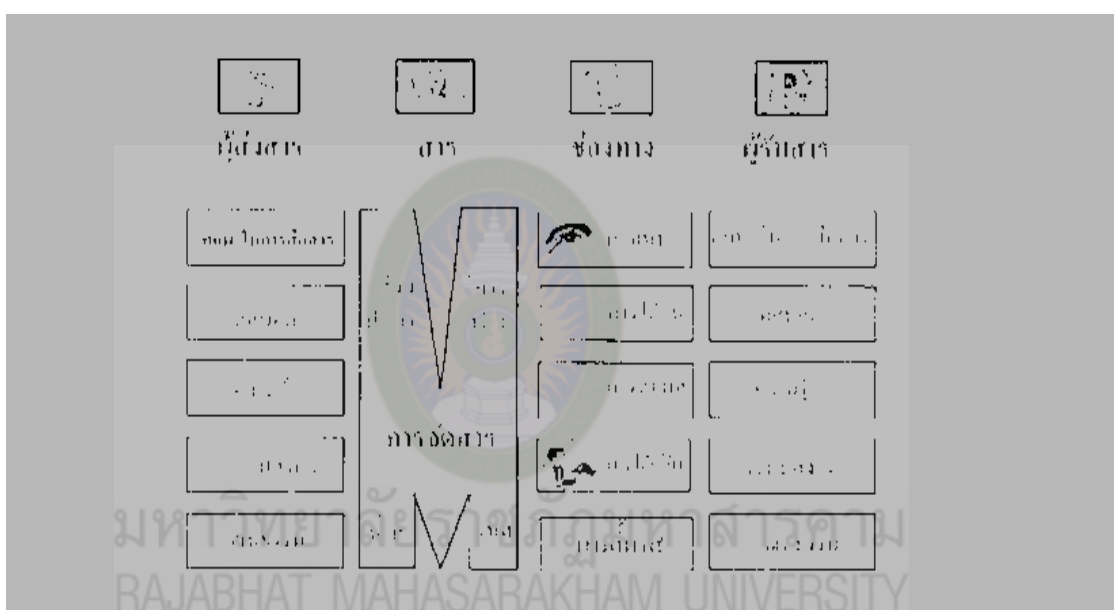
1.1 ผู้ส่งสาร (Source) ต้องมีความสามารถเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสาร ได้มีความรู้ที่ดีในข้อมูลที่จะส่งสามารถปรับระดับให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับ

1.2 ข่าวสาร (Message) คือเนื้อหา สัญลักษณ์ต่างๆ

1.3 ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ให้ผู้รับได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า

1.4 ผู้รับสาร (Receiver) มีความสามารถถอดรหัส (Decode) สารได้อย่างถูกต้อง

ผู้วิจัยได้นำเสนอ แบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล จะให้ความสำคัญในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะคิด ระดับความรู้ ระบบสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งผู้รับสารและผู้ส่งสารต้องมีตรงกันเสมอ กล่าวคือ กระบวนการของการติดต่อสื่อสารไว้ในลักษณะรูปแบบจำลอง SMCR Model (ดังรูป)



ภาพที่ 2.1 รูปแบบจำลอง SMCR Model Berlo's Model of Communication : S-M-CR Model. ปรับปรุงจาก เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม, โดย กิตานันท์ มลิทอง.

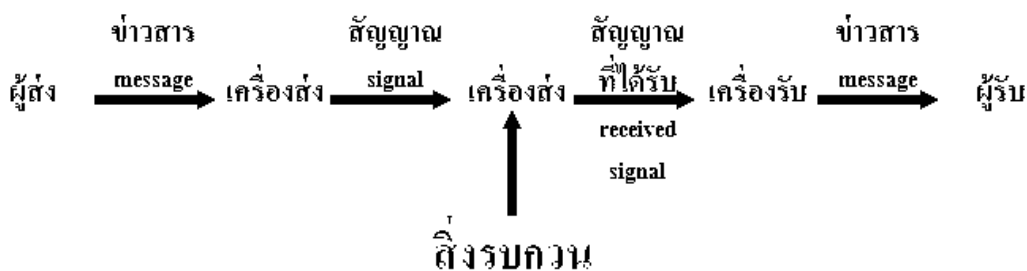
กล่าวได้ว่า เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารสามารถใช้หลักการได้ คือ 1) ผู้ส่งสาร (Source) การสื่อสารจะทำหน้าที่ในการส่งสารหรือเป็นแหล่งกำเนิดสารเกี่ยวกับประเด็นนั้นๆ ของผู้บริหาร 2) ข่าวสาร (Message) การกำหนดประเด็นเรื่องที่ถูกนำเสนอออกมาจากผู้ส่งสารผ่านการใช้ภาษา ได้แก่ ส่วนแรก คือ วัจนภาษา 3) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ทำหน้าที่นำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งช่องทางของสื่อจะมีพัฒนาการจากสื่อดั้งเดิมอันมีกระบวนการใน

การส่งสาร 4. ผู้รับสาร (Receiver) บุคคล กลุ่มบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนพฤติกรรมและผลกระทบต่อประชาชน ซึ่งจัดเป็นความรู้ในแง่มุมมองของผู้รับสารที่สำคัญเป็นอย่างมาก

2. แบบจำลองของแชนนันและวีเวอร์

ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองของแชนนันและวีเวอร์กระบวนการสื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรง กระบวนการนี้เริ่มด้วยผู้ส่งสารซึ่งเป็นแหล่งข้อมูล ที่สามารถนำมาเป็นหลักการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสาร ดังนี้

รูปแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการ สื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรง กระบวนการนี้เริ่มด้วยผู้ส่งสารซึ่งเป็นแหล่งข้อมูล ทำหน้าที่ส่งเนื้อหาข่าวสารเพื่อส่งไปยังผู้รับ โดยผ่านทางเครื่องส่งหรือตัวถ่ายทอด ในลักษณะของสัญญาณที่ถูกส่งไปในช่องทางต่างๆ กัน แล้วแต่ลักษณะของการส่งสัญญาณแต่ละประเภท เมื่อทางฝ่ายผู้รับได้รับสัญญาณให้เป็นรูปแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการสื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรงของแชนนันและวีเวอร์ เนื้อหาข่าวสารนั้นอีกครั้งหนึ่งให้ตรงกับที่ผู้ส่งส่งมา ในขั้นนี้เนื้อหาที่รับจะไปถึงจุดหมายปลายทาง คือผู้รับตามต้องการ แต่ในบางครั้งสัญญาณที่ส่งไปอาจถูกรบกวนหรืออาจมีบางสิ่งบางอย่างมาขัดขวางสัญญาณนั้น ทำให้สัญญาณที่ส่งไปกับสัญญาณที่ได้รับมีความแตกต่างกัน เป็นเหตุทำให้เนื้อหาข่าวสารที่ส่งจากแหล่งข้อมูลไปยังจุดหมายปลายทางอาจผิดเพี้ยนไป นับเป็นความล้มเหลวของการสื่อสารเนื่องจากข้อมูลที่ส่งไปกับข้อมูลที่ได้รับไม่ตรงกัน อันจะทำให้เกิดการแปลความหมายผิด หรือความเข้าใจผิดในการสื่อสารกันได้



ภาพที่ 2.2 รูปแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการ. ปรับปรุงจาก เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม, โดย กิตานันท์ มลิทอง.

ดังนั้น “สิ่งรบกวน” คือ สิ่งที่ทำให้สัญญาณเสียไปภายหลังที่ถูกส่งจากผู้ส่งและก่อนที่จะถึงผู้รับทำให้สัญญาณที่ส่งไปกับสัญญาณที่ได้รับ มีลักษณะแตกต่างกัน และอาจกล่าวได้ว่าเป็นอุปสรรคของการสื่อสาร เนื่องจากทำให้การสื่อสารไม่ได้ผลเต็มที่

กล่าวได้ว่า เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารสามารถใช้หลักการได้ คือ รูปแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการ สื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรง อุปสรรคของการสื่อสาร สิ่งรบกวนทำให้การสื่อสารไม่ได้ผลเต็มที่

จากการสื่อสารยังรวมไปถึงกระบวนการทั้งหลายที่คนมีอิทธิพลต่อกัน การมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร (Information Signs) ดังนี้

1. กระบวนการสื่อสารเพื่อองค์กร

การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนความหมายระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งจะเกิดขึ้น หรือเป็นผลสำเร็จ มีความเข้าใจตรงกัน เมื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ความต้องการ และทัศนคติอย่างเดียวกัน วิทยา ด้านอารมณ์ ให้ความหมายของการสื่อสาร (communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจระหว่างคนสองคนหรือกลุ่มคน โดยนิยามนี้การสื่อสารจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีข่าวสารข้อมูลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ข่าวสารข้อมูลจะอยู่ในรูปต่าง ๆ เช่น คำพูด ข้อเขียน ภาพ สัญลักษณ์ ฯลฯ นอกจากนี้การสื่อสารยังต้องประกอบไปด้วยความเข้าใจในความหมายของข่าวสารข้อมูล กระบวนการสื่อสาร ที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การสื่อสารของมนุษย์ เป็นกระบวนการทางสังคม เช่นเดียวกับปรากฏการณ์อื่น ๆ จึงเป็นลักษณะที่เป็นกระบวนการในการสื่อสารอยู่เสมอ กระบวนการสื่อสารมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1. กระบวนการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง ไม่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่แท้จริง สังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของคนเราจะเห็นว่า เรามีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน หรือในขณะที่เราไม่ได้พูด ไม่ได้เขียน จะมีการสื่อสารกันด้วยสายตา หรือท่าทาง

1.2. กระบวนการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา เพราะการสื่อสารของมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ ความคิดและการจำ คนเราจะไม่สามารถสื่อสารกันได้ ถ้าไม่ผ่านกระบวนการคิดการรับรู้

1.3. กระบวนการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำการสื่อสาร เช่น อารมณ์ความรู้สึก รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเช่น บรรยากาศแวดล้อม สภาพอากาศ เสียงรบกวน ล้วนมีผลกระทบต่อกระบวนการสื่อสารทั้งสิ้น

1.4. กระบวนการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางสังคม และวัฒนธรรมเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การสื่อสาร จึงเกิดขึ้นภายในกรอบของสังคม และวัฒนธรรมตัวอย่างเช่น สังคมตะวันตกย่อมมีพฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างจากคนเอเชีย หรือแม้แต่ผู้ที่อยู่ในสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ดังนั้น กระบวนการสื่อสาร จึงหมายถึง สภาพของการเคลื่อนไหว ดำเนินไป และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดการสื่อสารที่เป็นกระบวนการ (Process) การกระบวนการสื่อสาร โดยทั่วไป

ดังนั้น กระบวนการสื่อสารเพื่อองค์กร (communication) เป็นกระบวนการในการ แลกเปลี่ยนข่าวสารของหน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายใต้ สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร และสังคม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์การ แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ใน องค์กรนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสื่อสาร

ผู้บริหารควรจะเข้าใจว่าขนาดของความเข้มข้นของสารที่ต่างกัน ทำให้ช่องทางการสื่อสารแต่ ละช่องทางมีความเหมาะสมต่อข่าวสารและสถานการณ์ของการสื่อสารไม่เท่ากัน หากเป็นข่าวสารที่มี ความซับซ้อนและยากแก่การเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง และไม่อยู่ในวิสัยปกติของการปฏิบัติงานประจำวัน ควรจะสื่อสารให้ชัดเจนด้วยการใช้ช่องทางหลักองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการสื่อสารมี ดังนี้

2.1.6.1 หลักองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการสื่อสาร

1) แหล่งสาร (Sender) คือ บุคคลที่ส่งสารเป็นคนแรกไปยังผู้รับสาร โดยมี ระบบเป็นขั้นตอน และมีคุณสมบัติหรือทักษะในการส่งสารในตัวเอง

2) ข่าวสาร (Message) คือ เรื่องราวที่มีความหมาย ที่แสดงออกมาทาง ภาษาหรือสัญลักษณ์

3) ช่องทาง (Channel) คือ สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร (Media) เช่น วิทยุ โทรทัศน์หนังสือพิมพ์ ซึ่งเป็นสื่อกลางที่ผู้ส่งใช้ในการสื่อไปยังผู้รับ สื่อเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับผู้ส่งเป็นหลักว่า จะส่งสารใด

4) ผู้รับสาร (Receiver) คือ ผู้รับสารหรือผู้ฟัง ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางของการสื่อสาร เพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบางอย่าง หรือเกิดความเข้าใจในบางเรื่อง ผลจากการเปลี่ยนแปลง จากการสื่อสาร หลักเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารเพื่อองค์กร 8 ประการ คือ

- 4.1) เข้าใจเรื่องที่จะสื่อให้ชัดเจน
- 4.2) มีความมั่นใจในตัวเองและสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้รับสาร
- 4.3) มีความรู้ ความสามารถอื่น ๆ ประกอบในการสื่อสารกับคู่สนทนา หรือกับผู้รับ
- 4.4) การรู้จักการใช้ภาษาที่เข้าใจกันทั้งสองฝ่าย
- 4.5) ให้ความสำคัญกับกิริยาอาการ น้ำเสียง ถ้อยคำ สีหน้า ท่าทาง
- 4.6) การสื่อสารอย่างกระชับ ไม่คลุมเครือ ไม่วกวน ไม่เยิ่นเย้อ
- 4.7) มีการยกเอาตัวอย่างมาประกอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจ
- 4.8) มีความสุขุม สงบนิ่ง ในสีหน้า แววตา กิริยาอื่น ๆ ในคราวถูก

ตอบได้ การสื่อสารที่ถ่ายทอดไปยังผู้รับ สิ่งสำคัญ คือ “สาร” หรือเนื้อหาสาร เนื้อหาสารที่ส่งออกไปจะต้องมีลักษณะที่ชัดเจน โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ต้องมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ ไม่เป็นสารเลื่อนลอย ล้ำลือ โคมลอย หรือไร้ข้อเท็จจริง มีแหล่งที่มาชัดเจน
2. มีความละเอียด (Context) คือ ไม่เป็นสารที่ย่อหรือใช้ภาษาเฉพาะเกินไป เนื้อหาไม่บริบูรณ์ เนื้อหาคลุมเครือ
3. มีเนื้อหาระที่ชัดเจน (Content) คือ ไม่ใช่เป็นสารที่ไร้สาระ ต้องมีประโยชน์ อยู่ในความสนใจของมวลชน มีผลได้ ผลเสียของผู้รับ
4. มีความชัดเจน (Clarity) คือ ใช้ภาษาที่ผู้รับเข้าใจง่าย ไม่ใช่ภาษากำกวม หรือ ภาษาคลุมเครือ

5. การสรุป (Conclusion) คือ การกล่าวย้ำเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น ไม่สับสน และเพื่อป้องกันความหลงลืมด้วย

6. ช่องทาง (Channel) คือ สารที่จะเกิดประสิทธิภาพที่ได้ผลมาก ต้องรู้จักเลือกช่องทางหรือสื่อกลางในการถ่ายทอด เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต แฟกซ์

7. ความสามารถ (Capability) คือ สารที่จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ดีจะต้องอาศัยความสามารถของผู้ส่งและผู้รับประกอบกันด้วย คือ ผู้ส่ง ผู้รับต้องมีประสบการณ์ มีไหวพริบมีความสามารถในการใช้สื่อ การเข้าใจสารด้วย

สำหรับองค์ประกอบของการสื่อสารโดยทั่วไปมี 4 ประการ คือ 1) ผู้ส่งสาร (Sender) 2) สาร (Message) 3) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel) 4) ผู้รับสาร (Receiver) ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) คือ ผู้เริ่มต้นการสื่อสาร (เริ่มต้นสร้างและส่งสารไปยังผู้อื่น) ในการสื่อสารครั้งหนึ่ง ๆ นั้น ผู้ส่งสารจะทำหน้าที่เข้ารหัส (Encoding) อันเป็นการแปรสารให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นแทนความคิด ได้แก่ ภาษา (ภาษาพูด, ภาษาเขียนหรือวัจนภาษา) และอากัปกริยาท่าทางต่าง ๆ (อวัจนภาษา) สารที่ถูกเข้ารหัสแล้วนี้จะถูกผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านทางติดต่อทางใดทางหนึ่ง เช่น ถ้าผู้ส่งสารต้องการส่งสาร ก. ไปถึงผู้รับสารที่อยู่ห่างไกลจากตนอย่างรวดเร็ว ผู้ส่งสารก็อาจเลือกใช้ วิธีโทรเลข โทรศัพท์ จดหมาย ถ้าเป็นปัจจุบันก็อาจใช้โทรสาร (Facsimile (FAX)) หรือ E-mail (การสื่อสารผ่านทางจอคอมพิวเตอร์) ซึ่งสะดวกและรวดเร็ว เป็นเทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ ดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว ในสถานการณ์การสื่อสารหนึ่ง ๆ นั้นผู้ส่งสารจะเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเป็นผู้เริ่มต้นสื่อสาร ถือเป็นบุคคลแรกที่จะทำให้กระบวนการในการสื่อสารเกิดขึ้นแต่เนื่องจากการสื่อสารของมนุษย์มีหลายประเภทและหลายระดับ เพราะฉะนั้นจำนวนของผู้ส่งสารจึงอาจจะแตกต่างกันไป เช่น การสื่อสารสาธารณะรูปแบบหนึ่งคือ การอภิปราย ผู้ส่งสาร อาจมีจำนวนมากกว่า 1 คน และผู้ส่งสารอาจมีได้ส่งสารในฐานะที่เป็นตัวของตัวเอง แต่อาจจะส่งสารในฐานะที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หรือ สถาบันใดสถาบันหนึ่ง ส่วนในกระบวนการสื่อสารมวลชนผู้ส่งสารก็คือตัวแทนขององค์กรเกี่ยวกับการสื่อสารมวลชน ซึ่งนอกจากจะส่งสารในฐานะที่เป็นตัวของตัวเองแล้ว ก็ยังต้องมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นตัวแทนของสถาบันการสื่อสารมวลชนนั้น ๆ ด้วย แต่การเป็นผู้ส่งสารไม่ว่าจะในการสื่อสารประเภทและระดับใดก็ตามย่อมต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการสื่อสารที่สำคัญ คือ 1) การมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่แจ่มชัด 2) การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในเนื้อหาของเรื่องราวที่ตนจะสื่อสารกับผู้อื่น 3) การเป็นผู้มี

ความพยายามที่จะเข้าใจความสามารถและความพร้อมในการรับสารของผู้ที่ต้นสื่อสารด้วย

4) การเป็นผู้รู้จักเลือกใช้วิธีการในการสื่อสารให้เหมาะสมกับเรื่อง โอกาสและผู้รับสารของตน

2. สาร (Message) คือ เรื่องราวอันมีความหมายและแสดงออกมาโดยอาศัยภาษา หรือ สัญลักษณ์ใด ๆ ก็ตามที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ สาร จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารเกิดความคิดขึ้น และต้องการจะส่งหรือถ่ายทอดความคิดนั้นไปสู่การรับรู้ของผู้อื่น (ผู้รับสาร) การส่งสารนั้น ก็โดยการที่ผู้ส่งสารแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเพื่อแทนความคิดที่เกิดขึ้น พฤติกรรมที่ว่านี้ก็เช่น การพูด การเขียน การวาดการแสดงอาการหรือกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ และพฤติกรรมในการแสดงออกซึ่งความคิดนี้ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะของผู้กระทำทั้งสิ้นความสำคัญของสารที่ถูกส่งมาจากผู้ส่งสาร ก็คือ การทำหน้าที่เร้าให้ผู้รับสารเกิดการรับรู้ความหมายและมีปฏิกิริยาตอบสนอง การที่ผู้รับสารจะรับสารที่ถูกส่งมาในรูปของสัญลักษณ์ได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่า ผู้รับสารมีทักษะในการรับสารมากหรือน้อย ซึ่งทักษะในการรับสารได้แก่ความสามารถในการคิด พิจารณา ความเข้าใจทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน หากผู้รับสารแสดงพฤติกรรมการรับสาร ตรงกับพฤติกรรมของผู้ส่งสาร เช่น ฟังอ่าน ดู สังเกต แสดงว่าผู้รับสารมีทักษะในการรับสาร สารนั้นโดยทั่วไปประกอบด้วย รหัสของสาร (Message Codes) เนื้อหาของสาร (Message Content) การจัดสาร (Message Treatment) ส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

1. รหัสของสาร คือ ภาษา (Language) หรือสัญลักษณ์ (Symbolic) หรือสัญญาณ (Signal) ที่มนุษย์คิดขึ้นเพื่อใช้แสดงออกแทนความคิดเกี่ยวกับบุคคลและสรรพสิ่งต่าง ๆ เราสามารถแบ่งรหัสของสารออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 รหัสของสาร ที่ใช้คำพูด (Verbal Message Codes) รหัสของสารที่ใช้คำพูดได้แก่ ภาษาอันเป็นระบบสัญลักษณ์ที่มนุษย์ ได้พัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ภาษาทุกภาษาของมนุษย์มีการสร้างขึ้นและถูกพัฒนาสืบทอดมาโดยลำดับเป็นระบบสัญลักษณ์ที่ทำให้สารปรากฏขึ้นได้

1.2 รหัสของสารที่ไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Message Codes) รหัสของสารที่ไม่ใช้คำพูด ได้แก่ ระบบสัญลักษณ์ สัญญาณ หรือเครื่องหมายใด ๆ ก็ตามที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้ถ้อยคำ เช่น อากัปกริยา ราง ใจ เป็นต้น

กล่าวได้ว่าการสื่อสารของมนุษย์ในแต่ละสังคมแต่ละวัฒนธรรมพัฒนาขึ้น และรับรู้ความหมายร่วมกัน เช่น การพยักหน้า แสดงอาการตอบรับหรือแสดงความเข้าใจหรือเห็นด้วย แม้แต่

จงหรือไฟสัญญาณต่าง ๆ ก็ล้วนแต่เป็นรหัสของสารที่ไม่ใช้คำพูดทำหน้าที่เป็นการบอกเรื่องราวที่มนุษย์ตกลงรับรู้ความหมายร่วมกัน

2. เนื้อหาของสาร ที่มนุษย์สื่อสารกันนั้นครอบคลุมถึงความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ที่มนุษย์ต้องการที่จะถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกัน ดังนั้น เมื่อพูดถึงเนื้อหาของสารแล้วจะมีขอบเขตกว้างขวางไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเราอาจแบ่งเนื้อหาของสารได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1 สารประเภทข้อเท็จจริง ได้แก่ สารที่รายงานให้ทราบถึงความจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกทางกายภาพ และอยู่ในวิสัยที่มนุษย์จะตรวจสอบได้ถึงความแน่นอนถูกต้องของสารนั้น ถ้าพิสูจน์ตรวจสอบแล้วสารนั้นเป็นจริง สารนั้นก็จัดได้ว่าเป็นสารที่มีคุณภาพควรแก่การเชื่อถือ

2.2 สารประเภทข้อคิดเห็น ได้แก่ สารซึ่งเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในจิตใจจากการประเมินของผู้ส่งสาร อาจเป็นความรู้สึก แนวคิด ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุ หรือต่อเหตุการณ์ใด ก็ตาม สารประเภทนี้เป็นสารที่ไม่อยู่ในวิสัยที่จะถูกตรวจสอบได้ว่าเป็นจริงหรือไม่ อาจทำได้เพียงแค่การประเมินความน่ารับฟัง ความสมเหตุสมผล ตลอดจนความเป็นไปได้ของสารนั้นเท่านั้น เพราะต่างคนต่างก็มีความคิด มีความรู้สึก อารมณ์ ต่อวัตถุ เรื่องราว หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป เป็นต้น

2.3 การจัดสาร สารที่ถูกจัดเตรียมมาอย่างดี ทั้งในเรื่องของการเรียบเรียงลำดับความยากง่าย รูปแบบการใช้ภาษา จะทำให้สารนั้นมีคุณสมบัติในการสื่อสารได้ ตัวอย่างของการจัดสาร ที่เห็นได้ชัดก็คือ การจัดสารในการโฆษณา ซึ่งผู้ส่งสารได้ให้ความประณีตพิถีพิถันในการจัดสาร เพื่อให้สารนั้นสามารถดึงดูดความสนใจของผู้รับสารสามารถที่จะให้ความเข้าใจและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้ตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

3. ช่องทางการสื่อสาร หรือสื่อ (Channel) ในการสื่อสารใด ๆ ก็ตาม ผู้ส่งสารย่อมต้องอาศัยช่องทางหรือสื่อให้ทำหน้าที่นำสารไปยังผู้รับสาร โดยทั่วไปแล้วสารที่ถูกผู้ส่งสารถ่ายทอดไปยังผู้รับสารจะเข้าไปสู่ระบบการรับรู้ของมนุษย์โดยผ่านประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่ง หรือหลายทาง ได้แก่ ทางการเห็น โดยประสาทตา ทางการได้ยิน โดยประสาทหูทางการได้ยิน โดยประสาทจมูกทางการสัมผัส โดยประสาทกาย และทางการลิ้มรสโดยประสาทลิ้น ถ้าพิจารณาในแง่นี้แล้ว การสื่อสารระหว่างบุคคล 2 คนที่อยู่ต่อหน้ากัน สารก็จะผ่านช่องทางเหล่านี้ไปสู่การรับรู้ของผู้กระทำ การสื่อสารทั้ง 2 ฝ่าย แต่ในการสื่อสารสำหรับคนที่อยู่ห่างไกลกัน มนุษย์ไม่สามารถจะอาศัยทางติดต่อที่มนุษย์มีอยู่ได้ มนุษย์จึงได้สร้างสื่อขึ้นมาเป็นเครื่องช่วยให้การติดต่อระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับ

สารมีความเป็นไปได้ มองในแง่นี้เราจะเห็นได้ว่า แม้คำว่า “ช่องทาง” และคำว่า “สื่อ” จะมีความหมายใกล้เคียงกัน และอาจใช้แทนกันได้ แต่แท้ที่จริงแล้วคำทั้ง 2 มีความหมายแตกต่างกันคำว่า “ช่องทาง” หมายถึงทางซึ่งทำให้ผู้ส่งสารกับผู้รับสารติดต่อกันได้ อันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ส่วน “สื่อ” นั้น หมายถึงสื่อที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อากาศ แสง เสียง ตลอดจนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มนุษย์คิดขึ้น เพื่อใช้ติดต่อส่งสารไปถึงกันและกัน การจัดแบ่งประเภทของสื่อที่มนุษย์ใช้ในการสื่อสารนั้น อาจแบ่งได้หลายแบบไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว เช่น อาจแบ่งโดยใช้ลักษณะของสื่อเป็นเกณฑ์ หรืออาจแบ่งโดยใช้จำนวนและลักษณะของการเข้าถึงผู้รับสารเป็นเกณฑ์ก็ได้

4. ผู้รับสาร (Receiver) เป็นองค์ประกอบประการสุดท้ายในกระบวนการของการสื่อสาร และเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการสื่อสารใด ๆ ก็ตามจะไม่ประสบผลสำเร็จได้เลยหรืออาจประสบผลสำเร็จไม่เต็มที่ถ้าผู้รับสารไม่เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเองที่มีต่อการสื่อสาร ในกระบวนการสื่อสารนั้น ผู้รับสารมีบทบาทขั้นพื้นฐาน 2 ประการ คือ

4.1 การรู้ความหมายตามเรื่องราวที่ผู้ส่งสาร ส่งผ่านสื่ออย่างใดอย่างหนึ่งมาถึงตน

4.2 การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้ส่งสาร

ดังนั้นในกระบวนการสื่อสารใด ๆ ก็ตาม การสื่อสารจะเกิดประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้รับสารได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ การเป็นผู้ฟัง ผู้อ่าน ตลอดจนการเป็นผู้ที่สามารถคิดและรับรู้ความหมายได้ การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ส่งสาร ต่อเรื่องที่สื่อสาร ตลอดจนการเป็นผู้ที่มีความพยายามในการรับสารและสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้ส่งสารทั้งนี้เพื่อให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมายนั่นเอง ในการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านผู้ส่งสารและผู้รับสารนั้น ในความเป็นจริงแล้ว ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ก็คือ บุคคลอย่างน้อย 2 คน ที่มีบทบาทร่วมกันอยู่ในกระบวนการสื่อสาร ถ้าไม่มีผู้ส่งสาร และผู้รับสารแล้ว การสื่อสารก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือถ้ามีแต่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียวก็เช่นกัน การสื่อสารก็จะไม่เกิดขึ้น

จากการทบทวนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารเพื่อองค์การกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (ภาษาพูด หรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร) การสื่อสารครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนๆ การสื่อสารของมนุษย์ เป็นกระบวนการทางสังคมสำหรับองค์ประกอบของการสื่อสารโดยทั่วไปมี 4 ประการ คือ 1) ผู้ส่งสาร (Sender) 2) สาร (Message) 3) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel) 4) ผู้รับสาร (Receiver) เพื่อให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมาย

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เกณฑ์การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรคือแนวทางในการพัฒนาสร้างสรรค์ความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนาปรับปรุงปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.1.7.1 การพัฒนาในการสื่อสาร

1) การปรับปรุงสื่อสารและสัมพันธภาพภายในองค์กร เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ผู้บริหารควรให้ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบสื่อสารในองค์กร พร้อมจัดผู้เชี่ยวชาญการสื่อสาร จัดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง

2) การลดความขัดแย้งในบทบาทให้น้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาภาวะงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกในบทบาทให้น้อยลง

3) อายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและทำงานในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุมาก ควรหาวิธีการให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ เช่น การให้สวัสดิการที่ดี

4) การบริหารองค์กรควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ มีพลังและแรงจูงใจในการทำงาน

การทำงานการสร้างขวัญกำลังใจทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จของงานตามเป้าหมายตลอดจนทำให้องค์กรนั้นเจริญรุ่งเรือง โดยในการสร้างขวัญและกำลังใจ มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร ให้อิสระในการทำงาน ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น บรรยากาศที่ดีคือการสร้างสัมพันธภาพ มีความเสมอภาค เปิดเผย จริ่งใจ เอื้ออาทร เข้าใจ ให้กำลังใจ ห่วงใย สื่อสารกันอย่างชัดเจน

2. ชมเชยหรือการให้รางวัล ได้แก่ ให้เกียรติ เห็นคุณค่าและการยอมรับ การยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลนอกเหนือจากเงินทอง ให้โอกาส ให้กำลังใจ อิศรเสรีภาพ อำนาจความมั่นคง ความมีศักยภาพในการทำงาน

3. การให้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4. แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ การให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นกระจกเงาสสะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างไรถ้าผลปฏิบัติงานดีก็จะทำให้เกิดความภูมิใจ ถ้าไม่ดีจะได้ปรับปรุงแก้ไข

5. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารจำเป็นต้องช่วยบรรเทาทุกข์ปัญหาของผู้ร่วมงาน ควรรับรู้และใส่ใจความรู้สึก เทคนิคผู้บริหารควรมีคือ การสร้างสัมพันธภาพ การให้กำลังใจการชี้แนะให้ความกระจ่าง การถาม การฟัง การสรุป

6. การให้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา ให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น คำขวัญเครื่องแบบ เป็นต้น

7. จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ธรรมชาติของคนหากได้ทำงานในสิ่งที่ตนชอบรักแล้วจะทำงานนั้นได้ดีและมีคุณภาพ

8. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียง

9. สนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ใช่เพียงแต่ผู้ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่ต้องครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย คือรู้จักนั่งอยู่ในหัวใจมากกว่าการให้ ความสนใจ และเอาใจใส่เรียนรู้ว่าต้องการอะไร

ดังนั้นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

กล่าวได้ว่า ในการสื่อสารผู้ตอบสนองที่ดีจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับบอกคู่สนทนาว่าตนเองรู้สึกอย่างไรและเข้าใจข่าวสารหรือไม่ การให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นศิลปะถ้าปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและการไม่ยอมรับได้

2.1.7.2 บทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการสื่อสาร

บทบาทของภาวะผู้นำในการสื่อสารทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนี้

บทบาทการสื่อสารผู้ประสานงาน (Liaison Role) บทบาทประสานงานของผู้บริหารครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างและจรรโลงเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การ ความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นในฐานะที่เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารและแหล่งสนับสนุน การพัฒนาการติดต่อและความสัมพันธ์เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ต้องเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์ในแนวนราบ (Horizontal Relationships) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น หัวใจของบทบาทผู้ประสานคือการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและองค์การใหม่หรือเครือข่ายพันธมิตรใหม่เพิ่มขึ้น รักษาสัมพันธ์ภาพและสร้างความประทับใจกับเครือข่ายเดิม ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้รับความนิยมและการสนับสนุน

กล่าวได้ว่า บทบาทดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่างๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่ง (Downward Communication) มักอยู่ในรูปแบบของการสั่งงาน การกำกับดูแล การออกนโยบายสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมอก็คือมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว

บทบาทการสื่อสารผู้รับข่าว (Monitor Role) ผู้บริหารต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การอ่านรายงานและบันทึกต่าง ๆ รายงานเข้าร่วมประชุมและข้อสรุปและข้อสังเกตจากการดูงานของบุคคลภายนอก เป็นต้น ข้อมูลข่าวสารบางเรื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอก ข้อมูลข่าวสารเกือบทั้งหมดจะถูกวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและโอกาส และพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อเหตุการณ์ภายนอกและกระบวนการภายในแผนกต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

กล่าวได้ว่า บทบาทดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน มักเรียกกันว่าการสื่อสารแบบคู่ขนานหรือการสื่อสารในระดับเดียวกัน (Lateral Communication) เป็นการสื่อสารขององค์กรที่มีอิทธิพลและมีความเข้มแข็งมากที่สุด จุดเน้นของการสื่อสารชนิดนี้ก็คือ การร่วมมือและประสานการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาและข้อขัดข้องใจต่างๆในการทำงาน

บทบาทการสื่อสารผู้กระจายข่าว (Disseminator Role) ผู้บริหารมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งเพื่อนร่วมงานไม่สามารถกระทำได้ ผู้บริหารเป็นผู้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลภายนอกหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วส่งไปยังสมาชิกในองค์การ ข้อมูลข่าวสารบางเรื่องเป็น

ข้อเท็จจริงตามหลักธรรมชาติ บางเรื่องเกี่ยวข้องกับการแปลความหมายและการบูรณาการจากผู้ที่มีความอำนาจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงบางเรื่องสามารถส่งต้นฉบับไปให้ผู้บังคับบัญชาได้ทันที บางเรื่องผู้บริหารต้องแปลความหมายและเรียบเรียงใหม่ ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข่าว หรือมีผลต่อผู้บังคับบัญชา หรือต้องรับผิดชอบต่อคำถามของผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารต้องแปลงข้อมูลข่าวสารนั้นให้อยู่ในรูปแบบของแนวทางการทำงาน อาทิ กฎระเบียบ เป้าหมาย หรือมาตรฐานงานขององค์กร เป็นต้น

กล่าวได้ว่า บทบาทดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่างๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่ง (Downward communication) มักอยู่ในรูปแบบของการสั่งงาน การกำกับดูแล การออกนโยบายสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมอก็คือมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว

บทบาทการสื่อสารโฆษก (Spokesman Role) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่บุคคลภายนอกแผนกของตน อาทิ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือรัฐบาลผู้บริหารแต่ละระดับถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทเหมือนกับเป็นผู้แนะนำชักชวน (Lobbyist) และประชาสัมพันธ์แผนกของตนไปยังผู้บริหารระดับสูงและบุคคลภายนอก กล่าวได้ว่า บทบาทดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่างๆ

บทบาทการสื่อสารผู้ริเริ่มดำเนินการ (Entrepreneur) ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร หรือหัวหน้าแผนก ต้องเป็นผู้ริเริ่มและผู้วางแผนควบคุมการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในรูปแบบของการปรับแผน อาทิ การพัฒนาระบบงาน การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดซื้อเครื่องใหม่ ๆ หรือการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ เป็นต้น การปรับแผนบางแผนผู้บริหารระดับสูงต้องให้คำปรึกษาโดยตรงแก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นและบางแผนอาจมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองลงมา หรือผู้รับผิดชอบแผนงานนั้นเป็นผู้ดำเนินการปรับแผน กล่าวได้ว่า บทบาทดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่างๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่ง (Downward Communication)

บทบาทการสื่อสารผู้แก้ไขปัญหา (Disturbance-Handle Role) ในบทบาทผู้แก้ไขปัญหานี้ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด ซึ่งไม่สามารถละลายได้ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงความรับผิดชอบหรือความแปรเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจากปัญหาต่าง ๆ และต้องมีความตั้งใจในการแก้ปัญหามาให้ประสบความสำเร็จผู้ได้บังคับบัญชา การสูญเสียผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนสำคัญ ไฟไหม้หรืออุบัติเหตุห่มุ่ การประท้วงนำท่วมและอื่น ๆ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการแสดงบทบาทผู้แก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ก่อนบุคคลอื่นในองค์กร สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. บทบาทในการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ประกอบด้วย 3 บทบาทคือ บทบาทประมุข บทบาทผู้นำ และบทบาทผู้ประสาน

2. บทบาทในด้านสารสนเทศ (Informational Roles) ประกอบด้วย 3 บทบาทคือบทบาทผู้รับข่าว บทบาทผู้กระจายข่าว และบทบาทโฆษก

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Roles) ประกอบด้วย 4 บทบาทคือ บทบาทผู้ริเริ่มดำเนินการ บทบาทผู้แก้ไขปัญหา บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง

บทบาทระหว่างบุคคล	บทบาทข้อมูลข่าวสาร	บทบาทด้านการตัดสินใจ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ การเป็นตัวแทนขององค์กร ▪ การเป็นผู้นำ ▪ การประสานงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ติดตามข้อมูล ▪ ผู้กระจายข่าวสาร ▪ โฆษกขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> * ผู้ประกอบการ * นักแก้ปัญหา * ผู้จัดการทรัพยากร * นักเจรจาต่อรอง

ภาพที่ 2.3 บทบาทผู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ก่อนบุคคลอื่นในองค์กร (น. 13), โดย มัลลิกา ต้นสอน, 2545.

สรุปได้ว่าประเด็นนี้ภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหาร การสื่อสารของผู้บริหาร ควรมีบทบาทประสานงานจรโลงเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กร บทบาทการสื่อสารผู้รับข่าว ผู้บริหารต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ บทบาทการสื่อสารผู้

กระจายข่าวการบูรณาการจากผู้ที่มิอำนาจขององค์กร บทบาทการสื่อสารโฆษก ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร อาทิ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงาน นโยบาย กิจกรรม บทบาทการสื่อสารผู้ริเริ่มดำเนินการ ต้องเป็นผู้ริเริ่มและผู้วางแผนควบคุมการเปลี่ยนแปลง บทบาทการสื่อสารผู้แก้ไข ปัญหา เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นอย่างทันที

2.1.7.3 อุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร

อุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีหลายประการ ซึ่งอาจแยกพิจารณาได้ 2 ประเด็น สรุปได้ดังนี้

1) การบิดเบือนการสื่อสาร การบิดเบือนที่เกิดขึ้นในการสื่อสารนั้นอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ ตั้งใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้บิดเบือนรู้หรือไม่ว่าความหมายที่สื่อสารไปนั้นถูกดัดแปลงแก้ไข การบิดเบือนเกิดขึ้นในการสื่อสารทุกระดับ

2) ภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสาร ภาระในการสื่อสารเป็นเรื่องเกี่ยวกับปริมาณและความสลับซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้จะต้องพิจารณาร่วมกัน บุคคลจะได้ รับข้อมูลข่าวสารมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับช่องทางของการสื่อสาร นอกจากนี้บุคคลสามารถจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่ไม่สลับซับซ้อนได้ดีกว่าข้อความที่สลับซับซ้อนและไม่อาจคาดคะเนได้ ภาระที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสาร แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1) ภาระในการสื่อสารที่น้อยเกินไป โดยผู้ปฏิบัติงานถูกตัดออกจากสายใยของการสื่อสารขององค์กร ก่อให้เกิดผลเสียต่อการสื่อสารขององค์กร คือ

2.2) องค์กรสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะให้สิ่งนำเข้า การกระทำตอบสนอง และสิ่งย้อนกลับแก่องค์กร

2.3) ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกละเลยจะตอบสนองความต้องการในเรื่องการสื่อสารด้วยการพูดซุบซิบนินทา และการพูดคุยเล่น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วข้างต้นอาจสรุปได้ว่าทฤษฎีด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการแต่ละสมัย โดยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มีข้อดีและข้อบกพร่องแตกต่างกันออกไป ไม่อาจหาข้อยุติได้ว่าทฤษฎีใดถูกต้องมากที่สุด เพราะแต่ละทฤษฎีมีคุณประโยชน์ในแง่หนึ่งเสมอจากการศึกษาข้อบกพร่องและ

การวิจารณ์ทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการได้ทำให้เกิดการพัฒนา ต่อยอดความคิดที่มีผู้เสนอไว้แต่เดิม และพยายามศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อชนรุ่นหลัง ที่จะได้นำแนวคิดไปเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนาปรับปรุงต่อไป แต่สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวางและนักการศึกษาหลายท่านเห็นว่า เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความมีภาวะผู้นำของนักเรียนนักศึกษาเป็นอย่างยิ่งสอดคล้องกับ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534, น. 196) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง เช่นเดียวกัน (Koontz and Wehrich, 1988, p. 437) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพทั่วไป

การพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธต้องมีการพัฒนาแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่ง คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา และอีกส่วนหนึ่งคือการพัฒนาวัตถุพัฒนาสภาพแวดล้อม เรียกว่า วัฒนา หรือพัฒนา องค์การสหประชาชาติได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึง “การพัฒนาที่สนองความต้องการของประชาชนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไป ในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความต้องการของตนเอง” กระบวนการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อิงวัฒนธรรมในลักษณะที่เป็นองค์รวม ก็เกี่ยวข้องกับรากฐานทาง วัฒนธรรมที่พร้อมด้วยการยึดถือคุณค่าความเป็นมนุษย์และด้วยวิธีการอย่างไรก็ตาม แต่ต้องทำให้เขา ตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเขากับคนอื่น ๆ รวมทั้งเขารับผิดชอบต่อความต้องการจำเป็น (An Imperative Need) ตามแนวคิดพื้นฐานใหม่ที่จินตนาการไว้ เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนชาวโลกและเพื่อการเป็นถิ่นที่อยู่อาศัยอันยั่งยืนยาวนานของชีวิตมนุษย์กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคน ส่วน ใหญ่ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนอย่างต่อเนื่อง เนื้อหาสาระของการพัฒนาจึงอยู่ที่ ความสามารถของคนส่วนใหญ่ส่วนกลไก หรือ การดำเนินการเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้

ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาวและ น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ ลักษณะด้วยกัน คือ

2.2.1.1 ความก้าวหน้า ถ้าเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจก็จะเรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องความมีเหตุผลตลอดจนระบบและกลไกให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ

2.2.1.2 ความมั่นคง เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในทางสังคม เราต้องการเห็นความมั่นคงทำสังคมเป็นสังคมที่สงบสุข สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยปราศจากความรุนแรง

2.2.1.3 ความเป็นธรรม โดยเฉพาะความเป็นธรรมลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนเป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้รับผลตอบแทนจากการพัฒนาตามควรอย่างเหมาะสม ถ้าเป็นการพัฒนามีผู้ได้รับผลจํานวนน้อยก็จะเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้น การพัฒนาจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่สร้างความเป็นธรรมการพัฒนาแสดงสถานภาพของความเป็นกระบวนการ (Process) ที่มีความต่อเนื่องดำเนินมาและกำลังดำเนินต่อไปเพื่อไปสู่ขั้นตอนที่ดีกว่าเดิมตลอดกระบวนการของการพัฒนา และการพัฒนาคือ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เป็นผลผลิตภาพ (Production) ของการเปลี่ยนแปลง (Change) จากสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งเดิมที่มีอยู่ไปสู่สิ่งใหม่ และสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นต้องดีกว่าเดิม สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) มีจุดร่วมเดียวกันคือ การมองเห็นปัญหาของการพัฒนาประเทศตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่สมดุลในแต่ละภาคของสังคมโดยรวม

2) แนวทางมาจากแนวคิดที่กล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของประชาชนและสถาบันต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยมิติทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หากแต่แนวความคิดขององค์การสหประชาชาติได้รวมมิติทางวัฒนธรรมเข้าไว้ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย ฉะนั้น จึงเน้นคุณค่าของมนุษย์และวัฒนธรรมรวมในกิจกรรมการพัฒนา

3) การพัฒนาที่ยั่งยืนจะไม่เน้นการพัฒนาที่แยกส่วนกันในแต่ละมิติของสังคม ดังนั้นองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมจะต้องเข้าร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมของสังคมให้ดำรงต่อเนื่องไปถึงชนรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

4) การพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนของมิติทางการเมือง ต้องส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ในส่วนของภาคเศรษฐกิจต้องการสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการค้า การอุตสาหกรรม และการเงิน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นเช่นเดียวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมในลักษณะเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม ฯลฯ จำเป็นต้องคำนึงถึงการคงอยู่ของสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปด้วยโดยตลอด

6) ระบบการบริหารหรือระบบราชการที่มีศักยภาพ มีความยืดหยุ่น สามารถตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตนเองได้

7) การดำเนินการดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องใช้บริบทของการศึกษาเป็นเครื่องมือโดยคำนึงถึงการจัดหลักสูตรทางสิ่งแวดล้อมศึกษา และประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษา และได้รับการเรียนรู้ในระดับพื้นฐานอย่างแท้จริงการพัฒนา ไม่มีความหมายที่แน่ชัดแต่มีแนวทางกว้าง ๆ ทางด้านความเจริญ ความมั่งคั่ง ความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และ ปกติมักแยกออกไปในการพัฒนาตามด้านต่าง ๆ กัน เช่น การพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาการปกครอง การพัฒนาทางสังคมและการพัฒนาทางการบริหารนอกจากนี้ คำว่า การพัฒนา ได้นำมาใช้ ในวงการวิชาการระหว่างประเทศ คือ มีการเปรียบเทียบความเจริญของประเทศต่าง ๆ หรือชุมชนต่าง ๆ สำหรับศัพท์ หรือ วลี คือ ด้อยพัฒนา และ พัฒนาน้อยกว่าหากประเทศใดหรือสถาบันใดไม่เปลี่ยนแปลงหรือมีอัตราการเปลี่ยนแปลงช้ากว่าประเทศอื่น หรือ สถาบันอื่นได้ชื่อว่า มีสภาพล้าหลังหรือด้อยพัฒนา (Under-Developed) และพัฒนาน้อยกว่าที่ควร (Less Developed)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 276-280) การพัฒนาภาวะผู้นำมี 3 ลักษณะคือ 1) การพัฒนาโดยใช้การรับรู้ด้วยตนเอง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล ซึ่งจำต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง 2) การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) พัฒนาด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่าปัจจัยทั้งสามประการนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะระดับการศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในส่วนลึกซึ้งของเรื่องราวต่าง ๆ และมีการยอมรับตรงกันว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารและคุณภาพของ

การปฏิบัติงาน ส่วนประสบการณ์จะก่อให้เกิดความมั่นใจ มองเห็นช่องทางและช่วยเพิ่มระดับความสามารถของผู้นำได้มากขึ้น ส่วนการแนะนำจากผู้ที่อยู่ใกล้กว่าก็จะช่วยเสริมในการสอน แนะนำชี้แนะในด้านต่าง ๆ ในการทำงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี

สุนันท์ เลาพันธ์ (2540, น. 62) ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนการสร้างทีมงานเป็นความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

เพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา คือการจัดกิจกรรมที่เน้นประสบการณ์

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนา สรุปความได้ว่าการพัฒนาเป็นการทำให้ดีขึ้น ดีกว่าเดิม เปลี่ยนแปลง หรือการสร้างชาติและความเจริญก้าวหน้า ความพยายามอย่างแข็งขันของประเทศสถาบันและบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกในการปฏิบัติการใด ๆ ให้บังเกิดผลดีในทาง การเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวิทยาการ เพื่อให้สังคมนั้นก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งเดิมที่มีอยู่ไปสู่สิ่งใหม่ และสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นต้องดีกว่าเดิม ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีได้นั้นไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและตรวจสอบความผิดพลาดและคอยแก้ไขปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาสอดคล้องกับ(สนธยา พลศรี. 2547, น. 2) การพัฒนาโดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโต งอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ เช่นเดียวกัน (ปกรณ ปรียากร, 2538, น. 5) การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

2.3 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

กวี วงศ์พุม (2535, น. 14-15) ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรือได้รับการเห็นชอบหรือได้รับอนุญาตจากสมาชิกในกลุ่ม ในการสั่งการหรือบอกกล่าวบุคคลอื่น ๆ ให้ทำการใด ๆ หรือ พุดแบบง่าย ๆ ได้ว่า “ผู้นำ” คือบุคคลที่มีผู้ตาม “ผู้นำ” คือ ผู้ที่สามารถนำทิศ

นำทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หน้าที่หนึ่งของผู้นำคือ การกำกับดูแล พฤติกรรมและการกระทำของผู้ตามในกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้นำ ยังเป็นผู้ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มด้วยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ “ผู้นำ” ไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำหมายถึงผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของกลุ่มสูง
2. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. ผู้นำหมายถึงบุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558, น. 33-34) ได้อธิบายว่า “ภาวะผู้นำ” มีนิยามที่มีพื้นฐานความคิดอยู่ 2 ประการ คือ 1) พื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น หมายถึง ภาวะการณ์ให้ความไว้วางใจคนอื่นว่า มีความปรารถนาและความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวนหรือด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นจุดเน้นขององค์กรยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่ 2) มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า หมายถึง ภาวะการณ์ท้าทายต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันและมุ่งหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่ที่ดีกว่า

จากแนวความคิดข้างต้นนั้น บ่งชี้ให้เห็นว่าทุกคนในกลุ่มสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ แม้ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งขอเพียงมีความคิดและมีการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ถือว่าผู้นั้นมี ภาวะผู้นำ “ผู้นำ” จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องดำเนินไป ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะ

โดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกในทุกวันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การ ในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมจากอดีต สู่ ปัจจุบัน เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา จากความเจริญที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ” จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในสังคมของทุกชนชั้น ทุกระดับ จนกระทั่ง นำไปสู่ปัญหาระดับประเทศในที่สุด (สมบัติ กุสุมาลี, 2556) การพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบัน ยังละเลยและมองข้าม เรื่องของการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนทางสายกลาง และ การรักษาสมดุล ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยคำนึงถึง จุดของความพอเหมาะ ในเรื่องของ จังหวะ เวลา และการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก สำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับผู้นำ เนื่องจาก หากผู้นำขาดทักษะของการจัดลำดับความสำคัญ และการรักษาคุณภาพของปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้น ๆ สามารถนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเป็นการตัดสินใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่สัมฤทธิ์ ได้ ดังนั้น คุณลักษณะ และการพัฒนา ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบ ประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจ โดยตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน มีความเพียรในการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากผู้นำบกพร่องในทักษะหรือคุณลักษณะของการจัดสรรและรักษาสมดุลของภาวะผู้นำเหล่านี้ สามารถทำให้เกิดผลกระทบและความล้มเหลวตามมา ตั้งแต่ในระดับชุมชน สังคม หน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากได้มีการนำเอาองค์ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของสังคมโลกที่กำลังอยู่ในยุคของการเปลี่ยนถ่าย เพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ คือ ศตวรรษที่ 21 เข้ามาผนวกกับแนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อทำการสังเคราะห์ให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้เขียนจึงทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในแบบต่าง ๆ และเรียบเรียงบทความนี้ขึ้นโดยได้มาจากการสังเคราะห์หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ นานาทัศนะและบทความจากวารสารต่าง ๆ ทั้งที่มีการเผยแพร่ในรูปของหนังสือ สิ่งพิมพ์และในรูปของสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ อันล้วนแต่เป็นข้อเขียนที่ได้ผ่านการสังเคราะห์ความคิดเชิงทฤษฎีในภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และเชิงสถานการณ์ของผู้นำ มาก่อนแล้วเป็นอย่างดี เพื่อ

นำมาปรับใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดเป็นผู้นำต้นแบบที่สมบูรณ์ทั้งในเรื่องของการดำเนินชีวิตส่วนตัวและด้านหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และตกผลึกมาเป็น แนวคิดของ รูปแบบภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ (Equilibrium Leadership) ดังรายละเอียดที่จะได้กล่าวในบทความนี้ต่อไป

อนึ่ง ผู้นำ (leader) ส่วนมากในปัจจุบัน ที่จะเป็นผู้ที่ดีงามทั้งในด้านความประพฤติ การปฏิบัติตัวนั้น มีอยู่ให้พบเห็นได้น้อยมาก ส่วนมากมักพบผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งขึ้น โดยอาศัยเครือข่ายเพื่อนฝูง คนสนิท หรือเป็นเรื่องบุญคุณที่ทดแทนกัน อันทำให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ “ผู้นำ (Leader)” ถือได้ว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กรตั้งนั้นในตัวผู้นำจึงต้องมีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น จึงจะสามารถนำพาผู้คนเหล่านั้นและได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งต้องได้รับความเคารพนับถือ ร่วมมือและร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ดังนั้น จึงเป็นจำเป็นอย่างยิ่งที่ “ผู้นำ” จะต้องมีความ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” ที่เหมาะสมที่สามารถจะจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการ และ อำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกันเพื่อร่วมมือกันดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญต้องรู้จักเดินทางสายกลางอย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีความรู้มีคุณธรรมเป็นลักษณะนิสัย ดังที่ สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์ (2558, น. 4) กล่าวไว้ในบทความทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ว่า ในปัจจุบัน ผู้นำส่วนมาก (Leader) ไม่มี 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ซึ่ง 2 ห่วง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และ การมีภูมิคุ้มกันตัวเอง ส่วน 2 เงื่อนไข คือ ความรู้ คู่ คุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องทำควบคู่กันไปเสมอ จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งมิได้

จากทัศนะข้างต้น จึงทำให้เกิดการบูรณาการศิลปะการครองใจคน หรือ ศิลปะการจูงใจเข้ามาสู่ศาสตร์ของภาวะผู้นำ ตลอดทั้งศิลปะการบริหารจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ และการจัดสัดส่วนของคุณลักษณะ ทักษะด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ดังที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบใหม่ ๆ ขึ้น ภายใต้กระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในเวลาต่อมา ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ได้รูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับกาลสมัยและบริบทขององค์กร หรือ สังคมในขณะนั้นดังนั้น การสังเคราะห์ให้ได้ภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ใช้ชื่อเรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” ตามบทความวิชาการนี้ จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์จาก ทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ และนำมาทำ

การสังเคราะห์จุดเด่นทางความคิดและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ และโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ปรากฏอย่างโดดเด่นและควรจรรโลงไว้อย่างเหมาะสม ดังนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำแบบแบบพหุกำลัง (Synergistic Leadership)

ภาวะผู้นำแบบแบบพหุกำลัง เป็นทฤษฎีสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ให้กรอบแนวคิดในการ ตรวจสอบและสะท้อนเสียงของสตรีในภาวะผู้นำทางการศึกษา ในองค์ประกอบ สำคัญ 4 องค์ประกอบที่จะต้องสอดคล้องกันไปในแนวทางเดียวกันทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร ที่ส่งเสริมต่อการบำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่ การให้รางวัล การ พัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีลักษณะ เป็นพฤติกรรมโดยรวม (Inclusive) มุ่งการบำรุงรักษา (Nurturing) และมุ่งงาน (Task-Oriented) 3) พลังขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การกระทำ และความคาดหวังของผู้ ต้องใช้แนวคิดแบบ องค์กรรวมเพื่อบูรณาการพลังขับเคลื่อนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 4) ความเชื่อ ทศนคติและที่มีผลต่อการตัดสินใจของ ผู้นำ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การให้คุณค่า (Valuing) จริยธรรม (Ethics) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม (Integrity) ความเคารพ (Respect) ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ (Professional Growth) การสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) และการสนับสนุนคนงาน (Support Among Employees)

2.3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีสององค์ประกอบที่สำคัญ คือ (หนึ่ง) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจ อย่างมีจริยธรรม และ (สอง) มีการนำอย่างมีจริยธรรม ทั้งในส่วนที่มองเห็นได้ และ มองเห็นไม่ได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัย ตลอดเวลาเพื่อเป็นต้นแบบ และ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้นำ เองและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีเพื่อทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม และเพื่อความเคารพในตนเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

2.3.3 ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

เนื่องจากสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทศนคติใหม่ ทักษะ ใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และ การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ ใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และเนื้อหา รวมทั้งมีมิติเดียว อันเป็นคุณลักษณะที่ควร

ต้องมี เพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่นความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคลสำหรับผู้นำดิจิทัล ยังประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้น ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

2.3.4 ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ทศนะหนึ่งที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership) ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมสำหรับศตวรรษที่ 21 โดย Dariush (2010) ได้กล่าวไว้ว่า หากพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีภาวะผู้นำจากอดีต คือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) สู่ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม เชิงมีส่วนร่วม ตามสถานการณ์ แบบใฝ่บริการ แบบแลกเปลี่ยน และแบบการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นพัฒนาการทางทฤษฎีที่ดีขึ้น เขาเห็นว่า ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม อันเป็นภาวะผู้นำพึงประสงค์และเป็นความหวังของผู้คนระดับโลกมากขึ้นนั้น หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีความสามารถ ดังนี้ 1) อยู่เหนืออดีตและความปรารถนาของตัวเอง 2) ช่วยให้ผู้ตามทำในสิ่งดังกล่าวและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น 3) ช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และ 4) มีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วม Dariush ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ต่างมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ต่างแสดงความกล้าหาญทางศีลธรรมเพื่อยืนหยัดในความจริงและความยุติธรรม ยอมทุกข์ทรมานหรือยอมตาย เพื่อความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ในปัจจุบัน เราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการมีทัศนระดับโลก จึงเป็นช่วงเวลาของภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนจากการยึดมั่นในตนเอง เป็น มีจิตสำนึกในตนเอง
2. เปลี่ยนจากการพูด เป็น การกระทำ
3. เปลี่ยนจากความเป็นอิสระจากกัน เป็น การพึ่งพาอาศัยกัน
4. เปลี่ยนจากรายบุคคล เป็น หมู่คณะ
5. เปลี่ยนจากประเทศที่แยกกัน เป็น ชุมชนโลกที่บูรณาการกัน

สามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำยอดเยี่ยม ให้กรอบความคิดเชิงปฏิวัติในการมองความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็นความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น (More Diverse People) ในกระบวนการกำกับดูแลร่วมกันที่แท้จริง และเนื่องจากมีการ

เปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์จากเก่าสู่ใหม่ ทำให้ในปัจจุบันค่อยๆ คืบไปสู่ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีลักษณะสำคัญกันมากขึ้น ดังนี้

1. รับฟังการสะท้อนผล (Reflective)
2. ยึดค่านิยมเป็นศูนย์กลาง (Value Centered)
3. มีทัศนะระดับโลก (Global in Perspective)
4. อำนวยความสะดวกต่อสุนทรียสนทนา (Dialogue)

2.3.5 ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership)

Lsaacs (1999) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการ สำหรับการเป็นผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ไว้ว่า 1) ฟังคนอื่น (Listening) 2) เคารพความเห็นคนอื่น (Respecting) 3) เปิดใจกว้าง (Suspending) ทั้งไม่ระงับ หรือ ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว 4) แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลัง David Bohm ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมาขยายการอธิบายด้วยกฎเกณฑ์ และทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตกปรากฏว่าได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อตักตวงศักยภาพผู้เรียนให้เป็นที่ปรากฏ สามารถสร้าง ญาณวิทยา (Intuition) ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย องค์กรที่นำไปใช้ พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนในองค์กร มีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน คนในองค์กรก็มีการค้นพบศักยภาพของตนเองและนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรได้มากกว่าแต่ก่อน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) David Bohm หันมาสนใจกับวิธีคิดแบบตะวันออกอย่างจริงจัง จนช่วง 10 ปีสุดท้ายของชีวิตสามารถนำเอาศาสตร์ทางด้านควอนตัมฟิสิกส์มาเชื่อมเข้ากับมนุษยศาสตร์ได้อย่างแนบแน่นจนแทบเป็นเรื่องเดียวกัน David Holm เริ่มมองเห็นว่า การที่มนุษย์ถูกแบ่งแยกออกจากกัน โดยมีมิติต่าง ๆ เช่น ศาสนา วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และมิติทางเพศนั้น ล้วนเป็นผลมาจาก การทำงานของ ความคิด (Thought) ทั้งสิ้นความคิด ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต และเป็น ผู้กำหนดความหมาย และการดำรงอยู่ของสิ่งที่ถูกสังเกต ความคิด จึงเป็นตัวการ แบ่งแยก ผู้สังเกต จากสิ่งที่ถูกสังเกต และเป็นการเริ่มต้นของการแบ่งแยกระหว่าง มนุษย์ กับ ธรรมชาติ ออกจากกัน ในขณะเดียวกัน ความคิด ก็เป็นตัวสร้างความรู้และตรรกะชุดต่าง ๆ เพื่อนำสิ่งที่ถูกสังเกต เชื่อมโยงเข้าหากันใหม่ เพื่อรับใช้ ความต้องการอันไม่สิ้นสุดของผู้สังเกต โลกทั้งใบจึงเต็มไปด้วย ความแตกต่างอันสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก เนื่องจากการปิดกั้นของชุดตรรกะความรู้และ มายาคติแห่งการแบ่งแยก

แตกต่างที่ผู้สังเกตสร้างขึ้น ทำให้ไม่สามารถกลับมาพูดคุยแบบมนุษย์สัมพันธ์เพื่อถ่ายเทสภาพการดำรงอยู่สู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ ดังนั้น เขาจึงประกาศความเชื่อว่า เพื่อแก้ปัญหาที่มนุษย์เผชิญอยู่นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์จะต้องสลัดความคิด ความรู้เดิมทิ้งไป และร่วมกันแสวงหาความคิดใหม่จากธรรมชาติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว David Bohm เรียกว่า การสนทนา (Dialogue) โดยที่มีเงื่อนไขสำคัญของการสนทนา เป็นกฎกติกาอยู่ 3 ประการ คือ

1. การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) หมายถึง การฟังโดยไม่นำฐานาคติ (Presupposition) เดิมมาเป็นกรอบอ้างอิงในการตัดสินเสียงที่ได้ยินได้ฟังจากผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำยากที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ ให้ฟังเสียงของตนเอง (Self-Reflection) นั่นคือ ฟังเสียงหรือความคิดหรือคำพูดที่มีอยู่ในใจ (Inner Call) ที่ยังไม่ได้พูดออกมา ก่อนที่จะทำการพูดหรือโต้ตอบอะไรออกไป การฟังเสียงตนเองให้ดี ๆ จะเป็นโอกาสที่ดีที่เราจะได้รู้จักและเข้าใจต้นตอความคิดได้ดียิ่งขึ้น ประการที่สองคือ ชื่นชมกับเสียงของความเงียบ (Appreciation of Silence) ในระหว่างความเงียบของวงสนทนา อาจมีเสียงธรรมชาติที่ควบคุมไม่ได้ แต่ถ้าเรากำหนดความรู้สึกให้ชื่นชมกับเสียงที่ได้ยิน เราจะสามารถเรียนรู้อะไรมากขึ้น เพราะไม่มีการปิดกั้นหรือตัดสินเสียงที่ได้ยินล่วงหน้า และประการสุดท้ายคือ เคารพเสียงของคนอื่น (respecting the participants' voice) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้ที่พูดเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดความไว้วางใจมากขึ้น

2. ความไว้วางใจ มีความรู้สึกเป็นอิสระ และผ่อนคลาย (Trust, Free and Relaxing) อันเป็นผลมาจากวัตถุประสงค์เบื้องต้นของวงสนทนาแบบ Dialogue นั่นคือการมาฟังและเรียนรู้จากคนอื่น

3. เคารพในความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์ (Equality) วงสนทนาคือชุมชนของผู้มี "ศีลเสมอกัน" หรือมีความเสมอภาคกันภายใต้กฎกติกาที่ตกลงกันไว้ไม่มีการแยกเขาแยกเรา จะต้องปล่อยวางสิ่งเหล่านี้ลงทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไขเพื่อให้ความคิด ความรู้สึกที่มาจากความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถไหลถึงกันได้โดยอัตโนมัติอย่างไรก็ตาม David Bohm ไม่คิดว่า Dialogue คือ คำตอบสุดท้ายของการแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง แต่เขาคิดว่า มันเป็นจุดเริ่มต้นของ สัมมาทิฐิ การสนทนาในลักษณะนี้ จึงควรกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คนในวงสนทนาจะเป็นกระจกเงาให้กันและกัน อย่างปราศจากอคติ เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้ตัวเองและแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยาก ๆ ที่ไม่สามารถจัดการด้วยวิธีการธรรมดาได้

2.3.6 นานาทัศนะภาวะผู้นำร่วมสมัย

คุณก่อกศักดิ์ ชัยรัศมีศักดิ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บจก ซีพีออลล์ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้ว่า คุณสมบัติ 5 ประการที่ควรมีในผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนไปยังตัวตนและความสำเร็จของผู้บริหารบริษัทใหญ่ระดับโลกได้ในระดับหนึ่ง คือ 1) การปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องในตัวผู้นำเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จค่านิยมด้านบวก ในการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ความซื่อสัตย์ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม การรู้จักแยกแยะถูกผิด การแบ่งงานกันรับผิดชอบและผนึกกรรมด้วยความรักที่มีต่อสังคมเป็นพลังขับเคลื่อนให้สังคมพัฒนาในทางที่ดีขึ้น 2) ผู้นำต้องคิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองเป็นพร้อม ๆ กับการบ่มนิสัยใฝ่หาความรู้ ซึ่งเปรียบเสมือนสองด้านของเหรียญเดียวกันการ “คิดไม่เป็น” แม้มือถือความรู้อื่น ๆ ประกอบในการตัดสินใจก็ไร้ผลในขณะเดียวกันหากขาดนิสัยใฝ่รู้แม้จะขบคิดปัญหาเท่าใด ก็ไม่สามารถมีความคิดที่หลุดพ้นจากกรอบเดิม ๆ ซ้ำร้ายยังทำให้มีมุมมองที่คับแคบอีกด้วย 3) ต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ใช้ทักษะการพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ในขณะเดียวกัน ไม่ควรละเลย “การฟัง” เพราะหากความสามารถในการฟังไม่ดีพอ การสื่อสารก็อาจมีปัญหาได้เช่นกัน 4) มีความคิดระดับสากล และ 5) ต้องมีความรู้รอบด้านนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถมองโลกและสังคมได้ครบทุกแง่มุมเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้ว คุณก่อกศักดิ์ ยังได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำตามวิถีตะวันออก” 7 ประการ ซึ่งสามารถร้อยเรียงให้จดจำง่ายๆ ไว้ว่า “สำนึกต่อหน้าที่ – มีสัจจะ – กตัญญู - รู้จักอ่อนน้อม - ยอมให้อภัย - ไม่ช่วงชิงเป็นที่หนึ่ง - คำนึงถึงความกลมกลืน”

2.3.7 ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ

เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะที่โดดเด่น และเหมาะสมของภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบข้างต้น ผนวกเข้ากับ คุณลักษณะพึงประสงค์อื่น ตามที่ได้มีการศึกษา และแสดงไว้ในนานาทัศนะ สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็น คุณลักษณะของ “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” ได้โดยสรุปดังนี้

2.3.7.1 ความรู้ (Knowledge & Knowhow) ผู้นำต้องมีความรู้ พร้อม ๆ กับการบ่มนิสัยใฝ่หาความรู้ต้องมีความรู้รอบด้านนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถมองโลกและสังคมได้ครบทุกแง่มุม

2.3.7.2 สติ และปัญญา ผู้นำต้องมีสติ มีความตื่นรู้ รู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และ รู้ตน มีปัญญา และไหวพริบ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางที่ถูกที่ควรและเป็นประโยชน์

2.3.7.3 ความคิด (Critical Thinking) ผู้นำต้องมีความคิดระดับสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการคาดการณ์ การจำลองความคิด (Anticipation, imagination, and simulation) มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองเป็นความคิดเริ่มนี้จะมีขึ้นได้ ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น มีใจจดจ่อกับงาน มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และมีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จ

2.3.7.4 น้ำใจ (Empathy) ผู้นำต้องเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ มีใจเป็นกลาง และเปิดกว้าง ปราศจากอคติ หรือที่เรียกว่า มี “สัมมาทิฐิ” มีความรู้ประมาณ และวางใจ วางตนเป็นกลาง โดยนำมาปฏิบัติจริงกับชีวิตของตนเอง เดินทางสายกลางและยึดหลักการ “อยู่อย่างพอเพียงและพอดี”

2.3.7.5 ทักษะสื่อสาร (Communications) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีใช้ทักษะ การพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ควรละเลย “การฟัง” และควรมี “ทักษะการฟัง” ที่ดีเยี่ยม

2.3.7.6 คุณธรรม (Ethics) ผู้นำต้องมีค่านิยมที่ดีและถูกต้องสำหรับสังคมส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีการรู้จักแยกแยะถูกผิด มีหิริโอตตปละ โดยมีหลักธรรมเป็นองค์ประกอบเป็นพื้นฐานและกรอบแนวทางเพื่อส่งเสริมเกื้อหนุนและประคับประคอง และใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักและเหตุผล และความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ ปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง

2.3.7.7 ผู้นำต้องมีทักษะของการจัดลำดับความสำคัญ และการรักษาดุลยภาพ ดุลยภาพ (Balance & Equilibrium) ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมส่วนรวม ได้เป็นอย่างดี

2.3.7.8 เที่ยงธรรมและมนุษยธรรม: ผู้นำต้องอยู่เหนืออัตตาและความปรารถนาของตัวเอง มีความสามารถในการช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และมีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วมกันได้อย่างสันติสุข

2.3.7.9 มนุษย์สัมพันธ์และสร้างคน (Creation) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างคน มีความสามารถในการจูงใจ และให้กำลังใจแก่ผู้อื่น (ซึ่งเป็นผู้ตาม) ให้ความช่วยเหลือให้ผู้ตามทำในสิ่งที่เป่าหมายร่วมและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น

2.3.7.10 กล้าหาญเด็ดเดี่ยว (Courage) ผู้นำที่ดีต้องมีความกล้าหาญและความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ หลังจากที่ได้คิดอย่างรอบคอบแล้ว ต้องมีความกล้าหาญเด็ดขาด และต้องมีลักษณะ “กล้าได้ กล้าเสีย” ไม่เกรงกลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ต้องมีความกล้าหาญสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3.7.11 พันธะสัญญา (Commitment) และความรับผิดชอบ (Accountability & Responsibility) ผู้นำต้องมีสำนึกตระหนักของความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนตัดสินใจลงไป หรือ กระทำไปทั้งต่อส่วนตัว และส่วนรวม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของบุคคลในสร้างความยอมรับ เชื่อถือ และมีอิทธิพลในการการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, น. 18) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ปฏิบัติตามความคิดความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.4 สถานักเรียน

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งของนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนตาม กระบวนการ นิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย มีจิต วิญญาณในการใช้ธรรมภิบาล เพื่อให้ นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติเป็นต้น กล้าประชาธิปไตยที่มั่นคง เข้มแข็งของสังคมไทย

2.4.1 ที่มาของสถานักเรียน

โรงเรียนมีภารกิจในการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน โดยการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิบัติจริงในรูปแบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน เริ่มจากการเลือกหัวหน้าห้อง หัวหน้าระดับชั้น ประธานชุมนุม คณะกรรมการนักเรียน และสภานักเรียน

2.4.2 บทบาทของสถานักเรียน

2.4.2.1 เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่วนรวมตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.2.2 ปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางสันติวิธี

2.4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและส่วนร่วม

2.4.2.4 สืบสานความรู้ ภูมิปัญญา อนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ

2.4.2.5 เป็นผู้ดำเนินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม

2.4.2.6 ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับทุกหน่วยงาน องค์กรชุมชนต่าง ๆ

2.4.2.7 รณรงค์ให้นักเรียนทำความดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

2.4.3 หน้าที่ของสถานักเรียน

2.4.3.1 ดูแลทุกข์ สุข ของนักเรียน และร่วมแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน

2.4.3.2 ประสานงานกับบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าที่นักเรียนควรได้รับ

2.4.3.3 รับผิดชอบงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน

2.4.3.4 คิดริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์ สามารถปฏิบัติได้จริงและส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน

2.4.3.5 ดูแลสอดส่อง และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.4.3.6 ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ และตรงไปตรงมา

2.4.3.7 เสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

2.4.3.8 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูที่ปรึกษา

2.4.3.9 ปฏิบัติงานโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับอื่นใดของทางราชการ พร้อมทั้งต้องรักษาไว้ซึ่งศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

2.4.4 คุณค่าและความสำคัญของสถานักเรียน

2.4.4.1 เป็นกลไกสำคัญให้นักเรียนเห็นคุณค่าของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย และเพื่อการพัฒนาสังคมในโรงเรียนให้เป็นสังคมประชาธิปไตย

2.4.4.2 เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

2.4.4.3 เป็นเวทีให้นักเรียนได้ฝึกทักษะและประสบการณ์ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย และการใช้หลักธรรมาภิบาล

2.4.4.4 สร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมในสังคมประชาธิปไตยอย่างสงบสุข

2.4.4.5 เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปลูกฝังจิตวิญญาณประชาธิปไตยและการใช้หลักธรรมาภิบาลให้แก่นักเรียน

2.4.4.6 เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2.4.4.7 ส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองและรู้จักเคารพสิทธิ และความคิดเห็นของผู้อื่น

2.4.4.8 ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.4.4.9 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อตนเองและสังคม

2.4.4.10 ส่งเสริมความสามัคคีและให้เกิดความมีน้ำใจต่อหมู่คณะ

2.4.4.11 ส่งเสริมนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย

2.4.5 การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียน

การดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียนด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติ การใช้หลักความสมานฉันท์ การใช้แนวทางสันติวิธีในการดำเนิน อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

การสร้างลักษณะนิสัยให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสาและมีจิตสำนึกสาธารณะซึ่งองค์ความรู้แต่ละเรื่องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.4.5.1 หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคมอันได้แก่ ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชนที่จะช่วยให้เกิดความถูกต้อง ความชอบธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และมีความเห็นร่วมกันในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

2.4.5.2 หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ 6 หลักการ คือ

1) หลักนิติธรรม คือการปกครองภายใต้ขอบเขตของระเบียบ แบบแผน โดยใช้กฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงาน

2) หลักคุณธรรม หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นสำคัญ

3) หลักความโปร่งใส คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบได้

4) หลักการมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการดำเนินงาน

5) หลักความรับผิดชอบ คือความตระหนักในสิทธิหน้าที่มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่

6) หลักความคุ้มค่า คือการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

การนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัตินั้น ต้องมีลักษณะและเงื่อนไข คือ มีความชอบธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและประชาชน

2.4.6 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจ้ดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

2.4.6.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (คนเก่ง)

- 1) มีความรู้ความเข้าใจงานในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 3) มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- 4) มีความสามารถในการคิดริเริ่มหรือการพัฒนางาน
- 5) มีความมั่นคงทางอารมณ์

2.4.6.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี)

- 1) มีความขยันในการทำงาน
- 2) มีความเพียรพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงาน
- 3) มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน
- 4) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 5) มีระเบียบวินัยในการทำงาน

2.4.6.3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (มีน้ำใจ)

- 1) ให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- 3) ยิ้มแย้มแจ่มใสมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 4) วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย น่าเลื่อมใส ศรัทธา
- 5) ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย

2.4.7 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การขยายตัวขององค์กรในการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ และเป็นการช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปเครือข่ายการดำเนินงานมีหลายระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่น และระดับองค์กร

2.4.7.1 องค์กรประกอบของเครือข่าย

- 1) ต้องมีสมาชิกองค์กรต่าง ๆ มารวมกัน
- 2) ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายในและภายนอก
เครือข่าย

- 4) ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน
- 5) ต้องมีการระดมทรัพยากรร่วมกัน
- 6) ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น
- 7) ต้องมีแกนหลักในการประสานงาน

2.4.7.2 หลักการในการทำงานของเครือข่าย

- 1) คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก
- 2) ลดทอนการยึดอัตราและผลประโยชน์ของตัวเอง
- 3) มีความเข้าใจในข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย
- 4) มีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- 5) ยึดหลักความเสมอภาคในการทำงาน
- 6) มีทัศนคติที่ว่าผู้ประสานงานคือผู้ให้บริการ และให้การสนับสนุนไม่ใช่ผู้นำ
หรือสั่งการแต่เป็นผู้ริเริ่ม

7) ต้องเป็นการทำงานแบบกระจายอำนาจไม่ใช่รวมศูนย์ศูนย์กลางคือการ
ประสานงาน

- 8) องค์กรสมาชิกมีความเท่าเทียมกัน
- 9) มีการสื่อสารกันหลายทาง
- 10) มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์โดยเกิดจากความร่วมมือ
ของสมาชิก

- 11) มีการประสานงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน
- 12) มีแกนกลางที่มีประสิทธิภาพ

2.4.8 การสร้างจิตอาสา/สำนึกสาธารณะ

กิริตินันท์ จันทรประไพ (2555, น. 5) ได้กล่าวไว้ว่า จิตอาสา คือ ใจที่มีความต้องการที่จะ
จะทำความดีเต็มใจและสมัครใจ ซึ่งมาจากคำว่า จิต หมายถึง สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึกและรวม
กับคำว่า อาสา หมายถึง ความหวัง ความต้องการ รับทำด้วยความเต็มใจ

ความเป็นผู้มีจิตอาสา/สำนึกสาธารณะ เกิดจากการซึมซับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันสังคม การเรียนรู้จากการได้รับโอกาสที่ได้คิด ได้สร้างสรรค์ ได้ทดลองซึ่งสถาบันต่างๆ มอบโอกาสให้ การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมต่างๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน และการกระตุ้น จากสถาบัน การเมือง การปกครอง และสื่อมวลชน

แนวทางในการพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสา/สำนึกสาธารณะของสถาบันการศึกษา คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสร้างปัญญาและพิจารณาจากการกระทำสู่การเรียนรู้ การสร้างความคิด จิตสำนึกให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ คือ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันศาสนา สถาบันครอบครัว การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมการสร้างกิจกรรมพัฒนา ช้า ๆ บ่อย ๆ และต่อเนื่อง การได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย การสร้างความคิดเห็นที่ถูกต้องการสร้างความอดทน อดกลั้น ความรับผิดชอบ การสร้างวินัยในตนเอง และการมีเมตตาธรรม

ปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างผู้เรียนให้มีจิตอาสา/สำนึกสาธารณะ

1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่นักเรียน
2. เป็นพื้นฐานในการพัฒนาและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่องค์กร
3. ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม และความผูกพันในองค์กร
4. มีผลต่อการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน นักศึกษา
5. เป็นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญของประเทศ

2.4.9 การสร้างความเข้มแข็งของกลไกหลักทางสังคม

ทิวา ณ นคร (2553, น. 2) ได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งของกลไกหลักของสังคมไว้อย่างน่าสนใจว่า จำนวนตัวเลขของวัยรุ่นที่พร้อมใจกันเปลี่ยนเส้นทางชีวิตไปสู่กระบวนการยุติธรรม แทนการก้าวสู่สถาบันการศึกษามีจำนวนสูงขึ้นเรื่อย ๆ และความรุนแรงแบบเกินกว่าเหตุ ชาวของวัยรุ่นหญิงในพื้นที่ข่าวอาชญากรรมก็มีความถี่และเข้มข้นมากขึ้น

ปัจจัยที่น่าจะปรับลดระดับปัญหาข้างต้นได้คือการสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคม ดังนี้

กลไกแรก คือ ครอบครัว ครอบครัวคือส่วนหนึ่งของสังคมจึงเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม และโลกไม่ได้โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้างจากครอบครัวขยาย

สู่ครอบครัวเดี่ยว จากสังคมเกษตรสู่สังคมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่มีต้นทุนชีวิตทุกด้านจำกัดไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและความรู้ตามยุคสมัยไม่สามารถปรับตัวหรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ในขณะเดียวกันกลไกต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐซึ่งอุดมไปด้วยทรัพยากรทั้งคน ความรู้ และเทคโนโลยี ปรับตัวช้ามาก จนไม่สามารถสร้างสรรค์กลไกใหม่ๆ เพื่อทดแทนกลไกดั้งเดิมที่หายไปกับการเปลี่ยนแปลงและกาลเวลาได้ เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนใช้ชีวิตคู่ ศูนย์ให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือครอบครัว บ้านพักสำหรับเด็ก/วัยรุ่นในภาวะวิกฤติ ศูนย์เตรียมความพร้อมเด็กก่อนวัยเรียนที่สำคัญการไม่ทอดทิ้งเด็ก ๆ ที่มาจากครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ามาตรฐาน โดยมีกลไกที่สามารถให้การช่วยเหลือครอบครัว และเด็กกลุ่มนี้ อย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรกและสิ่งทดแทนดังกล่าว ไม่เพียงแต่จะเข้าถึงง่ายเท่านั้นยังต้องมีคุณภาพอย่าแท้จริง หากไม่มีการปรับตัว ปรับกลไกเพื่อเสริมสร้างพลังครอบครัวในฐานะทุนของสังคมอย่างจริงจัง และมีคุณภาพ โอกาสที่เด็ก ๆ จะอาศัยความสุขปลอมๆ ประเภทเกมทิโตนส์ที่มีมือถือ เพศตรงข้าม ฯลฯ เป็นน้ำหล่อเลี้ยงชีวิตไปวันๆ จะต้องเพิ่มขึ้นแน่นอนและผลพวงที่ปฏิเสธไม่ได้คือความเสียหายหรือราคาที่สังคมไทยต้องจ่ายเพื่อแก้ไข ฟันฟู เยียวยาพวกเขาในภายหลัง

กลไกที่สอง คือ โรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นกลไกทางสังคมที่ถูกออกแบบให้รับผิดชอบเด็ก ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบร่วมกับครอบครัวและต่อจากครอบครัว แต่ภายใต้ข้อจำกัดและปัญหาของครอบครัวในช่วงเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้างดังกล่าวหากโรงเรียนไม่ขยายบทบาทความรับผิดชอบและปรับตัว ปรับเนื้อหาสาระ ปรับกระบวนการเรียนรู้วิถีชีวิตและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันในส่วนที่ขาดให้กับนักเรียนได้ แต่กลับสร้างเงื่อนไขให้ส่วนที่ขาด ออกฤทธิ์เร็วขึ้น แรงขึ้น โอกาสที่นักเรียนวัยรุ่นจะสร้างปัญหาให้กับตัวเอง ครอบครัว สังคมก็จะเข้มข้นรุนแรงอย่างเลี่ยงไม่ได้ วัยรุ่นที่ก้าวพลาดนอกจากจุดอ่อนที่พัฒนามาจากข้อจำกัดของครอบครัวแล้ว ยังพบว่าเรื่องราวของวัยรุ่นเหล่านั้นเกาะเกี่ยวกับโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เช่น หลายคนเป็นนักเรียนที่ไม่เคยมีใครรับสัญญาณที่กำลังจะถึงจุดระเบิดของเขาได้เลยแม้แต่น้อย จนวัยรุ่นคนนั้นลงมือฆ่าเพื่อนตายกลางห้องเรียนหรือพื้นที่ในโรงเรียน

วัยรุ่นอีกหลายรายก่อคดีภายใต้สถานภาพนักเรียนหลังห้องซึ่งกำลังป่วยโรคแพ้อาหารของโรคคือ เมื่อเข้าสู่พื้นที่โรงเรียนจะรู้สึกไร้ความสามารถ ไร้ค่า ไม่มีตัวตน ทำให้แรงจูงใจในการไปโรงเรียนน้อยลงเรื่อย ๆ จึงไม่น่าแปลกใจที่วัยรุ่นกลุ่มนี้จะเลือกหาสถานที่ ๆ ไปแล้ว “ไม่มี

ตัวตน” ส่วนจะเป็นตัวตนในทางที่เป็นโทษหรือเป็นคุณนั้น วุฒิภาวะในวัยนี้ยังไม่แข็งแรงพอที่จะกำกับหรือกระตุ้นเตือนได้ ทำยที่สุดก็เข้าไปในวงจรปัญหา เช่น ลักทรัพย์ ปล้น ทำร้ายร่างกาย ข่มขืน หรือรุมโทรมทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ และยังพบว่ามียุทธศาสตร์ที่ก่อคดี หลังจากถูกไล่ออกจากโรงเรียน เรียบร้อยแล้วแต่เวลาว่าง 24 ชั่วโมงใน 1 วัน ใน 168 ชั่วโมง ใน 1 สัปดาห์โดยไม่มีที่เรียน ไม่มีงานทำ ไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ปราศจากภูมิคุ้มกันทางจิตใจ คือ มีตัวกระตุ้นเร้าที่รุนแรงมาก หากมีปัจจัยร่วม อื่น ๆ เช่น เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยาเสพติด สื่อลามกหรือแม้แต่การพูดคุยทำลายกันด้วยความ คึกคะนองก็สามารถพาพวกเขาไปสู่คดีที่รุนแรงเกินวัยได้

ในประเด็นที่ยกมาข้างต้น หากโรงเรียนสามารถป้องกันโรคแพ้อาหารโรงเรียนได้ ซึ่งฉากสุดท้ายของนักเรียนในโรงเรียนแบบนี้อาจมีคะแนนที่ไม่ติดอันดับอะไรเลย แต่นักเรียนที่นี้ต่างมีความสุข และอาจเป็นผลเมืองที่ภูมิคุ้มโรคทางใจแข็งแรง และเป็นผู้ผลิตความรุนแรงได้น้อยกว่า ที่สำคัญ คือ ช่องทางที่นักเรียนจะออกกลางคันอาจแคบลงและปัญหาวัยรุ่นในกระบวนการยุติธรรมก็จะลดลงตามไปด้วยและจะลดลงอีกมากหากโรงเรียนเพิ่มกิจกรรม “ทักษะชีวิต.....เรียนชีวิต เรียนสังคม” ในรูปการวิเคราะห์ การเข้ากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้เรื่องราวและสถานการณ์ในสังคมทั้งด้านดี ด้านร้ายเป็นแหล่งการเรียนรู้แหล่งข้อมูลซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้การจัดการ การพาตัวเองก้าวข้ามปัญหา

นอกจากปรับพื้นที่เนื้อหาสาระในโรงเรียนให้เปิดกว้างเพื่อเพิ่มต้นทุนการคิดวิเคราะห์ที่ไม่ได้ผูกติดไว้กับความรู้อะไรเพื่อสอบแล้ว สิ่งที่เราขาดไม่ได้ก็คือปฏิบัติการบนความเชื่ออย่างแข็งแรงมั่นคงว่านักเรียนวัยรุ่นไม่ได้มีแต่ปัญหา แต่ยังมีโอกาสมากมายไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น อยากช่วย อยากโชว์ อยากโต ใจกว้าง อกดีต่อเรื่องต่าง ๆ ยังไม่เข้มนั่น ซึ่งทั้งหลายทั้งปวงที่ว่านี้ล้วนแต่เป็นบันไดไปต่อยอดไปในทางที่พึงประสงค์ได้ทั้งสิ้นไม่เว้นแม้แต่สันติภาพสมานฉันท์ที่สังคมกำลังโหยหากันอยู่

กลไกที่สาม คือ การมีส่วนร่วมของวัยรุ่น หากเปิดพื้นที่ให้วัยรุ่นเข้ามารับรู้ปัญหา รับทราบ รู้ความคาดหวัง และสร้างความเชื่อมั่นให้พวกเขาเชื่อว่าตัวตนของเขามีพลังในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ทั้งในครอบครัวและสังคมได้ไม่แพ้ผู้ใหญ่ หรืออาจดีกว่าในบางมิติ กลไกการมีส่วนร่วมควรเริ่มตั้งแต่ความคิด ร่วมตัดสินใจสามารถต่อยอดไปสู่ความรับผิดชอบให้กับวัยรุ่นได้อย่างแข็งแรงกว่าการบังคับหรือสั่งให้ทำ

นอกจากนี้ยังมีกลไกอีกบางตัวที่ไม่เกี่ยวกับวัยรุ่นโดยตรงแต่พวกเขาคือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกลไกดังกล่าวนี้ได้อย่างมีอาจเสียด้านนั้น คือ การบังคับใช้กฎหมาย เช่น กรณีอัยการร้องสิ่งที่ต้องทบทวน ปรับปรุงโดยเฉพาะบนหลักการที่ว่าประโยชน์สูงสุดของลูกๆ ต้องมาก่อนเสมอ นอกเหนือจากการบังคับใช้กฎหมายในส่วนของเงินค่าเลี้ยงดูบุตร กฎหมายจะต้องเพิ่มความเข้มงวดกับบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่หลังการหย่าร้าง อย่างจริงจัง ไกลออกไปจากเรื่องครอบครัวสิ่งที่กฎหมายต้องปรับมาก ๆ ก็คือการพัฒนากฎหมายและการบังคับเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมทางสังคม หรือพื้นที่ที่ไม่เหมาะกับการเจริญเติบโตของเด็ก ๆ ให้อยู่ในวงจำกัด และกฎหมายเพื่อปกป้องเด็ก ๆ จากการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง

นอกจากนี้ยังมีพรรคการเมืองซึ่งเป็น “กลไกระดับรัฐสภา” ที่มีทั้งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทรัพยากร รวมไปถึงการกำหนดนโยบายผลักดันกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ซึ่งหมายถึงความเข้มแข็งของสังคมไทยในท้ายที่สุด

การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับสถานักเรียนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และมีความยั่งยืนการที่สถานักเรียนจะมีความเข้มแข็งได้นั้น จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจ มีความมุ่งมั่น ใส่ใจ และเข้าใจในเรื่องของสถานักเรียน ทั้งในมุมมองของนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองชุมชน ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เห็นภาพรวมตลอดจนความสำคัญของการมี และการพัฒนาสถานักเรียนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

นักเรียน เป็นเป้าหมายแรกของการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิเด็กทักษะการพูด การคิด วิสัยทัศน์ การสื่อสาร การประสานงานการทำงานเป็นทีมและอื่น ๆ

ครู คือ ผู้ที่มีความสำคัญ เพราะต้องเป็นทั้งผู้ส่งเสริมสนับสนุน แนะนำ ทั้งในด้านความคิด ตลอดจนเป็นที่พึ่งให้กับเด็กในเรื่องต่าง ๆ เรียกว่าต้องเป็นทั้งพ่อ แม่ และพี่น้องไปพร้อม ๆ กัน

ผู้บริหาร คือ ผู้สนับสนุนหลักของสถานักเรียน การกำหนดเป็นนโยบายตลอดจนการแต่งตั้งและมอบหมายให้มีครูที่ปรึกษารับผิดชอบดำเนินการ รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมของสถานักเรียนก็อยู่ที่ผู้บริหารทั้งสิ้น

ผู้ปกครอง คือ ผู้ที่เด็กต้องคอยเหลือบมองอยู่ทุกครั้งเมื่อต้องไปทำกิจกรรมทั้งในและนอกโรงเรียนว่าจะอนุญาตหรือไม่รวมทั้งการสนับสนุนในด้านอื่นๆ ตามศักยภาพของผู้ปกครองแต่ละท่าน

ชุมชนและองค์กรภาครัฐและเอกชน คือ ผู้สนับสนุนให้สถานักเรียนได้เรียนรู้ สร้างเสริมประสบการณ์และมีส่วนร่วม สนับสนุนสถานักเรียนให้มีความเข้มแข็งได้ในที่สุด

2.4.10 แนวทางการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด การพูด การวางแผน เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกในบทบาทต่าง ๆ เช่น เป็นประธาน เป็นสมาชิก เป็นผู้นำ หรือผู้ตามที่ดียอมส่งผลให้นักเรียน มีความรู้ความคิด มีความเข้าใจ และการได้เผชิญประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง จะช่วยให้นักเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานักเรียนให้มีความเข้มแข็ง อาจดำเนินการได้หลายแนวทางดังต่อไปนี้

2.4.10.1 กิจกรรมพัฒนาทักษะผู้นำ

กิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจใน สภาวะการเป็นผู้นำและมีทักษะความเป็นผู้นำ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างสถานักเรียนให้เข้มแข็ง เช่น แบ่งกลุ่มให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่กลุ่มต้องการหรือการเป็นผู้นำที่ดี หรือจัดกลุ่ม Walk Rally เรียนรู้ตามฐานการเรียนรู้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็น องค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

2.4.10.2 กิจกรรมการสร้างเครือข่าย

เป้าหมายของการสร้างเครือข่าย คือ การประสานความร่วมมือเพื่อการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดต่อและเปลี่ยนข้อมูล แสดงความคิดเห็น ทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายโรงเรียนสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดผลดังกล่าว เช่น

1) กำหนดแผนการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายอย่างชัดเจน

2) จัดกิจกรรมการทำงานระหว่างโรงเรียน/ชุมชน/องค์กรภาครัฐและ

เอกชน โดยกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น กิจกรรมสถานักเรียนไทยหัวใจ 3D กิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้การเลือกตั้ง กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสถานักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

3) จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมประชาธิปไตยระหว่างโรงเรียน/ชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งบทบาทการเป็นผู้ให้และผู้รับ เช่น การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องการเลือกตั้งและการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง

4) จัดกิจกรรมที่ประสานความร่วมมือในด้านการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน เช่น ขอรับการสนับสนุนวิทยากร งบประมาณ จากองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

5) จัดกิจกรรมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมสถานักเรียนให้ชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ที่เป็นเครือข่ายรับทราบ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนจดหมายข่าว เสียงตามสาย เป็นต้น

2.4.10.3 กิจกรรมพัฒนาทักษะการประชุม

การประชุมเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รวบรวมความคิดเห็น วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกอย่างทั่วถึง สมาชิกผู้ร่วมประชุมต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตน ทั้งผู้ทำหน้าที่ประธานต้องสามารถใช้เทคนิคในการนำและควบคุมการประชุม เพื่อให้ผู้ร่วมประชุมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการเสนอความคิดที่ทำให้เกิดการยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในสถานการณ์จริง อาจจัดกิจกรรมโดยนำนักเรียนไปสังเกตการณ์หรือเข้าร่วมประชุมกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด เทศบาล หรือจัดสถานการณ์จำลอง จัดประชุมโดยกำหนดองค์ประกอบการประชุม ดังนี้

1) ประธาน ทำหน้าที่ผู้ดำเนินการประชุมให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ควบคุมประเด็น รักษาเวลา กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมเสนอความคิดเห็น ขยายความคิดเห็นให้ที่ประชุมได้รับรู้

2) เลขานุการ บันทึกประเด็นสำคัญในการประชุมอำนวยความสะดวกและประสานงาน

3) องค์กรประชุม ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

4) วาระการประชุม เรื่องที่ต้องพิจารณาในการประชุม

5) รายงานการประชุม บทสรุปเนื้อหาในการประชุม

6) วิธีประชุม ประธานจะเป็นผู้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

- 6.1) เรื่องแจ้งให้ทราบ
- 6.2) รับรองรายงานประชุมครั้งที่แล้ว
- 6.3) เรื่องสืบเนื่อง
- 6.4) เรื่องที่พิจารณา
- 6.5) เรื่องอื่น ๆ

บันได 20 ชั้น สู่การประชุมแบบมีอาชีพ

ก่อนเริ่มประชุม

ทำไม อย่างไร

- 1) วางแผนการประชุมด้วยความรอบคอบ ใคร ทำอะไร เมื่อไหร่ ที่ไหน
- 2) จัดเตรียมวาระการประชุม และส่งให้ผู้เข้าประชุมล่วงหน้า
- 3) มาถึงห้องประชุมก่อนเวลาจัดเตรียมทุกอย่างให้พร้อมก่อนการประชุม

30 นาที

เมื่อเริ่มประชุม

- 4) เริ่มให้ตรงเวลา
- 5) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมแนะนำตัวและบอกสิ่งที่คาดหวังจากการประชุม
- 6) ทบทวนวาระการประชุม
- 7) กำหนดเวลาแต่ละวาระให้ชัดเจน
- 8) ทบทวนสิ่งที่เป็นเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ระหว่างการประชุม

- 9) ตั้งคำถาม
- 10) รับฟังความคิดเห็น
- 11) ทำความเข้าใจประเด็นปัญหาต่างๆให้ชัดเจน
- 12) ระดมสมองเพื่อหาทางเลือก
- 13) พิจารณาปัญหา และเลือกวิธีแก้ไขโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์
- 14) ใช้วาระการประชุมควบคุมการดำเนินการประชุม
- 15) สรุปครอบคลุมทุกข้อตกลง
- 16) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเสริมส่งการตัดสินใจ

เมื่อเสร็จสิ้นการประชุม

17) มอบหมายงานที่ต้องไปปฏิบัติหลังการประชุมโดยระบุ ใคร ทำอะไร กำหนดเสร็จเมื่อไร

18) กำหนดวัน และสถานที่สำหรับนัดประชุมครั้งต่อไป

19) ปิดการประชุมอย่างรวดเร็ว มั่นใจและได้ผลที่สร้างสรรค์

หลังการประชุม

20) ติดตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และเริ่มวางแผนการประชุมครั้งต่อไป

2.4.10.4 กิจกรรมการสร้างจิตอาสา/สำนักสาธารณะ

หลักสำคัญของกิจกรรมการสร้างจิตอาสาเป็นกิจกรรมที่ต้องการจะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน ควรเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ได้เรียนรู้กับมนุษย์ให้มากที่สุด จะทำให้เข้าใจชีวิตมากขึ้น เช่น การออกค่ายพัฒนาชุมชนไปช่วยเหลือพัฒนาชุมชน หรือช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ หรือฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสังคมที่ได้จากการชมรายการโทรทัศน์ เช่น รายการวงเวียนชีวิต แล้วนำมาอภิปราย หาข้อสรุปนำไปสู่ประเด็นความเห็นใจอยากจะทำไปช่วยเหลือ ซึ่งอาจนำไปสู่การจัดทำโครงการจิตอาสา โดยสถานักเรียนต่อไป

2.4.10.5 กิจกรรมเสนอแนะ

อย่างไรก็ตาม การสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานักเรียนเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงาน โดยทุกฝ่ายเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังนั้น ฝ่ายบริหารควรสร้างความตระหนัก กำหนดบทบาทให้สถานักเรียนได้มีส่วนรับผิดชอบในกิจกรรมของสถานศึกษาตามครรลองที่ถูกต้อง ซึ่งอาจจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) กิจกรรมฝึกทักษะการวิเคราะห์ข่าว เหตุการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ทางการเมือง และปัญหาสังคม อย่างสม่ำเสมอ

2) กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนทำโครงการศึกษาปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อเรียนรู้ชุมชนและสร้างความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม สร้างสำนักสาธารณะสำนักรักบ้านเกิดโดยอาจจัดกิจกรรมให้นักเรียนออกไปสัมผัสกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน

3) กิจกรรมค่ายอาสาเพื่อร่วมกันช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือผู้ประสบภัยพิบัติในโอกาสต่าง ๆ

4) เป็นอาสาสมัครช่วยงานการเลือกตั้งในท้องถิ่น ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง

5) นำสภานักเรียนออกสู่ชุมชน เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด เอดส์การใช้ความรุนแรงในครอบครัวและอื่น ๆ

6) กิจกรรมรวมกลุ่มกับชาวบ้าน ทำโครงต่าง ๆ เช่น การออมทรัพย์ การหารายได้ การพัฒนาอาชีพ การจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

7) กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือ/แก้ปัญหาให้กับเพื่อน ๆ ในโรงเรียน โดยกำหนดกฎกติกาเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมโรงเรียน

8) กิจกรรมการนำนักเรียนไปศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด เทศบาล เพื่อเตรียมคนไปสู่การเมืองท้องถิ่น

9) กิจกรรมสร้างเสริมความเป็นประชาธิปไตย โดยจัดหาหนังสือประเภทเรื่องสั้น นวนิยาย ประวัติชีวิตบุคคลสำคัญที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง เพื่อเป็นการปลูกฝังอุดมการณ์ประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน

2.4.11 การนำสภานักเรียนสู่การพัฒนาชีวิตและสังคม

จุดมุ่งหมายสำคัญของสภานักเรียน คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการประชาธิปไตย วิธีประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยอันเป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน เป็นกลไกในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้นักเรียนได้สัมผัสและคุ้นเคยกับบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยมีคาวธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม ในการสร้างความสงบสุขในสังคม ตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ไปจนถึงสังคมระดับใหญ่ สภานักเรียนเป็นรากฐานที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตขึ้น เป็นพลังที่เข้มแข็งในการสร้างสรรค์ความเป็นประชาธิปไตยใน ดังนั้น โรงเรียน จึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม สภานักเรียนและควรใช้เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนบูรณาการความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อหล่อหลอมให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความองอาจด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

ดังนั้น การดำเนินการกิจกรรมสภานักเรียน จึงเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การสร้างคุณลักษณะของนักเรียนที่สังคมคาดหวัง โดยเฉพาะ วิธีประชาธิปไตย รวมทั้งการใช้หลักธรรมาภิบาล

การมีส่วนร่วมและการแก้ปัญหาโดยหลักสันติวิธี อย่างไรก็ตาม ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรนำกิจกรรมสถานักเรียน เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียน และสังคม ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1) สถานักเรียน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีทักษะต่าง ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การเห็นคุณค่าของตนเอง การรู้จักเห็นใจผู้อื่น การเคารพในเสียงส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นเสียงส่วนน้อย เห็นและรู้จักคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การตระหนักในความรับผิดชอบต่อส่วนรวมการสร้างสัมพันธภาพ และรู้จักสื่อสารอย่างเหมาะสม การตัดสินใจ แก้ปัญหาโดยสันติวิธี รวมทั้ง การมีทักษะในการควบคุมอารมณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานักเรียนเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่มีกิจกรรมหลากหลายรูปแบบซึ่งล้วนแต่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความกตัญญูกตเวทิตา ความเมตตากรุณา ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด รู้จักพอเพียง มีทักษะในการจัดการ ชยัน อดทน ละเอียดรอบคอบ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3) สถานักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการดูแลปกป้อง คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียนในโรงเรียน

4) การมีส่วนร่วมในสถานักเรียนจะช่วยสร้างลักษณะการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ เห็นคุณค่าของระบบการปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เคารพสิทธิเสรีภาพ และกติกาข้อตกลงของหมู่คณะ รู้จักยอมรับและชื่นชมการกระทำของผู้อื่นอย่างมีน้ำใจ นักกีฬา

2.4.1.2 ด้านการพัฒนาโรงเรียน

1) สถานักเรียนสามารถทำหน้าที่ให้ความคิดเห็นเสนอแนะ และร่วมวางแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2) สถานักเรียนเป็นกลไกในการพิจารณา กลั่นกรองและให้ความเห็นชอบ แผนงาน โครงการ และการจัดกิจกรรมขององค์กรนักเรียนในโรงเรียน

3) สถานักเรียนช่วยดูแลทุกข์สุขของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน และให้การพิทักษ์ ปกป้อง ค้ำครอง สิทธิ เสรีภาพ และรักษาผลประโยชน์ของทุกคนในโรงเรียน เป็นกำลังสำคัญในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และข้อยัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

4) สถานักเรียนสามารถให้ความช่วยเหลือผู้บริหาร ครู ในการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเพื่อนนักเรียนในโรงเรียน

5) สถานักเรียนเป็นเสียงสะท้อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สามารถดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนทุกคน

6) สถานักเรียนช่วยประสานความร่วมมือกับบุคคลหน่วยงานและเครือข่ายนักเรียน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียน

7) สถานักเรียนร่วมดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทันทต่อเหตุการณ์ตรงไปตรงมา เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน

8) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ถูกต้อง สอดคล้องกับระบบการปกครองของประเทศ

2.4.1.3 ด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

1) ร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อร่วมกันจัดตั้งสถานักเรียนระดับประเทศและก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2) ช่วยเหลือข้อเสนอแนะและความเห็นต่อรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการด้านกิจการนักเรียนและอื่นๆ

3) ร่วมทำหน้าที่สืบสานความรู้ ภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ

4) ช่วยเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิทักษ์ปกป้องและค้ำครองสิทธิเด็ก การจัดระเบียบสื่อ การแก้ปัญหายาเสพติดและอบายมุข การใช้ความรุนแรง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน

5) เป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนทั่วไปได้ปฏิบัติกิจกรรมช่วยเหลือ หรือการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.4.12 การขับเคลื่อนและเงื่อนไขความสำเร็จ

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการประชาธิปไตยและนำหลักธรรมาภิบาลมาดำเนินงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนและองค์กรภายนอก จะต้องขับเคลื่อนให้มีการดำเนินกิจกรรมสถานักเรียน ดังนี้

2.4.12.1 ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) กำหนดเป็นยุทธศาสตร์เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและสนับสนุนงบประมาณให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมสถานักเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน

2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

3) สนับสนุนการผลิตสื่อ เอกสารและวีดิทัศน์เพื่อพัฒนากิจกรรมสถานักเรียน

4) กำหนดให้กิจกรรมสถานักเรียนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา

5) เผยแพร่ต้นแบบกิจกรรมดีเด่น และตัวอย่างความสำเร็จของกิจกรรมสถานักเรียน

6) กำหนดให้มีการคัดเลือกและประกาศให้เป็นโรงเรียนต้นแบบสถานักเรียน

2.4.12.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) สนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานักเรียนในโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

3) สร้างเครือข่ายสถานักเรียนกับองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่นทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน

4) ส่งเสริมให้ดำเนินการจัดประชุมสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คัดเลือกคณะกรรมการสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คัดเลือกคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับเขตเพื่อเป็นผู้แทนเข้าร่วมเป็นสมาชิกสถานักเรียนระดับประเทศ

5) ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรมสถานักเรียนในระดับต่าง ๆ

6) ส่งเสริมให้สถานักเรียนดำเนินโครงการที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อสังคม

7) ส่งเสริม ดูแล กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลเพื่อพัฒนาการ ดำเนินกิจกรรมสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน

8) เผยแพร่ต้นแบบกิจกรรมสถานักเรียนดีเด่น

9) สรุปรายงานผลการดำเนินการสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนเสนอสำนักงานคณะกรรมการศึกษาพื้นฐาน

2.4.12.3 ระดับโรงเรียน

1) ดำเนินการจัดกิจกรรมสถานักเรียนให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

2) พัฒนา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีศักยภาพในการดำเนินการจัด กิจกรรมสถานักเรียน

3) สร้างบรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียนให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4) ชี้แนะแนวทางการดำเนินการจัดกิจกรรมสถานักเรียนให้เหมาะสมกับ สภาวะแวดล้อมและสถานการณ์

5) ส่งเสริมสนับสนุนสถานักเรียนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคม

6) กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล เพื่อพัฒนาการดำเนินการ กิจกรรมสถานักเรียน

7) เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานักเรียน

8) สรุปรายงานผลการดำเนินการสถานักเรียนเสนอสำนักเขตพื้นที่ การศึกษา

2.4.13 หลักการนำประชาธิปไตยสู่การปฏิบัติ

2.4.13.1 การใช้หลักความสมานฉันท์

ความสมานฉันท์ หมายถึง ความสามัคคี ประองตองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีความเห็นพ้องต้องกัน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง โดยอยู่บนพื้นฐานความดี ความเป็นจริง ความเป็นธรรม ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ความเมตตากรุณา รวมทั้งการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการสันติวิธี ซึ่งควรจะต้องร้อยรัดด้วยวิธีการที่ดี ที่จะช่วยประสานเชื่อมโยงและนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี สามัคคีให้เกิดขึ้นในทุกที่ของสังคม

การจะสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น ควรประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ได้แก่

- 1) การเปิดเผยความจริง
- 2) ความยุติธรรม
- 3) ความพร้อมในการรับผิดชอบ
- 4) การให้อภัย
- 5) การเคารพความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม
- 6) การยึดหลักสันติวิธีเป็นทางเลือกในการแก้ไขความขัดแย้ง
- 7) การเปิดพื้นที่ให้ความทรงจำที่เจ็บปวด
- 8) การแก้ปัญหาในอนาคตด้วยจินตนาการ
- 9) การยอมรับความเสี่ยงทางสังคมเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

2.4.13.2 การใช้แนวทางสันติวิธี

สังคมเกิดจากการรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีการติดต่อทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ได้อาศัยบรรทัดฐาน คือ กฎหมาย ระเบียบประเพณี สถานภาพ และบทบาทหน้าที่ที่เป็นที่ยึดถือ และใช้เป็นหลักปฏิบัติ แต่เนื่องจากบุคคลบางคนบางกลุ่ม ขาดคุณสมบัติภายในอันได้แก่ ศรัทธา ศิล การเสียสละและปัญญา จึงไม่ยอมรับกฎกติกา ระเบียบ แบบแผนวัฒนธรรมประเพณี ที่ได้ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติของคนในสังคม จึงทำให้เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มคน ชุมชน และสังคม

ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ปกติของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะบุคคลแต่ละคน มีพื้นฐานการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตที่แตกต่าง อย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์ความ

ขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทันที ความขัดแย้งที่ก่อตัวขึ้น จึงขยายกว้างออกไปเป็นการทะเลาะวิวาทกัน และทวีความรุนแรงขึ้น บทสรุปของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นความแตกแยก ทั้งในแง่ของความคิด การปฏิบัติและผลที่ตามมาคือสังคมโดยรวมขาดความสงบสุข

โดยเหตุผลดังกล่าว นักวิชาการในสังคมไทยจึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือสำคัญ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งซึ่งทางออกอย่างหนึ่งที่ได้ถือว่าน่าจะเป็นคำตอบได้ ก็คือแนวคิด เรื่องการใช้กระบวนการสันติวิธี หรือการปฏิบัติที่ไร้ความรุนแรง (Non-violence)

สันติวิธี หมายถึง วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือวิธีการปฏิบัติที่ไม่รุนแรงในการดำเนินชีวิต เพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและสงบสุขสันติวิธีไม่ใช่ความอ่อนแอหนีปัญหา หรือยอมถูกรังแก แต่ทว่าเป็นวิธีเผชิญปัญหาความขัดแย้งด้วยสติปัญญา เพื่อเปลี่ยนความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรงให้เป็นความขัดแย้งลักษณะอื่นที่ไม่ก่อความเสียหายแก่ผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการนำไปสู่โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิด เพื่อเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นการแก้ไขความขัดแย้ง จึงควรเริ่มจากมาตรฐานการสร้างควมไว้วางใจ ด้วยการเปิดใจรับฟังมุมมองของอีกฝ่ายเกี่ยวกับข้อขัดแย้ง และอาจเริ่มปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์โดยไม่ต้องรอให้อีกฝ่ายร้องขอ เพื่อการนำไปสู่โอกาสพิจารณาข้อแย้งบางส่วนร่วมกัน รวมทั้งการลดละเจตคติและพฤติกรรมทางลบ

ผู้นำสันติวิธีต้องใช้สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และขันติธรรมในการพัฒนาวิธีจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทของสถานการณ์บนหลักการพื้นฐาน คือหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง เพราะการใช้ความรุนแรงอาจดูเหมือนช่วยกดขี่หรือระงับปัญหาลงได้ระดับหนึ่ง แต่ความเกลียดชังหรือความเป็นปฏิปักษ์ยังแฝงตัวอยู่ หากข้อขัดแย้งยังไม่ได้รับการแก้ไขถึงรากเหง้า ย่อมรอจังหวะปะทุขึ้นเป็นวัฏจักรใหม่ของความรุนแรง สันติวิธีจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ยั่งยืน

2.5 การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม

2.5.1 ความหมายของโปรแกรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (2546, น. 6) ได้บัญญัติ ความหมายของคำว่าโปรแกรม หมายถึง ระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของ งานที่จะต้องทำตามลำดับ สำหรับโครงการ หมายถึง แผนหรือเค้าโครงตามที่กำหนดไว้

Wordreference (2005) ให้คำอธิบายคำว่าโปรแกรม หมายถึง ลำดับขั้นตอนที่จะต้องดำเนินงาน หรือการมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (a series of steps to be carried out or goals to be accomplished)

ทวีป (2545, น. 3) ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง กลุ่มของโครงการ (Project) หรือกิจกรรม (Activity) ตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป ที่บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีความเกี่ยวเนื่อง เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน ตอบสนองนโยบายเดียวกัน

อุ้นตา (2546, น. 8) ที่ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างคำว่า โปรแกรมและโครงการ โดย สรุปว่า โปรแกรมจะเป็นงานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะเป็นงาน เฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่หากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการจะกลายเป็นโปรแกรม

Barr and Keating (1985, pp. 9-10) ได้สรุปความหมายของโปรแกรมไว้ว่า หมายถึง แผน ที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายโดยมีหน่วย (Units) ที่จัดทำขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล ต่อมาคือ ลำดับของการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ สำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ และสุดท้ายคือกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายเฉพาะ

2.5.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาโปรแกรม

จุดมุ่งหมายสำคัญของการพัฒนาโปรแกรม คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นว่าจะเปลี่ยนแปลงรายบุคคล กลุ่มบุคคลหรือชุมชน เช่น การเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะ เจคติ ส่วนการเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่มหรือชุมชน อาจเป็นการคาดหวังให้เปลี่ยนแปลง การประสานประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน โดยคาฟ ฟาเรลลา (Caffarella, 2002, p. 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโปรแกรม คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล กลุ่ม บุคคล ชุมชนใน 5 เรื่องคือ 1) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล 2) เพื่อช่วยให้บุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชนสามารถแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ 3) เพื่อเตรียมบุคคลในการท างานในปัจจุบันและอนาคต 4) เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุ เป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้และปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ 5) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการ พิจารณา ตรวจสอบปัญหาและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมนอกจากนี้ คาฟฟาเรลลา ยังกล่าวไว้ว่า โปรแกรมพัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้านคือ

1) การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลแต่ละคน (Individual Change) คือ การพัฒนาโปรแกรม ก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ การเปลี่ยนแปลงที่ผู้เข้าร่วมแต่ละคน ได้รับความรู้ สามารถพัฒนาทักษะ รู้จักการพิจารณาใคร่ครวญทบทวนความเชื่อ เจตคติที่มีอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Organization Change) คือ การพัฒนาโปรแกรมก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ ทำให้องค์การมีการ ปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ทั้งในด้าน นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนการปฏิบัติงาน 3) การเปลี่ยนแปลงในชุมชนและสังคม (Community and Societal Change) คือ การพัฒนาโปรแกรมก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในชุมชนหรือ สังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน และสังคมที่มีสภาพแวดล้อม และสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน

2.5.3 องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรมมีหลักการสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับ นักพัฒนาโปรแกรมในการวิเคราะห์และกำหนดปัญหาหรือความต้องการของบุคคลหรือปัญหาที่ ต้องการแก้ไข การเลือกทรัพยากรและวิธีการปฏิบัติการ ตลอดจนถึงการประเมินผลและนำเสนอ รายงาน โดยระบบใหญ่ๆ จะประกอบด้วย การวางแผน การออกแบบโปรแกรม การนำโปรแกรมไป ปฏิบัติ และการประเมินผลโดยผู้พัฒนาโปรแกรมจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในกิจกรรมต่าง ๆ วางแผนออกแบบนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ประเมินและรายงานผล (Boone, 1992, p. 10) ฉะนั้นในการพัฒนาโปรแกรมจึงประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๆ 3 ประการ คือ (1) บริบท (Context) (2) เป้าหมาย (Goal) และ (3) แผนหรือ วิธีปฏิบัติ (Plan or Method) องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ต้องมีความเหมาะสมจึงจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของ การพัฒนา บาร์และคิตติ้ง (Barr and Keating et. al, 1985, pp. 182-208) ได้เสนอรูปแบบเพื่อการ พัฒนาโปรแกรม ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 คือการประเมิน โดยประเมินความต้องการประเมินบริบทสภาพแวดล้อม และ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเตรียมการสำหรับการวางแผน โดยนักพัฒนาโปรแกรมจะต้องมีบทบาท สำคัญ ในการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ให้ชัดเจนว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ควร แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน โดยนักพัฒนาโปรแกรมต้องทำหน้าที่วางแผน โดยออกแบบ โปรแกรมตามปรัชญาความเชื่อ เจตคติ ทักษะและประสบการณ์ โดยสามารถสร้างกรอบความคิดจาก

แนวคิดที่หลากหลายโดยสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา การวางแผนในขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผล การเลือกวิธีปฏิบัติ การฝึกอบรมบุคลากร การกำหนดงบประมาณที่ต้องใช้ ตลอดจนระยะเวลาในการพัฒนาจนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ นักพัฒนาโปรแกรมจะมีบทบาทให้ผู้เข้าร่วมมีความ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม โดยปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้และ ประเมินผล กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลหลังจบโปรแกรม เป็นการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อได้ ข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรมว่าควรดำเนินการต่อไปหรือยุติหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เพื่อให้ได้โปรแกรมที่สามารถพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหารเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจว่าดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรม ในงานวิจัยนี้ได้พัฒนาโปรแกรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมของ Barr and Keating (1985) แต่พัฒนาใน 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการประเมินความต้องการในด้าน การพัฒนาจิตพิสัย ด้านความกตัญญู รู้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวางแผนออกแบบโปรแกรมที่พัฒนา ตามแนวคิดเชิงบวกโดยบูรณาการกับหลักพุทธศาสตร์และจิตวิทยาการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำโปรแกรมไปให้นักศึกษาปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการประเมินผลหลังจบโปรแกรมโดยการวิจัยเชิงประเมินผล

2.5.4 การประเมินโปรแกรม

การประเมินโปรแกรม หมายถึง กระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพทั้งประสิทธิภาพและประเมินผลของโปรแกรม รวมถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมนั้นในอนาคต แนวคิดการประเมินโปรแกรมประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินเป็นการประเมินค่าของเรื่องที่ตัดสินใจ
2. การตัดสินใจมีเกณฑ์ที่ชัดเจน
3. เกณฑ์การตัดสินใจมีประเด็นที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหา

4. เกณฑ์แสดงให้เห็นด้วยบุคคลและสอดคล้องกับแนวคิดของแบบจำลองเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

2.5.4.1 หลักเกณฑ์การประเมินโปรแกรม

- 1) มีจุดประสงค์ในการประเมินที่แน่นอน การประเมินผลโปรแกรมจะต้องกำหนดลงไปให้แน่นอนชัดเจนว่าประเมินอะไร
- 2) มีการวัดที่เชื่อถือได้ โดยมีเครื่องมือและเกณฑ์การวัดซึ่งเป็นที่ยอมรับ
- 3) ข้อมูลเป็นจริงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการประเมินผล ดังนั้น ข้อมูลจะต้องได้มาอย่างถูกต้องเชื่อถือได้และมากพอที่จะใช้เป็นตัวประเมินค่าโปรแกรมได้
- 4) มีขอบเขตที่แน่นอนชัดเจนว่าเราต้องการประเมินในเรื่องใดแค่ไหน
- 5) ประเด็นของเรื่องที่จะประเมินอยู่ในช่วงเวลาของความสนใจ
- 6) การรวบรวมข้อมูลมาเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ และกำหนดเครื่องมือในการประเมินผล จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ
- 7) การวิเคราะห์ผลการประเมินต้องทำอย่างระมัดระวังรอบคอบ และให้ความเที่ยงตรงในการพิจารณา
- 8) การประเมินผลโปรแกรมควรใช้วิธีการหลายวิธี
- 9) มีเอกภาพในการตัดสินใจผลการประเมิน
- 10) ผลต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินควรนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมทั้งในด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโอกาสต่อไป เพื่อให้ได้โปรแกรมที่ดีและมีคุณค่าสูงสุดตามที่ต้องการ

2.5.4.2 ขั้นตอนในการประเมินโปรแกรม

- 1) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินการกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการดำเนินการประเมินโปรแกรม ผู้ประเมินต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไร จะทำให้เราสามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และขั้นตอนในการประเมินได้อย่างถูกต้อง
- 2) ขั้นกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมินจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพในส่วนของโปรแกรมที่ถูกประเมิน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผลทำให้เราสามารถดำเนินงานไปตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

3) ขั้นการสร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงสูง

4) ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

5) ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะต้องกำหนดวิธีการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

6) ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมิน ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะสรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณารูปแบบของการรายงานผลว่าควรจะเป็นรูปแบบใด และการรายงานผลจะมุ่งเสนอข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมมีคุณภาพหรือไม่ เพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ควรแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิก

7) ขั้นนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาโปรแกรมในโอกาสต่อไป

จากการศึกษาเบื้องต้นสรุปได้ว่า โปรแกรมฝึกอบรม คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายโดยมีหน่วย (Units) ที่จัดทำขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล ต่อมาคือ ลำดับของการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ สำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะและสุดท้ายคือกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายเฉพาะซึ่งคาฟ ฟาเรลลา (Caffarella, 2002, p. 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโปรแกรม คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล กลุ่ม บุคคล ชุมชน ใน 5 เรื่อง คือ 1) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล 2) เพื่อช่วยให้บุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชนสามารถแก้ปัญหาและเรื่องต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ 3) เพื่อเตรียมบุคคลในการท างานในปัจจุบันและอนาคต 4) เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้และปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ 5) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพิจารณา ตรวจสอบ ปัญหาและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในชุมชนและสังคม

2.6 การวิจัยและพัฒนา

Gay (1976, อ้างถึงใน พงษ์ศิริ บรรณาพิทักษ์, 2546, น. 21-24) กล่าวถึง การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นผลผลิตที่ใช้ในการศึกษาซึ่งผลผลิตทางการศึกษา ได้แก่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน สื่อการสอน สื่อการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม สื่อการสอน ประเภทต่าง ๆ และการจัดระบบ การวิจัยและพัฒนาจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ บุคลากร และเวลาในการทำให้สมบูรณ์ผลของการพัฒนาจะทำให้ได้มาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงและจะสมบูรณ์แบบ เมื่อผลผลิตถูกนำไปทดลองภาคสนามและหาประสิทธิภาพให้อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐาน

Borg and Gall (1989, p, 782, อ้างถึงใน พงษ์ศิริ บรรณาพิทักษ์ (2546, น. 21-24) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการพัฒนาและนำมาซึ่งเหตุผลของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาโดยผลิตภัณฑ์นี้ จะไม่หมายถึงเฉพาะตำรา फिल्म หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงวิธีการและโปรแกรมทางการศึกษา จุดเน้นของการวิจัยและพัฒนา คือ การพัฒนาโปรแกรมที่จะทำให้เกิดระบบการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงการพัฒนาอุปกรณ์และการฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

วรวรรณ ศรีสงคราม (2544, น. 8) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นรูปแบบการวิจัย ที่ทำให้การวิจัยทางการศึกษามากยิ่งขึ้นเพราะการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์การศึกษา ที่ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง ดังนั้น หากวงการวิจัยทางการศึกษาไทยจะหันมาสนใจการวิจัยและพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นการทำให้มีการนำผลการวิจัยทางการศึกษาไปใช้กันอย่างกว้างขวางเด่นชัดมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ทศนา แคมมณี (2545, น. 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) คือ การวิจัยที่มุ่งเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อ โดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนเป็นผลที่น่าพอใจ แล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และสำลี ทองทิว (2553, น. 22) การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยประยุกต์เป็นขั้นที่กระทำต่อจากการวิจัยบริสุทธิ์เป็น การนำความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อ และพัฒนาเป็นเทคนิค หรือวิธีการที่สามารถนำไปแก้ปัญหาอย่างได้ผล

นิโบล นิมกิงรัตน์ (2545, น. 26) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้การพัฒนาและประเมินผล ขั้นตอนส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปทางการประเมินผลและผลผลิต จุดมุ่งหมายในการวิจัยและพัฒนาจะแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป คือ วิจัยทั่วไปนั้นมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แต่การวิจัยพัฒนานั้นมุ่งเกี่ยวกับการพัฒนาผลผลิตให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (หมายถึงสื่อ/สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการ) แล้วมีการทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ทั้งนี้ นวัตกรรมที่นำมาทดลอง คือปฏิบัติการ (Treatment) หรือตัวแปรต้น โดยมี “ดัชนีชี้คุณภาพ” ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นตัวแปรตามการวิจัยและพัฒนาจะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ

1. นวัตกรรมประเภทวัตถุที่เป็นชิ้นอัน ซึ่งอาจเป็นประเภท วัสดุ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน เช่น รถยนต์ คอมพิวเตอร์ ชุดการสอน ชุดกิจกรรม เสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน เป็นต้น

2. นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ /วิธีการ/กระบวนการ/ระบบปฏิบัติการ อาทิ รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการบริหารจัดการ ระบบทำงาน Quality Control (Q.C.) Total Quality Management (TQM) The Balanced Scorecard (BSC) ระบบ ISO เป็นต้น ผลงานเป็นชิ้นเป็นอันที่สร้างขึ้น” หรือ “วิธีการ/รูปแบบการทำงาน/รูปแบบการจัดการ” ที่พัฒนาขึ้น ผลงานวิจัยและพัฒนาที่มีคุณค่ามาก คือ กรณีที่สามารถสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการที่ “ดูดี มีคุณค่า ใช้งานได้ อดี มีประสิทธิภาพ”

กระบวนการวิจัยและพัฒนา อาจเริ่มด้วยระบบของการวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน แล้วเข้าสู่ระยะของการพัฒนาทางเลือก หรือวิธีการใหม่ๆ ซึ่งระยะของการพัฒนาทางเลือก จะมีขั้นตอนคล้ายคลึงกับการวิจัยโดยทั่วไป แต่เป็นการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐานก่อนที่จะทำการทดลองใช้ในสภาพจริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม

เป็รื่อง กุมุท (2545, น. 15) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยซึ่งเกิดจากความพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลิตผล และกระบวนการบางสิ่ง บางอย่างตามหลักการเฉพาะและตามระเบียบวิธีการวิจัย ที่สามารถรับรองคุณภาพ ประสิทธิภาพ ของผลผลิตและกระบวนการเมื่อต้องการนำผลนั้นไปใช้ ซึ่งรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเป็นการแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาบางประการ ผู้ดำเนินการต้องออกแบบสร้างสรรค์และพัฒนาผลผลิตด้วย การทดลองประเมินผลและป้อนข้อมูล

ย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงผลผลิตนั้นให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถแบ่งการวิจัย และพัฒนาระบบต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประเภทของการวิจัยและพัฒนา

การจัดแบ่งประเภทของการวิจัยและพัฒนาการศึกษา อาจแบ่งได้โดยใช้ประเภทของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ ทางศึกษานั้นหมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้าหรือตัวป้อน (Input) และ กระบวนการ (Process) ในการจัดการศึกษา ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม หลักสูตร และวิธีการสอน เป็นต้น ดังนั้นประเภทของการวิจัยและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา จึงประกอบด้วย

1.1 การวิจัยและพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาประเภทนี้ ได้แก่ การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับหนังสือ ตำราเรียน แบบทดสอบ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ สไลด์ แผ่นฟิล์ม เทปบันทึกเสียง โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น เป้าหมายของการวิจัยและพัฒนามุ่ง ไปที่การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ทางการศึกษาต้นแบบ เพื่อทดลองใช้และขยายผลการ นำไปใช้ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 การวิจัยและพัฒนาด้านหลักสูตรและวิธีการสอน การวิจัยและพัฒนาการศึกษา ประเภทนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ โดยพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมทาง สังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนทิศทางการพัฒนาชุมชนหรือประเทศเป็นตัวกำหนด เช่น การพัฒนา หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ สอนใหม่ เช่น การสอนมุ่งประสบการณ์ทางภาษา การสอนแบบแก้ปัญหา การสอนแบบไม่ขึ้นเรียน เป็นต้น การวิจัยและพัฒนาการศึกษาประเภทที่กล่าวมาจะมีเป้าหมายมุ่งไปที่การพัฒนาหลักสูตร และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้มีการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนในวงกว้างต่อไป

1.3 การวิจัยและพัฒนาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในการจัด การศึกษา นอกจากจะต้องทำการวิจัยและพัฒนาตามสองประการดังกล่าวมาแล้ว การวิจัยและพัฒนา เพื่อการวางแผนออกแบบใช้อาคารสถานที่ และการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในห้องเรียนและนอก ห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดสภาพการณ์การศึกษา ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งนอกจากนั้นอาจเป็นการใช้ อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงถึงงบประมาณที่ต้องลงทุนก่อสร้าง ดังนั้นหากมีการวิจัย และพัฒนาด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา จนกระทั่งได้ผลดีก็ย่อมนำไปสู่ การได้รูปแบบเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่และการจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ในสถานศึกษาใด ๆ

ก็นับว่าเป็นประโยชน์ให้สถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ได้เช่นกัน (รุจโรจน์ แก้วอุไร, 2545, น. 10)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าประเภทของการวิจัยและพัฒนา เป็นผลงานหรือผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม หลักสูตรและวิธีการสอน ดังนั้นประเภทของการวิจัยพัฒนามีเป้าประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนา สื่อวัสดุอุปกรณ์ การสอน การวิจัยด้านหลักสูตร การวิจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อให้มีการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่และจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาสำหรับนักเรียน และให้สถานศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา หรือวัฏจักรอาร์แอนด์ (R&D Cycle) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเพื่อหาผลิตภัณฑ์ที่จะนำมาแก้ปัญหา การพัฒนาผลิตภัณฑ์จะอยู่บนพื้นฐานของปัญหาที่ค้นพบ โดยการทดสอบภาคสนาม เพื่อตรวจสอบข้อผิดพลาดของผลิตภัณฑ์และทำการทดลองหลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการทดลองภาคสนามบ่งชี้ว่า ผลิตภัณฑ์สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกระบวนการและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลายลักษณะดังนี้

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2552, น. 13-14) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สังเคราะห์สำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันปัญหาหรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์) ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์)

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, น. 265-274) ได้กล่าวว่าขั้นตอนการออกแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) การตัดสินใจออกแบบการวิจัยโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา 2) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็น 3) ตั้งเป้าหมายวางแผนดำเนินการและเลือกแบบการวิจัยและพัฒนา 4) ออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนา 5) ทดลองใช้และประเมินต้นแบบ การพัฒนา 6) ดำเนินการผลิตและเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง 7) ประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยและพัฒนา

รุจโรจน์ แก้วอุไร (2545, น. 2) ได้กล่าวว่ากระบวนการวิจัยและพัฒนา มี 5 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดผลิตภัณฑ์และรวบรวมข้อมูล 2) การวางแผนการวิจัยและพัฒนา 3) การพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนของการผลิต 4) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ 5) การเผยแพร่ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่ากระบวนการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนหลักอยู่ 6 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันปัญหาหรือความต้องการ 3) การสร้างและพัฒนา 4) การทดลองใช้ 5) การปรับปรุงแก้ไขและการประเมินผล 6) การเผยแพร่ลักษณะสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยและพัฒนา

วรณีย์ โสมประยูร (2546, น. 12) ได้กล่าวว่าลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนา มีดังนี้ 1) เป็นการนำผลวิจัยเดิมหรือสิ่งประดิษฐ์มาทบทวนและพัฒนาหรือต่อยอดเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงกล่าวคือ “วิจัยแล้วพัฒนาและพัฒนาโดยใช้วิจัย” การวิจัยจึงเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา 2) เป็นการศึกษาค้นคว้าทดลองและตรวจสอบเพิ่มเติมของเดิมให้สมบูรณ์และเป็นไปอย่างครบวงจรด้วยการกระทำซ้ำๆ หลายครั้งรวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้แล้วนำผลมาปรับปรุงเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งเกิดความเชื่อมั่นและแน่ใจในผลผลิตขั้นสุดท้าย 3) เป็นการนำกระบวนการวิจัยต่าง ๆ จากทั้งประเภทการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในโครงการวิจัยและโครงการพัฒนา โดยจัดแบ่งให้มีโครงการวิจัยย่อยหรือโปรแกรมการวิจัยจำนวนมากเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเป็นชุดโครงการวิจัย 4) มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถหรือทักษะทางวิชาการทั้งทางด้านการวิจัยการพัฒนาและการปฏิบัติหน้าที่งานประจำให้แก่ทีมผู้ร่วมดำเนินการวิจัย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการยอมรับผลผลิตและเผยแพร่หรือขยายผลการวิจัยต่อไปด้วยพร้อม ๆ กัน 5) สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลการวิจัยได้เสมอเนื่องจาก R&D มุ่งที่ผู้ใช้ผลผลิตเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด 6) ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัยและพัฒนาอยู่นั้นจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมผลิตและ/หรือให้ใช้ผลผลิตจากภาครัฐและเอกชนทั่วไป ได้มีส่วนร่วมดำเนินการด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในความสำคัญของผลผลิตและเป็นการเผยแพร่ผลวิจัยไปด้วยในตัว 7) ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาจะต้องเป็นช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกันยาวนานมากพอที่จะทำให้เกิดผลผลิตที่ได้มาตรฐานตามความต้องการของสังคม 8) การเผยแพร่และการขยายผลของผลผลิตที่ได้จาก R&D ควรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งในขณะที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่และหลังจากการวิจัยได้เสร็จสิ้นลงทั้งหมดหรือบางส่วนก็

ตามเพื่อให้ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง 9) เนื่องจากผลผลิตจาก R&D อาจจะมีมูลค่าสูงสูงและ/หรือมีการถือครองลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตรได้ผู้วิจัยจึงควรจะได้มีการจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองสิทธิ์ให้เป็นไปตามระเบียบและเงื่อนไขของพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์และพระราชบัญญัติสิทธิบัตรทั้งภายในประเทศหรือนานาชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึงการพัฒนานวัตกรรมด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมโดยใช้กระบวนการวิจัยปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนได้นวัตกรรมที่เป็นต้นแบบและนำไปให้แก่ปัญหาได้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาหรือความต้องการ 3) การสร้างและพัฒนา 4) การทดลองใช้ 5) การประเมินผลและปรับปรุง 6) การเผยแพร่โดยมีลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาคือการต่อยอดของเดิมการยอมรับโดยเน้นการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชื่อถือได้เพื่อนำผลไปใช้ในวงการศึกษาอย่างกว้างขวางและประโยชน์ที่สังคมพึงได้รับต่อไป

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

รติกรณ์ จงวิศาล (2543) ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำนิสิตใหม่วิทยาลัย และเพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำนิสิตใหม่วิทยาลัย มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างกรอบแนวคิดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 4 การหาคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง ในสภาพการณ์จริง ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 6 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้และติดตามผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังเสร็จสิ้นการทดลองมากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองในกลุ่มนิสิตที่ได้รับการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

อติญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543) ศึกษาเรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลให้มีผลสัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการ โดยการวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อจัดอันดับคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นต้องนำมาเสริมสร้างก่อน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร เมื่อได้แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน โดยทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อความเป็นผู้นำของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และติดตามผลหลังหลังการอบรม 1 เดือนพบว่า นักศึกษาพยาบาลแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์สำหรับนักศึกษาพยาบาล

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้าง สัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ จากผลการวิจัยพบว่า หลังการ ฝึกอบรม 2 สัปดาห์ หัวหน้าช่างที่ได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ ท างานสูงกว่าหัวหน้าช่างที่ได้ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อฝึกอบรมครบ 2 เดือน พบว่า มีผู้ฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าที่ไม่ได้ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ชุตีระ ระบอบ (2549) ได้พัฒนาโปรแกรมเพิ่มพูนคุณลักษณะด้านจิตพิสัยเพื่อเข้าสู่ อาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านจิตพิสัยเพื่อเข้าสู่อาชีพที่สำคัญมากที่สุด 5 คุณลักษณะ สำหรับ

กิจกรรมเพิ่มพูนคุณลักษณะด้านจิตพิสัยมี 27 กิจกรรม กิจกรรมที่เพิ่มพูนคุณลักษณะจิตพิสัย ครบทุกด้านในระดับมากมี 4กิจกรรม การตรวจสอบกิจกรรมที่สถาบันการศึกษาปฏิบัติ ส่วนใหญ่มี การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกันกับผลการวิจัย กิจกรรมส่วนใหญ่มีผลการวิจัยมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

วิลาพัฒน์ อรุณบุญชาติ (2549) ได้พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมตามแนวทาง ไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า หลัง เข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองสูง กว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมมีวินัยในตนเอง สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กนกอร สมปราษฎ์ (2550) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการพัฒนารูปแบบ (Model) 7 ขั้นตอน (ReSLPPAE) มีขั้นตอน คือ 1) การศึกษาบริบท (Reconnaissance) 2) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) 3) การอบรมสัมมนาแบบเข้ม (Intensive Seminar/Workshop) 4) การฝึกปฏิบัติหรือศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เลือก(Internship/Practice) 5) นำเสนอโครงการหรือนวัตกรรมใหม่ของตนเองในลักษณะ Project Approach เพื่อพัฒนาในหน่วยงานของตนเอง 6) การลงมือปฏิบัติกิจกรรมในลักษณะวิจัยปฏิบัติการและเขียนรายงานสรุป

สมจิตร พูลเพ็ง (2550) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลม่วงสวรรค์ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้สิ่งแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำกิจกรรมนิสิต ชมรมคาทอลิก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 11 คน เครื่องที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ

เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทฤษฎีแรงจูงใจ การเรียนรู้ และการถ่ายโอนการเรียนรู้และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น ขั้นตอนที่ 2 จึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และแบบวัดหรือแบบประเมินผลการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 นำหลักสูตรฝึกอบรมและแบบวัดไปหาคุณภาพหลักสูตร โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตรวจสอบความเหมาะสม และทำการปรับปรุงหลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีการทดสอบก่อนการฝึกอบรม จากนั้นจัดฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 2 วัน 2 คืน และทดสอบหลังการฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 5 เป็นการติดตามผล จำนวน 2 ครั้ง คือ ภายหลังจากการฝึกอบรม 2 สัปดาห์ และ 4 สัปดาห์ ในการติดตามผลครั้งที่ 2 มีการทดสอบในระยะติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิตินอนพารามेटริค ด้วยวิธี Wilcoxon Signed-Rank Test ผลจากการวิจัย คือ ได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต และผลจากการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังจากการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังจากการฝึกอบรม และระยะติดตามผล มากกว่าก่อนฝึกอบรม และ 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ระยะติดตามผล มากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมา คุ่มแก้ว (2551) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร เรื่องการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้า เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชน เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านการศึกษา ด้านการงานและอาชีพ และเพิ่มศักยภาพของตนเองและชุมชน ผลของการศึกษาค้นคว้า พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น มีโครงสร้างหลักสูตร 7 ด้าน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ด้านที่ 1 หลักการของหลักสูตร ด้านที่ 4 กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านที่ 6 สื่อประกอบการอบรม และด้านที่ 7 การประเมินผลหลักสูตร และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากอีก 3 ด้าน ประชาชนที่เข้าอบรมมีสมรรถภาพหลังการอบรม เพิ่มขึ้นจากก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอบรมระยะสั้น อยู่ในระดับมาก

ประคอง รัตมีแก้ว (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 จากสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดี จำนวน 201 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 603 คน พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และ 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร 2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดย ศึกษาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ไท คำล้าน (2551) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 40 คน พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา คือความรู้ อยู่ในระดับดีมาก ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80 ขึ้นไป ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากและผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้โดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นจากการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านความมีบารมี ด้านการตัดสินใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก และโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ เจตคติ และมีพฤติกรรมทางสิ่งแวดล้อมศึกษาที่ดี

จิราพร อมรไชย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน จำนวน 30 คุณลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา มีจำนวน 5 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพจำนวน 9 คุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมมีจำนวน 6 คุณลักษณะ และภาวะผู้นำด้านการบริหารมีจำนวน 10 คุณลักษณะ 2) โปรแกรม

พัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องทำการพัฒนา ส่วนที่ 2 หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ทั่วไปวัตถุประสงค์เฉพาะ วิธีการพัฒนา และวิธีการประเมิน 3) การพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน หลังการทดลองเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นโปรแกรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี ต่อการพัฒนาสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยเงื่อนไขความสำเร็จจะต้องคำนึงบริบท/พฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี รวมด้วย

ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จากอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน 4 อันดับ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ศิลปะการสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานกระบวนการ ในขั้นตอนนี้คือ การประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมกระบวนการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล จัดทำเป็นคู่มือประกอบการนำหลักสูตรไปใช้ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตร นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 คน ทำการประเมินผลผลปรากฏว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร นำหลักสูตรการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตาม

เกณฑ์ ผลการทดสอบวัดความรู้และเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก และขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำต่อไป

ทรงพล เพ็ชรทอง (2554) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมความรู้การเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นผู้นำนันทนาการสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเป็นผู้นำนันทนาการ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาโปรแกรมวิชาพลศึกษา คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 60 คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นผู้นำนันทนาการด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในผู้นำนันทนาการพบว่า ภายหลังจากทดลองกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ความเข้าใจในผู้นำนันทนาการที่ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำนันทนาการที่ดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kouzes and Posner (1997) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้วันต่อวัน ปีต่อปี ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำต้องฝึกฝนให้เกิดคุณสมบัติ 5 ประการ กับตนเอง คือ 1) ทำทลายกระบวนการ (Challenging the Process) ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มีการทดลอง บริหารความเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด 2) ดลบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring A Shared Vision) ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับค่านิยม ความคาดหวังความสนใจ และความใฝ่ฝันของผู้ตาม

3) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ (Enabling Others to Act) ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ตามโดยรวม รับรู้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตาม ส่งเสริมความร่วมมือมุ่งสู่เป้าหมาย และสร้างความไว้วางใจ 4) สร้างวิถีทางต้นแบบ (Modeling the Heart) ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ง่ายเพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นผูกพันสร้างตัวอย่างสำหรับผู้ตาม เพื่อให้เป็นแนวทางมุ่งสู่ความสำเร็จ และ (5) ส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the Heart) ระลึกไว้เสมอว่าผู้ตามแต่ละคนนั้นมีความเสียสละเพื่อความสำเร็จของทุกโครงการควรมีการฉลองเมื่องานประสบความสำเร็จ

Yvonne Jeanette Kochanowski (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่น ในช่วงเวลาที่เหมาะสมชัดเจน 2) ความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ได้เสีย 3) การมีส่วนร่วมในวงกว้าง (การเปิดโอกาส, ความแข็งแกร่งของผู้นำ, การชนะความไว้วางใจ ความสงสัย ของกระบวนการ) 4) ความผูกพันหรือการมีส่วนร่วม 6) การสนับสนุน 7) การแบ่งปันอำนาจ 8) ความสำเร็จชนะความกังวล

Carole (2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของเยาวชนและผู้ใหญ่พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การบูรณาการระหว่าง 1) ความสามารถ (Ability) 2) อำนาจ (Authority) ในองค์กร และ 3) ขวัญและกำลังใจในงาน (Task & Morale) เป็นการสร้างพลัง (Energy) การบำรุงรักษา (Maintenance) ความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และหุ้นส่วน

Sherry (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังและพบว่าสมรรถนะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มี 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) Focus on the Goal (มุ่งไปที่เป้าหมาย) 2) Ensure a Collaborative Climate (บรรยากาศความร่วมมือ) 3) Build Confidence) (สร้างความเชื่อมั่น) 4) Demonstrate Sufficient Technical Know-how (ความพอเพียงในด้านความรู้ทางเทคนิค) 5) Set Priorities (ตั้งความคาดหวัง) และ 6) Manage Performance (การจัดการผลการปฏิบัติงาน)

Diehl (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “Examining characteristics of collaboration through the lens of an inter organizational arrangement model: A case study of colleagues in Caring: Regional Collaborative for Nursing Work Force Development” โดยได้ตรวจสอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง พบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบรวมพลังที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ได้แก่ 1) สิ่งกระตุ้น (Licentives) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) กล้าเสี่ยง

(Risk Taking) 4) ความผูกพัน (Commitment) และ 5) ความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Willingness to Change)

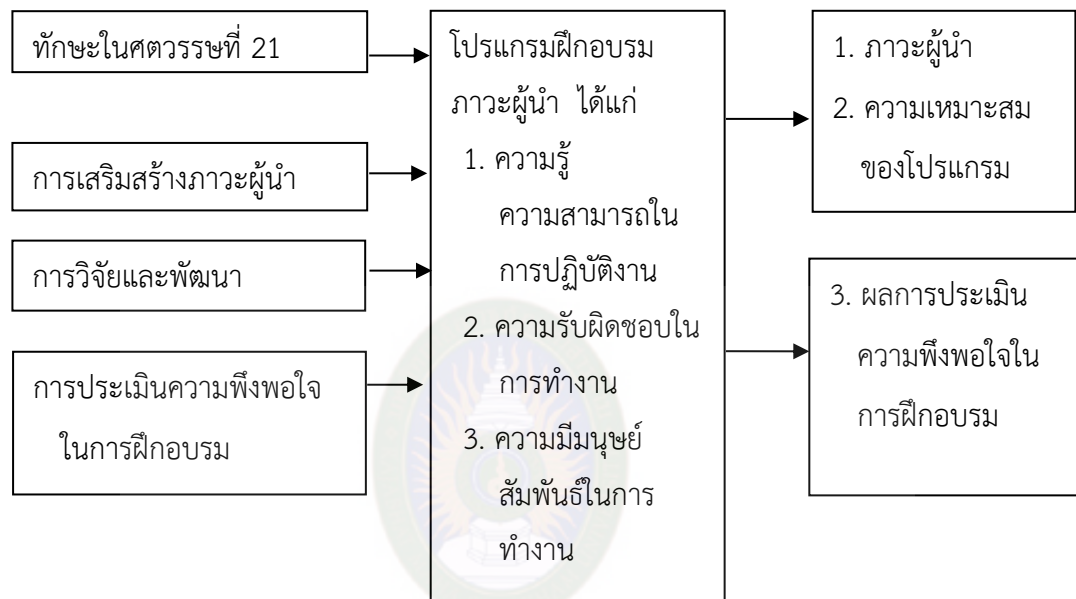
Orr (2006) ได้ศึกษางานวิจัย “Collaborative Leadership Preparation: A Comparative Study of Partnership and Conventional Programs and Practices” สรุปว่ามีความจำเป็นของภาวะการเป็นภาวะผู้นำแบบรวมพลังด้านการศึกษาและการเตรียมโปรแกรมให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานความเป็นผู้นำและการเป็นหุ้นส่วนมากขึ้นของมหาวิทยาลัย แบบฟอร์มสำหรับการเตรียมการที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างการฝึกงาน ให้มีคุณภาพดีขึ้นและโครงสร้างการสนับสนุน งานวิจัยนี้จะเปรียบเทียบ โปรแกรมของการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ หุ้นส่วนและโปรแกรมของความแตกต่างในการรายงานของบัณฑิตในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแบบรวมพลังแรงบันดาลใจต่ออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ของมหาวิทยาลัยและเครือข่าย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าขอบเขตการฝึกงานและมีคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญและความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบโปรแกรมและดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการศึกษาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและเป็นแรงบันดาลใจในอาชีพ และการแสวงหาความรู้และใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบรวมพลังประยุกต์บูรณาการ เป็นการนำไปสู่ความสำเร็จ

Watson (2007) ได้วิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญเช่นกันนอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้นาวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทำให้ทราบถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำที่ควรจะมี และสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ครั้งนี้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการตามขั้นตอน 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ในระยะนี้เป็นการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

1. แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 5 คน ได้แก่

- 1.1 นายสุรเดช พิมชายน้อย วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกกลางวิทยา
- 1.2 นายจรูญ พรหมดวงดี วุฒิการศึกษา ค.บ. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหัน
- 1.3 นายพนมไพร ปราบแกะ วุฒิการศึกษา ค.ม. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกสทกรณ
- 1.4 นายสุรพงษ์ พรหมชมา วุฒิการศึกษา ป.ร.ด. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองทุ่มโนนสวรรค์
- 1.5 นายศุภรัตน์ บุญไตรย์ วุฒิการศึกษา ศศ.ม. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดินด่างชัยวิทยา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากหนังสือบทความ และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน มีประเด็น สัมภาษณ์ดังนี้

- 3.2.1 การเป็นผู้นำควรมีทักษะด้านใด
- 3.2.2 ควรเริ่มพัฒนาด้านใดก่อนเป็นอันดับแรก
- 3.2.3 ควรเป็นกิจกรรมประเภทใด แบบใด ที่ให้ผู้เข้าร่วมมีทักษะที่คงทน
- 3.2.4 ถ้าผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมในทางลบขณะเข้ารับการอบรมควรแก้ไขอย่างไร
- 3.2.5 ควรฝึกอบรมวิธีแยกกลุ่มผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำ และไม่มีทักษะภาวะผู้นำหรือไม่
- 3.2.6 กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ควรเป็นกิจกรรมใด
- 3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขภาษาสำนวนที่ใช้ และขอบเขตของเนื้อหาที่ว่าเที่ยงตรงและครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษาหรือไม่

3.4 นำผลการสัมภาษณ์ที่ได้ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมส่วนที่บกพร่องแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ที่เลือกเป็นกลุ่มเป้าหมาย

4.2 ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เพื่อทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ได้นัดหมาย

4.4 นำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อลงข้อสรุป

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85

ในระยะนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85 โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากระยะที่ 1 มาพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หาความเหมาะสมของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้ (Try-out) โปรแกรมเพื่อหาประสิทธิภาพ

1. แหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม จำนวน 2 ท่าน มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 2 ท่าน มีประสบการณ์ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำไม่น้อยกว่า 10

ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน มีประสบการณ์ด้านวิจัยและประเมินผลไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมเป็น 5 คน ได้แก่

1.1.1 นางอุไร จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหว่าทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

1.1.2 นายจักรี กองจันทร์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

1.1.3 นายสมศักดิ์ เชื้อนาหว่า วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วัดผลประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนหนองผักแว่น โป่งสังข์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

1.1.4 นางจันทราภรณ์ จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ. ม (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนบ้านหว่าทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

1.1.5 ดร.อพันธ์ พูลพุทธา วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

1.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียนในปีการศึกษา 2561 โรงเรียนบ้านโคกสทกรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

2.3 แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

3.1.1 ศึกษาหนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาโปรแกรม

3.1.2 นำแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาออกแบบพัฒนาเป็นโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

3.1.2.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของโปรแกรม

3.1.2.2 หลักการของการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

3.1.2.3 เนื้อหาของการฝึกอบรม

3.1.2.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

3.1.2.5 การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

3.1.3 จัดทำตารางการฝึกอบรม ต้องจัดทำให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหาโปรแกรมฝึกอบรม

3.1.4 นำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง

3.1.5 นำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3.1.6 นำผลการประเมินมาหารระดับความเหมาะสมและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.7 นำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ไปทดลองใช้ (Try-out) กับคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนบ้านโคกสทรณ์ จำนวน 15 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของโปรแกรมตามเกณฑ์ 85/85 ได้ผลเท่ากับ 84.67/90.67 แสดงว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม มีวิธีการสร้างดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการรูปแบบการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของโปรแกรมฝึกอบรม

3.2.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง

3.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างขึ้น มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.5 นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงโดยพิจารณาข้อคำถามกับนิยามศัพท์เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 269)

สอดคล้อง มีคะแนนเป็น + 1

ไม่แน่ใจ มีคะแนนเป็น 0

ไม่สอดคล้อง มีคะแนนเป็น - 1

และเสนอแนะในส่วนที่บกพร่องที่จะได้นำมาปรับปรุง ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.2.5.1 นางอุไร จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหว่าทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

3.2.5.2 นายจักรี กองจันทร์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

3.2.5.3 นายสมศักดิ์ เชื้อนาหว่า วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วัดผลประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล โรงเรียน

หนองผักแว่นโป่งสังข์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

3.2.5.4 นางจันทร์ภรณ์ จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนบ้านหว้าทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

3.2.5.5 ดร.อพันธ์ พูลพุทธา วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.2.6 ผลการประเมินสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนจากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป จำนวน 29 ข้อ ผลการวิเคราะห์ใช้ได้ทุกข้อและผล IOC มีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

3.2.7 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 แบบประเมินภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีวิธีการสร้างดังนี้

3.3.1 ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำ

3.3.2 สร้างแบบประเมินภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) มาตรฐานค่า 5 ระดับตามนิยามภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาจากการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของคณะกรรมการนักเรียน คือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3.3.3 นำแบบประเมินทักษะที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และเสนอแนะในส่วนที่บกพร่องเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบประเมินทักษะที่สร้างขึ้น มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.5 นำแบบประเมินทักษะที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และเสนอแนะในส่วนที่บกพร่องเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญได้แก่

3.3.5.1 นางอุไร จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหว่าทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

3.3.5.2 นายจักรี กองจันทร์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

3.3.5.3 นายสมศักดิ์ เชื้อนาหว่า วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วัดผลประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนหนองผักแว่นโป่งสังข์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

3.3.5.4 นางจันทร์ภรณ์ จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนบ้านหว่าทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

3.3.5.5 ดร.อพันธ์ พูลพุทธา วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.3.6 นำผลการประเมินมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index for Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 269)

สอดคล้อง มีคะแนนเป็น +1

ไม่แน่ใจ มีคะแนนเป็น 0

ไม่สอดคล้อง มีคะแนนเป็น -1

3.3.7 วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป จำนวน 15 ข้อ ผลการวิเคราะห์ทุกข้อใช้ได้และผล IOC มีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.8 ทดลองใช้กับคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสทกรณ์ จำนวน 15 คน นำมาหาอำนาจจำแนกแบบ Item Total Correlation และความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบประเมิน ผลที่ได้คือ

ตารางที่ 3.1

การหาค่าอำนาจจำแนกแบบ Item Total Correlation และความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบประเมิน

การวิเคราะห์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ค่า r	0.60	0.78	0.57	0.73	0.69	0.78	0.68	0.64	0.83	0.69	0.78	0.68	0.64	0.83	0.78
Sig.	0.02	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
แปลผล	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.95

3.3.9 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

4.2 นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ

4.3 นำแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำและโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

4.4 นำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไปทดลองใช้ (Try-out) กับคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสทกรณ์เพื่อหาประสิทธิภาพของโปรแกรมตามเกณฑ์ 85/85

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์

ตัดสินผลการประเมินคุณภาพโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 121) แบ่งคะแนนเป็นช่วงๆดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

5.2 หาประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนตามเกณฑ์ 85/85

ระยะที่ 3 ทดลองใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ สถานักเรียน

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One Group Pretest- Posttest Design) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 142) ดังนี้

ตารางที่ 3.2

รูปแบบแผนการทดลองเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

การสุ่ม	กลุ่ม	ทดสอบก่อน	สิ่งทดลอง	ทดสอบหลัง
-	E	O1	X	O2

E หมายถึง กลุ่มทดลอง (Experiment Group)

O1 หมายถึง การทดสอบก่อน

O2 หมายถึง การทดสอบหลัง

X หมายถึง มีการให้สิ่งทดลอง (Treat)

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มทดลองได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ คณะกรรมการ
สถานักเรียน ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น
จำนวน 40 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการ
สถานักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา

2.2 แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา

3. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ใช้แบบประเมินภาวะผู้นำ ประเมินก่อนเข้าโปรแกรมโดยประเมินหลังจากทำ
กิจกรรมละลายพฤติกรรมเสร็จ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ดำเนินการทดลอง โดยผู้วิจัยและคณะวิทยากรบรรยาย ทำกิจกรรม และ
ควบคุมดูแล การฝึกอบรมโดยโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.3 เมื่อจบโปรแกรมการฝึกอบรมแล้วทำการประเมินภาวะผู้นำหลังฝึกอบรม (Post-
test) โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำฉบับเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนเข้าโปรแกรมฝึกอบรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำผลคะแนนที่ได้จากการประเมินภาวะผู้นำทั้ง 2 ครั้ง ก่อนหลังการฝึกอบรมมาหา
ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภา
นักเรียน ระดับมัธยมศึกษาจากคะแนนก่อนฝึกและหลังฝึก โดยใช้การทดสอบ t-test (Dependent
Sample) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 350)

**ระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษ
ที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน**

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

1. แหล่งข้อมูล

คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา จำนวน 40 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจจากหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน

3.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจประเด็นคำถามปลายปิดประเมินแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยมาก ประเมินความพึงพอใจใน 3 ด้าน ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต รวม 15 ข้อ

3.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างเสร็จนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้แก่

3.3.1 นางอุไร จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.3.2 นายจักรี กองจันทร์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.3.3 นายสมศักดิ์ เชื้อนาหว้า วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วัดผลประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองผักแว่นโป่งสังข์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.3.4 นางจันทราภรณ์ จักรโนวัน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.3.5 นางสาวจิรนนท์ สุการะกิจ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลภูเวียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.4 นำผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบประเมินความพึงพอใจแต่ละข้อ
มาวิเคราะห์คะแนนความสอดคล้อง (Index for Congruence: IOC (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 269)

สอดคล้อง มีคะแนนเป็น +1

ไม่แน่ใจ มีคะแนนเป็น 0

ไม่สอดคล้อง มีคะแนนเป็น -1

3.5 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องคัดเลือกข้อที่มีค่าที่ต้องการ คือ 0.6 ขึ้นไป
ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามของแบบประเมินความพึงพอใจใช้ได้ทุกข้อ และมีค่าตั้งแต่
0.80-1.00

3.6 จัดพิมพ์แบบประเมินความพึงพอใจแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยแจกแบบประเมินความพึงพอใจในการอบรมตาม
โปรแกรมฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา จำนวน 40 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การ
ประเมินความพึงพอใจผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 121)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.1 สถิติใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1.1.1 การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 269)

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นจึงนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาแทนค่าในสูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency
 $\sum R$ คือ ค่าผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.1.1.2 การหาอำนาจจำแนกของแบบประเมิน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation: r_{xr}) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 303)

$$r_{xr} = \frac{n \sum XY' - \sum X \sum Y'}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y'^2 - (\sum Y')^2]}} \quad (3-2)$$

เมื่อ r_{xr} คือ ดัชนีอำนาจจำแนก
 X คือ คะแนนรายข้อ
 Y คือ คะแนนรวม

Y' คือ คะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนั้นออกแล้ว $Y'=Y-X$

n คือ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

3.1.1.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 288)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3-3)$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

k คือ จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม t

3.1.1.4 การหาประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556, น. 10)

$$E_1 = \frac{\frac{\sum X}{N}}{A} \times 100 \text{ หรือ } \frac{\bar{X}}{A} \times 100 \quad (3-4)$$

$$E_2 = \frac{\frac{\sum F}{N}}{B} \times 100 \text{ หรือ } \frac{\bar{F}}{B} \times 100$$

เมื่อ E_1 คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ

E_2 คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์

$\sum X$ คือ คะแนนรวมของแบบทดสอบเดี่ยวหรือกลุ่มที่ทำระหว่างฝึกอบรม

ΣF	คือ	คะแนนรวมของผลลัพธ์ของการประเมินหลังฝึกอบรม
A	คือ	คะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ทุกด้าน รวมกัน
B	คือ	คะแนนเต็มของการประเมินสุดท้ายของแต่ละหน่วย ประกอบด้วยผลการสอบหลังฝึกอบรมและคะแนน จากการประเมินงานสุดท้าย
N	คือ	จำนวนของผู้เข้ารับการอบรม

3.1.2 สถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 290)

3.1.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3-5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อ X คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ
 $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ
 n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.1.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-6)$$

เมื่อ S คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x^2 คือ จุดกึ่งกลางชั้น
 x คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 n คือ จำนวนข้อมูล

3.1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ผลการฝึกอบรม โดยรวมคะแนนจากการประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest) นำมาวิเคราะห์ผล และนำคะแนนที่ได้ไปสรุปผลการฝึกอบรม วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของการประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest) โดยใช้สถิติ t-test (Dependent Samples) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 307)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}} \quad (3-6)$$

- เมื่อ t คือ ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
- D คือ ผลต่างระหว่างคู่คะแนน
- n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการ แปลความหมายและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้อง ตลอดจนการสื่อความหมายข้อมูลที่ตรงกัน ดังนี้

N แทน จำนวนนักเรียน

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

E_1 แทน ประสิทธิภาพของกระบวนการ

E_2 แทน ประสิทธิภาพของผลลัพธ์

T แทน สถิติทดสอบที่ใช้เทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 2 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ข้อ เพื่อกำหนดกิจกรรม การสร้างแผนการจัดกิจกรรมและเนื้อหาในโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การเป็นผู้นำผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน ได้เสนอแนวทางเสริมสร้าง การเป็นผู้นำเราควรมีทักษะในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และมีวินัยในการทำงานและมีวินัยในตนเองสูงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นนักประชาธิปไตยสามารถซื้อใจคนหรือผู้ร่วมงานในทีมและสิ่งที่ไม่ได้คือการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย

2. การพัฒนาภาวะผู้นำผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางเสริมสร้างในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำอันดับแรกจะต้องพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเพราะเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการรักษาและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้

3. กิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมมีทักษะที่คงทนผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ และเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เน้นการจัดสถานการณ์จริง ผู้เข้าฝึกอบรมจัดทีมไปทำกิจกรรมกับชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนรู้วิธีสร้างทีมงาน วางแผนการทำงานและแก้ปัญหา หรือยกตัวอย่างภาพยนตร์หรือข่าวให้ข้อคิดการเป็นผู้นำและให้ลองวิเคราะห์ภาวะผู้นำในสถานการณ์นั้น ๆ

4. ถ้าผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมในทางลบขณะเข้ารับการอบรมผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวคือฝึกให้เด็กที่มีพฤติกรรมทางลบสังเกตผู้อื่น และให้มาทำกิจกรรมพิเศษที่เป็นกิจสาธารณะประโยชน์ เช่น เป็นคนบริการอำนวยความสะดวกให้เพื่อนในกลุ่มต่าง ๆ และคณะครู เพื่อให้พฤติกรรมทางลบหมดไปเป็นการเสริมแรงทางลบสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ (Skinner)

5. ในการฝึกอบรมวิธีแยกกลุ่มผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำ และไม่มีทักษะภาวะผู้นำผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมว่าไม่ควรแยกผู้ที่มีทักษะและไม่มีทักษะออกจากกันเพราะไม่ได้สร้างความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติต่อกันจะทำให้ผู้ที่มีทักษะหรือมีทักษะน้อย ไม่มีการขยายองค์ความรู้เท่าที่ควรจะส่งผลเสียอย่างยิ่งเพราะถ้าแยกกลุ่มจะเป็นการสร้างปมด้อยให้ผู้เข้าฝึกอบรมจากที่พัฒนา กลับกลายเป็นการซ้ำเติมและการเสริมสร้างภาวะผู้นำก็จะไม่เกิดแก่ผู้เข้าฝึกอบรม

6. กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมภาวะผู้นำผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอกิจกรรมในการเริ่มเข้าโปรแกรมควรเป็นกิจกรรมที่สามารถละลายพฤติกรรม ให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความคุ้นเคยกันก่อนถึงจะนำไปสู่กิจกรรมโปรแกรมฝึกอบรมยกตัวอย่างกิจกรรมที่ทำความรู้จักกันการแนะนำตัวสร้างความคุ้นเคยมีเกมเล่นเพื่อสร้างความสนุกสนานไม่เคร่งเครียดเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูกของ ธอร์นไดค์ (Thorndike) การเรียนรู้ที่สำคัญ 3 กฎด้วยกันคือ กฎแห่งความพร้อม (Low of Readiness) กฎแห่งการฝึกหัด (Low of Exercise) และกฎแห่งพอใจ (Low of Effect)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน จากระยะที่ 1 มาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความเห็นว่า รูปแบบการสอนประกอบการใช้เทคนิค กิจกรรม และสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคณะกรรมการสถานักเรียน ให้เกิดความอยากรู้ รู้จักกล้าแสดงออก กล้าที่จะสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน โดยครูเป็นเพียงผู้จัดเตรียมและคอยให้คำแนะนำจะทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนกลายเป็นบุคคลแห่งการเป็นผู้นำที่ดี โดยรูปแบบการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ขั้นนำกิจกรรม เป็นการนำเข้าสู่เรื่องที่น่าสนใจซึ่งอาจเกิดขึ้นเองจากความสงสัยหรืออาจเริ่มจากความสนใจของตัวคณะกรรมการสถานักเรียน หรือเกิดจากการอภิปรายกลุ่มสร้างคำถาม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา ในกรณีที่ยังไม่มีประเด็นใดน่าสนใจให้ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ หรือเป็นการผู้กระตุ้นด้วยการนำเสนอประเด็นขึ้นมาก่อน แต่ไม่บังคับให้คณะกรรมการสถานักเรียนยอมรับประเด็นหรือคำถามที่ครูกำลังสนใจ เช่น การใช้กิจกรรม การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การฝึกตั้งคำถามร่วมกันอภิปราย การศึกษาแหล่งเรียนรู้ คลิปวิดีโอ รูปภาพ เป็นต้น

1.2 ขั้นจัดกิจกรรม เป็นการให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ดึงเอาความรู้เดิมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ นำออกมาใช้สร้างความรู้ ความเข้าใจกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับ เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้นนี้ ประกอบด้วย 1) นำเสนอความรู้และสื่อการเรียนรู้ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีเช่น การสาธิต การนำเสนอตัวอย่าง การบอกเล่าโดยตรง การให้คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นผู้ค้นพบ ในการนำเสนอความรู้ 2) ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้กับคณะกรรมการสถานักเรียน ถ้าเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้เรียนไม่เคยรู้มาก่อนก็จำเป็นต้องบอกโดยตรง ถ้าเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสามารถค้นพบได้ด้วยหลักเหตุผล ผู้สอนก็อาจนำเสนอความรู้โดยวิธีให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ 3) ให้คณะกรรมการสถานักเรียนปฏิบัติและฝึกฝนจากแบบฝึกหัดหรือตัวอย่างต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ 4) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะกรรมการสถานักเรียน

1.3 ขั้นสรุปกิจกรรม เป็นการให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้สรุป และทบทวนความรู้ที่ได้รับว่าเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างไร

1.4 ชั้นประเมิน เป็นการประเมินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ คณะกรรมการนักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง อย่างไร และอย่างน้อยเพียงใดจากชั้นนี้จะนำไปสู่การนำความรู้ไปประยุกต์ในการทำงาน ทำกิจกรรม การเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนแผนผังความคิด Mind Map การนำเสนอ รายงานกลุ่ม และการนำเสนอ เป็นต้น ซึ่งทำให้ครูทราบผลการฝึกอบรมว่าสัมฤทธิ์ผลในระดับใดควรนำจุดใดไปปรับปรุงแก้ไขบ้าง คณะกรรมการสถานักเรียนทราบข้อบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 หน่วยกิจกรรม รวมเวลา 15 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 1 ความรู้ความเข้าใจงานในการปฏิบัติหน้าที่ 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2 ความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 4 ความสามารถในการคิดริเริ่มและการพัฒนางาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 5 ความมั่นคงทางอารมณ์ 1 ชั่วโมง

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน

กิจกรรมที่ 6 การสร้างความขยันในการทำงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 7 การสร้างความทุ่มเทให้กับการทำงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 8 การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 9 การปลูกฝังนิสัยให้มีความรอบคอบในการทำงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 10 การสร้างควมมีระเบียบวินัยในการทำงาน 1 ชั่วโมง

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

กิจกรรมที่ 11 การสร้างทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 12 การสร้างทักษะการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 13 การสร้างมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 14 การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 15 การสร้างทักษะการเป็นนักประชาธิปไตย 1 ชั่วโมง

โดยรูปแบบการจัดทำกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรม ผู้วิจัยได้มีรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบเรียงหัวข้อ เพื่อความสะดวกในการจัดทำ โดยมีองค์ประกอบในการจัดกิจกรรมตามโปรแกรม

ฝึกอบรม คือ วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ (ชั้นนำกิจกรรมชั้นจัดกิจกรรมชั้นสรุปกิจกรรม) สื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรม เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.1

การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน			
1.1 มีความชัดเจน	4.40	0.55	มาก
1.2 มีประโยชน์	4.40	0.55	มาก
1.3 มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง	4.00	0.00	มาก
1.4 ครอบคลุมทุกประเด็น	4.20	1.10	มาก
1.5 เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	4.40	0.55	มาก
รวม	4.28	0.18	มาก
2. เนื้อหาของโปรแกรมในการนำไปใช้ฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย			
2.1 เนื้อหาสาระครอบคลุมทุกประเด็น	4.20	0.45	มาก
2.2 กระชับเนื้อหาสาระที่จำเป็นและได้ใจความ	4.20	0.45	มาก
2.3 เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	4.00	1.00	มาก
รวม	4.13	0.12	มาก
3. โครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรม			
3.1 มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา	4.40	0.55	มาก
3.2 เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหาสาระ	4.40	0.55	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.3 ระยะเวลาเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์ ฝึกรวม	4.20	0.84	มาก
รวม	4.33	0.12	มาก
4. กิจกรรมและวิธีการฝึกรวม			
4.1 ชี้นำเข้าสู่กิจกรรมตามแผน	4.20	0.45	มาก
4.2 ชี้นสอนตามแผนกิจกรรม	4.00	0.00	มาก
4.3 ชี้นสรุปในแต่ละแผนกิจกรรม	4.20	0.84	มาก
4.4 ชี้นประเมินผลในแต่ละแผนกิจกรรม	4.40	0.55	มาก
รวม	4.20	0.16	มาก
5. สื่อที่ใช้ในการอบรม			
5.1 ความเหมาะสมของสื่อกิจกรรม	4.00	0.00	มาก
5.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	4.00	0.71	มาก
รวม	4.00	0.00	มาก
6. วิธีการประเมินผล			
6.1 การบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.20	0.45	มาก
6.2 ความเป็นไปได้ในการประเมินผล	4.80	0.45	มากที่สุด
7. แผนการจัดกิจกรรมฝึกรวม			
7.1 ความชัดเจนเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย	4.20	0.45	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
7.2 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุ จุดประสงค์	4.00	0.71	มาก
7.3 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	3.80	0.84	มาก
7.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยทำให้บรรลุจุดประสงค์	4.20	0.45	มาก
7.5 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรมการวัด และประเมินผล	4.40	0.89	มาก
7.6 เวลาที่ใช้มีความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
7.7 ใ้ความรู้ครอบคลุมเนื้อหาการฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.26	0.30	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีผลการประเมินความเหมาะสมเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 3.80 – 4.60 ค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.14 แสดงว่าโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้

3. ผลการหาประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

โดยนำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ที่พัฒนาสมบูรณ์แล้วมาทดลองใช้กับคณะกรรมการสถานักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ได้ผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ผลการเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ

เลขที่	ผลรวมของคะแนนที่ได้จากการบันทึกคะแนนในแบบสังเกตพฤติกรรมท้ายกิจกรรมและแบบประเมินทักษะหลังการฝึกอบรม															รวม คะแนน (150)	ทดสอบ หลังเรียน (75)
	กิจกรรม ที่ 1	กิจกรรม ที่ 2	กิจกรรม ที่ 3	กิจกรรม ที่ 4	กิจกรรม ที่ 5	กิจกรรม ที่ 6	กิจกรรม ที่ 7	กิจกรรม ที่ 8	กิจกรรม ที่ 9	กิจกรรม ที่ 10	กิจกรรม ที่ 11	กิจกรรม ที่ 12	กิจกรรม ที่ 13	กิจกรรม ที่ 14	กิจกรรม ที่ 15		
1	8	7	6	7	8	7	10	9	9	10	8	9	10	9	8	124	66
2	9	8	9	7	10	8	9	8	10	9	9	8	7	9	9	129	68
3	9	8	9	9	8	6	9	8	9	9	9	7	8	10	8	126	65
4	9	7	9	8	7	9	9	8	10	7	8	9	9	7	8	124	70
5	8	7	9	10	8	9	9	9	9	8	9	9	9	10	9	132	68
6	10	9	8	9	9	10	8	9	9	9	10	9	9	9	9	136	69
7	7	8	9	7	10	9	8	9	7	8	8	10	8	9	8	125	71
8	9	9	10	9	9	9	9	10	8	8	9	7	9	8	8	131	68
9	8	9	8	9	8	8	7	8	6	10	9	9	9	9	9	126	69
10	9	7	8	9	8	7	10	9	10	9	8	9	10	9	8	130	67
11	8	9	9	8	9	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	134	70
12	9	9	10	9	7	8	9	7	8	6	7	8	9	7	8	121	65
13	10	8	7	8	7	8	6	9	7	7	9	8	7	8	6	115	64
14	7	9	8	10	9	7	9	9	8	8	9	8	7	9	10	127	69
15	9	7	9	9	8	9	8	7	9	6	7	9	9	9	9	124	71
รวม	128	121	128	128	125	123	130	128	128	123	128	128	129	131	126	1904	1020
\bar{X}	8.06	7.69	8.19	8.25	8.13	8.06	8.56	8.50	8.56	8.31	8.69	8.75	8.88	9.06	8.81	126.93	68
S.D.	0.99	0.88	1.06	0.99	0.98	1.08	1.11	0.83	1.19	1.26	0.83	0.83	0.99	0.88	0.91	5.32	2.20
ร้อยละ	85.33	80.67	85.33	85.33	83.33	82.00	86.67	85.33	85.33	82.00	85.33	85.33	86.00	87.33	84.00	84.62	90.67

ตารางที่ 4.3

ประสิทธิภาพของการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
คณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ	คะแนน เต็ม	คะแนน รวม	\bar{X}	S.D.	ร้อยละของ คะแนนเฉลี่ย
ประสิทธิภาพของกระบวนการ(E_1)	150	1904	126.93	5.32	84.62
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์(E_2)	75	1020	68	2.20	90.67
ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ (E_1/E_2) เท่ากับ 84.62/90.67					

จากตารางที่ 4.3 ซึ่งได้คะแนนจากตารางในตารางที่ 4.2 แสดงว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 84.62 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 90.67 ดังนั้น โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 84.62/90.67 แสดงว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ (85/85)

ตอนที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ คณะกรรมการสถานักเรียน

ผู้วิจัยนำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ไปใช้กับคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา จำนวน 40 คน เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมก่อนและหลังเข้าฝึกอบรมตามโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบทีแบบกลุ่มไม่อิสระ (Dependent Sample t-test) ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ผลการเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมฝึกอบรม ก่อนฝึก หลังฝึก โดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน

นักเรียนคนที่	คะแนนก่อนฝึก (75 คะแนน)	คะแนนหลังฝึก (75 คะแนน)
1	50	62
2	51	64
3	50	62
4	48	63
5	48	61
6	45	60
7	47	67
8	44	64
9	43	69
10	42	65
11	49	68
12	48	64
13	49	62
14	49	68
15	48	64
16	49	63
17	50	68
18	48	60
19	49	62
20	48	63
21	47	63

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

นักเรียนคนที่	คะแนนก่อนฝึก (75 คะแนน)	คะแนนหลังฝึก (75 คะแนน)
22	48	62
23	50	61
24	45	64
25	46	65
26	49	66
27	49	68
28	48	69
29	48	70
30	48	71
31	46	68
32	49	67
33	47	66
34	46	64
35	47	63
36	46	68
37	49	62
รวม	1905	2583
\bar{X}	47.63	64.58
S.D.	1.93	3.23
df = 16.95		
t = 27.06*		
sig = .000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมระหว่างก่อนฝึก หลังฝึก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนก่อนฝึกเท่ากับ 47.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.93 ค่าเฉลี่ย

(X) ของคะแนนหลังฝึกเท่ากับ 64.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 3.23 คณะกรรมการสถานักเรียนที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างการภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำหลังฝึกสูงกว่าก่อนฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมของผู้เกี่ยวข้อง กับโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ	X	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ด้านปัจจัยนำเข้า			
1.1 มีจำนวนคณะกรรมการสถานักเรียนที่ร่วมดำเนินโปรแกรมฝึกอบรมเพียงพอ	4.51	0.75	มากที่สุด
1.2 มีผู้ดำเนินโปรแกรมฝึกอบรมที่เพียงพอ	4.73	0.62	มากที่สุด
1.3 มีงบประมาณในการดำเนินโปรแกรมฝึกอบรมเพียงพอ	4.59	0.78	มากที่สุด
1.4 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโปรแกรมฝึกอบรมเพียงพอ	4.56	0.71	มากที่สุด
1.5 อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติดำเนินโปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.73	0.71	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.62	0.12	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการ			
2.1 การวางแผนดำเนินโปรแกรมฝึกอบรม	4.66	0.78	มากที่สุด
2.2 การดำเนินการกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรม	4.66	0.75	มากที่สุด
2.3 การดำเนินการกิจกรรมที่กำหนดในโปรแกรมตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	4.66	0.78	มากที่สุด
2.4 การประเมินผลการดำเนินโปรแกรม	4.71	0.75	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	X	S.D.	ระดับการ
--------	---	------	----------

			ประเมิน	
2.5 การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนา โปรแกรมอย่าง ต่อเนื่อง	เฉลี่ย	4.68	0.77	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.67	0.02	มากที่สุด
3. ด้านผลผลิต				
3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรม		4.54	0.58	มากที่สุด
3.2 การปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความสนใจและ ตั้งใจ		4.63	1.10	มากที่สุด
3.3 การมีส่วนร่วมและมีโอกาสใช้สื่ออุปกรณ์ การ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึง		4.80	1.13	มากที่สุด
3.4 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้วิจัยและคณะกรรมการสภา นักเรียน		4.76	1.11	มากที่สุด
3.5 กล้าแสดงออก ถาม และตอบคำถามในการ ฝึกอบรมอย่างถูกต้องและมีเหตุผล		4.93	0.72	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.73	0.26	มากที่สุด
	เฉลี่ยโดยรวม	4.67	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านที่มีค่ามากที่สุดคือด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.73 , S.D. = 0.26) อันดับต่อมาคือด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.02) และด้านสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62 , S.D. = 0.12) สรุปเฉลี่ยโดยรวมใน 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.12)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน สรุปผลการวิจัยดังนี้

๕.๑.๑ แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ที่สำคัญคือ ๑) การพัฒนาทักษะใน ๓ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ๒) ในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องเริ่มพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการทำงานก่อน ๓) แผนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำควรเป็นกิจกรรมที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคณะ ๔) การจัดพฤติกรรมทางลบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) ๕) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำไม่ควรแยกกลุ่มมีทักษะกับไม่มีทักษะออกจากกัน ๖) กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมควรเป็นกิจกรรมทำความรู้จักกันหรือการแนะนำตัวสร้างควรคุ้นเคย

๕.๑.๒ การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญประเมินทั้ง ๘ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีผลการประเมินความเหมาะสมของคะแนนอยู่ระหว่าง ๓.๘๐ - ๔.๖๐ (\bar{X} = ๔.๒๔ S.D. = ๐.๑๔) ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน เท่ากับ ๘๔.๖๒/๙๐.๖๗ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ๘๕/๘๕ ที่กำหนดไว้

๕.๑.๓ ผลการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่าหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑.๔ ผลของการประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านที่มีค่ามากที่สุดคือด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๗๓ , S.D. = ๐.๒๖) อันดับต่อมาคือด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๐๒) และด้านสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๒ , S.D. = ๐.๑๒) สรุปเฉลี่ยโดยรวมใน ๓ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๑๒)

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีข้อน่าสนใจและสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน จากการศึกษางานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิริยะฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ ๑๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕ คน การที่จะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบไปด้วย ทักษะดังต่อไปนี้ ๑) ก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒) ความรับผิดชอบ ๓) ความขยันหมั่นเพียร ๔) ความมีวินัย ๕) ความร่วมมือกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงาน ทั้ง ๕ ข้อนี้ เป็นแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ จะสอดคล้องกับทักษะพื้นฐานในเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ คู่มือของคณะกรรมการสภานักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๖๐, น. ๑๖) ได้อธิบายว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องเสริมสร้างมี ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะในการปฏิบัติงาน ๒) การมีความรับผิดชอบในการทำงาน ๓) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งสภานักเรียนเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการ นิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย มีจิตวิญญาณในการใช้ธรรมมาภิบาลเพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีซึ่งการที่จะเป็นคณะกรรมการสภานักเรียนจะต้องมีความสามารถในการวางแผนการจัดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๔, น. ๒๗๖-๒๘๐) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมี ๓ ลักษณะคือ ๑) การพัฒนาโดยใช้การรับรู้ด้วยตนเอง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล ซึ่งจำต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง ๒) การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๓) พัฒนาด้วยการให้การศึกษ ประสพการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่าปัจจัยทั้งสามประการนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะระดับการศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในส่วนลึกซึ้งของเรื่องราวต่าง ๆ และมีการยอมรับตรงกันว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ส่วนประสบการณ์จะก่อให้เกิดความมั่นใจ มองเห็นช่องทางและช่วยเพิ่มระดับความสามารถของผู้นำได้มากขึ้น ส่วนการแนะนำจากผู้ที่มีอาวุโสกว่าก็จะช่วยเสริมในการสอน แนะนำ ชี้แนะในด้านต่าง ๆ ในการทำงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน คือการจัดกิจกรรมที่เน้นประสบการณ์

๕.๒.๒ ผลการหาประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการฝึกอบรมแบบกลุ่ม ได้แบ่งคณะกรรมการ

นักเรียนออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ ๓ คน โดยดูจากการเข้าร่วมกิจกรรมเริ่มแรกก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม สมาชิกในแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วย เด็กเก่ง ปานกลาง อ่อน ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ มีค่า E_o/E_e เท่ากับ ๘๔.๖๒/๙๐.๖๗ ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ ๘๕/๘๕ เนื่องมาจากการวางแผนการวิจัย การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนคณะกรรมการสถานักเรียน จากการศึกษาสังเกตและสอบถามพบว่า คณะกรรมการสถานักเรียน มีความสนุกสนาน ร่วมกันทำกิจกรรมและเปลี่ยนความคิด ถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน David K. Berlo (๒๕๐๓) ได้อธิบายว่า การสื่อสารสามารถใช้หลักการได้ คือ ๑) ผู้ส่งสาร (Source) การสื่อสารจะทำหน้าที่ในการส่งสารหรือเป็นแหล่งกำเนิดสารเกี่ยวกับประเด็นนั้น ๆ ๒) ข่าวสาร (Message) การกำหนดประเด็นเรื่องที่ถูกลำเสนอออกมาจากผู้ส่งสารการใช้ภาษา ได้แก่ ส่วนแรกคือวัจนภาษา ๓) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ทำหน้าที่นำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งช่องทางของสื่อจะมีพัฒนาการจากสื่อดั้งเดิมอันมีกระบวนการในการส่งสาร ๔) ผู้รับสาร (Receiver) บุคคลซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนพฤติกรรมและผลกระทบต่อผู้คนที่จัดเป็นความรู้ในแง่ของผู้รับสารที่สำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Watson (๒๕๕๐) ได้วิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญเช่นกันนอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำ

๕.๒.๓ ผลการทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานักเรียน จากที่เข้าฝึกอบรมด้วยโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ คณะกรรมการสถานักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำหลังเข้าโปรแกรม อยู่ในระดับมากกว่า ก่อนเข้าโปรแกรม (\bar{X} = ๔๗.๖๓, S.D. = ๑.๙๓) และหลังเข้าโปรแกรม (\bar{X} = ๖๔.๕๘, S.D. = ๓.๒๓) โดยคณะกรรมการสถานักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานักเรียนที่ได้ฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำมีทักษะภาวะผู้นำสูงกว่าก่อน

เรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลที่นักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ มากขึ้น เนื่องจากคณะกรรมการสถานักเรียนได้ศึกษาตามกระบวนการโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นผลให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น Caffarella (๒๕๔๕, p. ๓๒) ได้อธิบายไว้ว่า โปรแกรมพัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้านคือ ๑) การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลแต่ละคน (Individual Change) คือ การพัฒนาโปรแกรมก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ การเปลี่ยนแปลงที่ผู้เข้าร่วมแต่ละคนได้รับความรู้ สามารถพัฒนาทักษะ รู้จักการพิจารณาใคร่ครวญทบทวนความเชื่อ เจตคติที่มีอยู่ ๒) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (organization Change) คือ การพัฒนาโปรแกรมก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ ทำให้องค์การมีการปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ทั้งในด้านนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนการปฏิบัติงาน ๓) การเปลี่ยนแปลงในชุมชนและสังคม (Community and Societal Change) คือ การพัฒนาโปรแกรมก่อให้เกิดผลที่คาดหวังคือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนหรือสังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมที่มีสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดีทรงเที่ยง (๒๕๔๘) ได้พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้าง สัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ จากผลการวิจัยพบว่า หลังการ ฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ หัวหน้าช่างที่ได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ ท างานสูงกว่าหัวหน้าช่างที่ไม่ได้ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อฝึกอบรมครบ ๒ เดือน พบว่ามีผู้ฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าที่ไม่ได้ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ และสอดคล้องกับ วิลาพัฒน์ อรุณนุชาติ (๒๕๔๙) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวทาง ไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ผลการวิจัยพบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองสูง กว่าก่อนเข้าโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และหลังเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมมีวินัยในตนเอง สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

๕.๒.๔ ผลของการประเมินความพึงพอใจโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านที่มีค่ามากที่สุดคือด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๗๓ , S.D. = ๐.๒๖) อันดับต่อมาคือด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๐๒) และด้านสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๒ , S.D. = ๐.๑๒) สรุปเฉลี่ยโดยรวมใน ๓ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๑๒) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ (๒๕๕๖, น. ๒๔๘) พบว่าผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมภาวะผู้เชิงวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและ ตวัณลักษณ์ พวงนิล (๒๕๕๕, น. ๕๐๗) ได้วิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมาน วรรณคำ (๒๕๕๓, น. ๒๑๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ธเนศ คิตุรงค์ (๒๕๕๑, น. ๓) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและการประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารมีความพอใจในการใช้โปรแกรมประยุกต์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิทยา จันทรศิริ (๒๕๕๑, น. ๒๑๙) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อหลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะการนำโปรแกรมไปใช้

๕.๓.๑.๑ การนำกิจกรรมไปใช้ ครูควรศึกษาหลักการและขั้นตอนของการจัดกิจกรรม โดยละเอียด เพื่อที่จะปฏิบัติได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

๕.๓.๑.๒ ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ควรให้เวลานักเรียนคิดและปฏิบัติกิจกรรมให้มากที่สุด ควรกระตุ้นและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตัวเองของนักเรียนเอง พร้อมทั้งยกย่องชมเชยผลงานของนักเรียนทุกคน เช่น การให้คำชม การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ และการให้คะแนน เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

๕.๓.๑.๓ การจัดกิจกรรมควรจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายและเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง สืบค้นความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้แนะนำและให้ข้อเสนอแนะ จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง

๕.๓.๑.๔ โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถพัฒนาและส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำได้ ครูต้องสนใจและให้คำแนะนำนักเรียนอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เอกสารประกอบการอบรม จะเป็นสื่อสำคัญให้นักเรียนเกิดการแสวงหาความรู้ที่ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำมากขึ้น

๕.๓.๑.๕ การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ใช้ต้องไม่มากเกินไป เพราะจะทำให้นักเรียนและครูมีกิจกรรมที่เกิดจากการวัดและประเมินผลมาก ทำให้กิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินการไม่ทันเวลาที่กำหนด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๒.๑ ควรนำโปรแกรมฝึกอบรมไปศึกษาผลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการจัดการความรู้ เป็นต้น

๕.๓.๒.๒ ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กนกอร สมปราษฎ์.(๒๕๕๐). *แนวคิดทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
กวี วงศ์พัฒน์. (๒๕๓๕). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- กิตตินันท์ จันทร์ประไพ (๒๕๕๕). *ความหมายของจิตอาสา*. สืบค้นจาก <http://freedommusa.blogspot.com>
- จิราพร อมรไชย.(๒๕๕๓). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดุชฎีรัตน์ โกสุภัก์ศิริ. (๒๕๕๘) *ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ-ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษ*. สืบค้นจาก <http://leader๑๒๓๔.blogspot.com/๒๐๑๕/๐๙/๒๑-scholarly-article-equilibrium.html>.
- ไท คำล้าน. (๒๕๕๑). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประคอง รัศมีแก้ว. (๒๕๕๑). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (๒๕๕๘). *ภาวะผู้นำ หลักธรรม และ กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (๒๕๕๖). *การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลกศึกษาจาก Harvard Business Review ๒๐๑๐ – ๒๐๑๒*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (๒๕๕๔). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นางสุกัญชา พันเลิศพาณิชย์. (๒๕๖๐). *บทความทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/๕๗๓๑๕๘>.
- สุนันทา เลहनันท์. (๒๕๕๔). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดีดีบุ๊กส์ไตร์.
- นภวรรณ คณานุรักษ์. (๒๕๕๒). *ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Leadership for Efficiency Organization)*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๙(๔).
- เป็รื่อง กุมุท. (๒๕๕๕). *การวิจัยสื่อและนวัตกรรมการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร).
- ทวีป รัตนาเกียรติ. (๒๕๕๕). *ปัญหาการบริหารงานธุรการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิตนา แวมณณี. (๒๕๕๕). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (๒๕๔๖). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พรนพ พุกะพันธ์. (๒๕๔๔). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีย โปรตภัท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (๒๕๔๙). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- ไพศาล วรคำ. (๒๕๕๙). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ไพศาล ศรีสำราญ. (๒๕๔๙). *ประเมินผลการอบรม การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนานักวิจัยระดับ*
โรงเรียนโดยใช้รูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick). สกลนคร: ศูนย์วิจัยและประเมินผล
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๑.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (๒๕๕๐). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วิโรจน์ ชัยรัตน์. (๒๕๕๗). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน*
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา, ๗(๑), ๑๐-๒๗.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (๒๕๕๒). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุจโรจน์ แก้วอุไร. (๒๕๕๕). *การพัฒนาระบบการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายใยแมงมุม. (วิทยานิพนธ์*
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- องอาจ นัยพัฒน์. (๒๕๕๑). *แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (๒๕๔๖). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Caffarella, S. (๒๐๐๒). *Experiential learning: A new approach*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Conger and Rabindra N. Kanungo. (๑๙๙๔). *Charismatic Leadership in Organizations. Perceived Behavioral Attributes and Their measurement*, ๔๓๙-๔๕๒.
- David K. Berlo. (๒๕๖๑). *ทฤษฎี SMCR ของเบอร์โล*. Retrieved from [http://www.banjomyut.com/library/communication theory/๐๓_๒.html](http://www.banjomyut.com/library/communication%20theory/๐๓_๒.html)
- Kirkpatrick, Donald L. (๑๙๗๘). *Evaluating In-House Training Program. Training and Development Journal, ๓๒ (๙), ๖-๙.*
- Sigmund Freud *ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory)*. Retrieved from <http://www>.

nana-bio.com/psychology/Psychoanalytic%20theory.htm



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยะฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 5 คน
แนวคำถาม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ควรดำเนินการอย่างไร

1. การเป็นผู้นำควรมีทักษะด้านใด
2. ควรเริ่มพัฒนาด้านใดก่อนเป็นอันดับแรก
3. ควรเป็นกิจกรรมประเภทใด แบบใด ที่ให้ผู้เข้าร่วมมีทักษะที่คงทน
4. ถ้าผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมในทางลบขณะเข้ารับการอบรมควรแก้ไขอย่างไร
5. ควรฝึกอบรมวิธีแยกกลุ่มผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำ และไม่มีทักษะภาวะผู้นำ หรือไม่
6. กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ควรเป็นกิจกรรมใด

แบบบันทึกข้อมูลส่วนตัว

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....

ชื่อสถานศึกษา.....

เพศ.....

อายุ..... ปี

ระดับการศึกษา.....

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน(ตั้งแต่ดำรงตำแหน่ง)..... ปี

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการนักเรียน								
1.1 มีความชัดเจน	4	5	4	4	5	22	4.40	มาก
1.2 มีประโยชน์	4	5	4	4	5	22	4.40	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้ จริง	4	4	4	4	4	20	4.00	มาก
1.4 ครอบคลุมทุกประเด็น	3	5	3	5	5	21	4.20	มาก
1.5 เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	5	4	4	5	4	22	4.40	มาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.28	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.18	-
2. เนื้อหาของโปรแกรมในการนำไปใช้ฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย								
2.1 เนื้อหาสาระครอบคลุมทุก ประเด็น	4	4	4	4	5	21	4.20	มาก
2.2 กระชับเนื้อหาสาระที่จำเป็นและ ได้ใจความ	4	4	4	4	5	21	4.20	มาก
2.3 เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	3	5	3	5	4	20	4.00	มาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.13	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.12	-
3. โครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรม								
3.1 มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ เนื้อหา	4	4	4	5	5	22	4.40	มาก
3.2 เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา สาระ	5	4	4	5	5	22	4.40	มาก
3.3 ระยะเวลาเหมาะสมกับการจัด ประสบการณ์ฝึกอบรม	4	3	5	4	5	21	4.20	มาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.33	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.12	-
4. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม								
4.1 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย	4	4	4	4	5	21	4.20	มาก
4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรม	4	4	4	4	4	20	4.00	มาก
4.3 การนำไปใช้จัดกิจกรรมได้จริง	5	5	3	4	4	21	4.20	มาก
4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรม	4	4	4	5	5	22	4.40	มาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.20	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.16	-
5. สื่อที่ใช้ในการอบรม								
5.1 ความเหมาะสมของสื่อกิจกรรม	4	4	4	4	4	20	4.00	มาก
5.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	3	4	4	4	5	20	4.00	มาก
ค่าเฉลี่ย	-	-	-	-	-	-	4.00	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.00	-
6. วิธีการประเมินผล								
6.1 การตรวจสอบบรรลุจุดมุ่งหมาย	4	4	4	4	5	21	4.20	มาก
6.2 ความเป็นไปได้ในการประเมินผล	5	5	5	5	4	24	4.80	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.50	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.45	-
7. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม								
7.1 ความชัดเจนเหมาะสมของมุ่งหมาย	4	4	4	4	5	21	4.20	มาก
7.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3	4	4	4	5	20	4.00	มาก
7.4 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	5	3	3	4	4	19	3.80	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	เฉลี่ย	ระดับความ คิดเห็น
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คนที่ 5			
7.5 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย	4	5	4	4	4	21	4.20	มาก
7.6 ความเหมาะสมของสื่อการ ฝึกอบรมการวัดและประเมินผลมี ความเป็นไปได้	3	4	5	5	5	22	4.40	มาก
7.7 เวลาที่ใช้มีความเหมาะสม	4	5	4	5	5	23	4.60	มากที่สุด
7.8 ไขความรู้ครอบคลุมเนื้อหาการ ฝึกอบรม	5	4	5	4	5	23	4.60	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.26	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.30	-
รวมค่าเฉลี่ย (\bar{X})	-	-	-	-	-	-	4.24	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	-	-	-	-	-	-	0.14	-

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความสอดคล้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.๑

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕		

๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๑	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ

RAJABHAT MALAYSIA UNIVERSITY คณะกรรมการสถานักเรียน

โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภา

นักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โดย

นายศุภชัย สุการะกิจ

นักศึกษาศาखाวิจัยและประเมินผลการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน เป็นโปรแกรมที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญหลายขั้นตอน และผ่านการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญ ดังนี้ 1 บทนำ คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวคิด หลักการ 2 เนื้อหาจากการจัดกิจกรรมที่ 1 ถึง กิจกรรมที่ 15 ซึ่งมีอยู่ 3 หน่วยกิจกรรม หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งก่อนการเข้าโปรแกรมจะต้องมีการประเมินทักษะภาวะผู้นำ ด้วยแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ โดยเป็นแบบประเมินตนเองโดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า คะแนนเต็ม 75 คะแนน ฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความซื่อสัตย์ รู้จักตัวเองว่า วุฒิภาวะของตนเอง อยู่ในระดับใด โดยก่อนที่จะประเมินก่อนการฝึกอบรมจะต้องผ่านกิจกรรมที่โปรแกรมกำหนดให้ เมื่อผ่านการประเมินก่อนเข้าโปรแกรมแล้วจะทำการเข้าฝึกอบรมโดยผ่านกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยแต่ละกิจกรรมมีเวลา 1 ชั่วโมงในการทำ กิจกรรมรวม 15 กิจกรรม 15 ชั่วโมง ในแต่ละกิจกรรมจะมีแบบสังเกตพฤติกรรมท้ายกิจกรรมทั้ง 15 กิจกรรม ผู้ควบคุมจะเป็นผู้ให้คะแนนในแบบสังเกตพฤติกรรม คะแนนเต็ม 10 คะแนน รวม 15 กิจกรรม 150 คะแนน พอสิ้นสุดกิจกรรมที่ 15 จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินตนเอง ด้วยแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ คะแนนเต็ม 75 คะแนนอีกครั้ง เป็นอันสิ้นสุดโปรแกรม

ในการนี้ ได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จาก อาจารย์ ดร. อัจฉริยา พรหมท้าว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ไพศาล วรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ในการสร้างและพัฒนาโปรแกรม ตลอดทั้ง ผู้รับการฝึกอบรมตามโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าเอกสารประกอบโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน จะเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม.....	4
เป้าหมาย.....	4
หลักการ.....	4
กิจกรรมก่อนเข้าโปรแกรม.....	5
แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำก่อนการฝึกอบรม.....	6
กิจกรรมตามโปรแกรม.....	8
หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	
กิจกรรมที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	9
กิจกรรมที่ 2 ความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ.....	19
กิจกรรมที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน.....	27
กิจกรรมที่ 4 ความสามารถในการคิดริเริ่มหรือพัฒนางาน.....	36
กิจกรรมที่ 5 ความมั่นคงทางอารมณ์.....	50
หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน	
กิจกรรมที่ 6 ความขยันในการทำงาน.....	57
กิจกรรมที่ 7 ความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	64
กิจกรรมที่ 8 ความประหยัดในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน.....	73
กิจกรรมที่ 9 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน.....	81
กิจกรรมที่ 10 ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน.....	88
หน่วยกิจกรรมที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	
กิจกรรมที่ 11 การร่วมมือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง.....	94

เรื่อง	หน้า
กิจกรรมที่ 12 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน.....	102
กิจกรรมที่ 13 การมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน.....	112
กิจกรรมที่ 14 การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย.....	118
กิจกรรมที่ 15 การเป็นนักประชาธิปไตย.....	124
แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรม.....	130



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สภาพปัญหาและความเป็นมาของการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะทำให้คนสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และสามารถก้าวผ่านปัญหานั้นได้ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ในทางตรงกันข้ามหากผู้ที่ประสบปัญหาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หรือแก้ได้แต่ไม่ถูกวิธีอาจทำให้ปัญหาที่มีอยู่จากปัญหาเล็ก ๆ กลับกลายเป็นปัญหาที่ใหญ่ขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดผลเสียกับตัวผู้ประสบปัญหาและบุคคลรอบข้าง หรืออาจลุกลามไปจนถึงสังคมรอบข้างได้(พิมพันธ์ เดชะคุปต์. 2557: 3)

ปัจจุบันเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และค่านิยม สังคมในระดับการดำเนินกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสังคมย่อยที่อยู่ภายใต้สังคมใหญ่ย่อมได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน นักเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการทำกิจกรรมน้อยลงไม่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการทำกิจกรรม โดยเฉพาะในฐานะผู้นำกิจกรรมนักเรียนก็ยิ่งขาดความรู้ ขาดทักษะ ประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่ดีในการทำงาน ทำให้กิจกรรมที่ดำเนินเป็นไปในรูปแบบเดิมๆ อีกทั้งยังพบว่านักเรียนที่จบไปเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยมีข้อบกพร่องในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและขาดภาวะผู้นำ (ลัดดาวลย์ ศรีนิมิตแก้ว, 2553, น.3)

สถานักเรียนเปรียบเสมือนเวทีสำหรับฝึกให้นักเรียนเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง คือ รู้จักการเป็นผู้ให้ ผู้รับ ผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่และเป็นประโยชน์ในการปกครองโดยแบ่งเบาภาระของครูได้เป็นอย่างมากการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นผู้นำในกิจกรรมของชุมชนและสังคมประสานและปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมองค์กรและทุกหน่วยงาน อีกทั้งยังสถานักเรียนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหา โดยการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิบัติจริงในรูปแบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน เริ่มจากการเลือกหัวหน้าห้อง หัวหน้าระดับชั้น ประธานชุมนุม คณะกรรมการนักเรียน และสถานักเรียนซึ่งจะช่วยพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการนิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย มีจิตวิญญาณในการ

ใช้ธรรมชาติ เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติเป็นต้นกล้า ประชาธิปไตยที่มั่นคง เข้มแข็งของสังคมไทย(คู่มือสถานักเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2558 : 6-12)

ผู้นำที่ดีในยุคของศตวรรษที่ 21 กิจกรรมสถานักเรียนเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่จะให้นักเรียน เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำที่ดีซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเป็นความรู้ในการ ตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลภโลเล มุ่งมั่นที่จะสร้าง ผลงานและมาตรฐานในการทำงาน มีความสามารถในการตัดใจ มีความสามารถในการจูงใจ ผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการคัดเลือกและพัฒนาผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีมีความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำได้แก่ มุ่ง แสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมสถานักเรียนตามที่กำหนดไว้การ แสดงออกในรูป ของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีที่เกิดในจิตสำนึกของเพื่อนร่วมงานต่อกิจกรรมสถานักเรียนสร้างความพึงพอใจด้วย การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้ ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มี ความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบและ มีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี(วิภาดา ขุนทองจันทร์.2555)

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนเพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความเป็นผู้นำ สูงขึ้น มีทักษะสูงขึ้นและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่จะนำไปใช้อีกด้วย

จุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ และ ทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกิจกรรม นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เติบโตไปในสังคมเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้กับคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมาย

1. เพื่อให้เข้าใจหลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. เพื่อให้มีทักษะสำคัญในการเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและจินตนาการ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการทักษะในการสื่อสาร และความสามารถในการตัดสินใจ
4. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
5. เพื่อให้เป็นคนมีจิตวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นนักประชาธิปไตย
6. เพื่อให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

หลักการ

โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนเป็นโปรแกรมที่เพิ่มทักษะภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินชีวิต รวมถึงการกล้าแสดงออก เป็นผู้นำในโรงเรียน หรือที่ต่าง ๆ ได้ช่วยสร้างวุฒิภาวะลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงานให้ เกิดบรรยากาศที่เป็นความร่วมมือร่วมใจในการทำงานสร้างบรรยากาศที่ร่วมกันคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่ดี เป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

กิจกรรมก่อนเริ่มโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

กิจกรรมลูกบอลกระดาษขยำ

จุดประสงค์ เพื่อความสนุก รู้จักกันมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษหนังสือพิมพ์ กระดาษหน้าเดียว ปากกา เพลงเปิดคลอ

เวลา 10-20 นาที

การเตรียมการ เขียนคำถามหรือคำสั่งไว้ในกระดาษทุกแผ่น ขยำกระดาษเป็นวงกลมซ้อน ๆ กันจนได้ลูกบอลกระดาษลูกใหญ่

วิธีเล่น ผู้เล่นนั่งเป็นวงกลม เปิดเพลง ส่งลูกบอลกระดาษไปเรื่อย ๆ เพลงหยุดกระดาษอยู่ที่ใครคนนั้นเปิดกระดาษชั้นแรกอ่าน อ่านแล้วทำตามคำสั่งหรือตอบคำถาม

ข้อแนะนำ ในกระดาษอาจเขียนดังนี้ ความคาดหวังในการมาร่วมกิจกรรม สีที่ชอบ สิ่งที่ทำเมื่อวาน สัตว์เลี้ยงที่ชอบ ความฝันสูงสุด จังหวะเพลงหนึ่งเพลง สิ่งที่น่าสนใจในชั่วโมงฝึกอบรม เป็นต้น

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำก่อนการฝึกอบรมตามโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ชื่อ.....สกุล.....ชื่อเล่น.....

คำชี้แจง การประเมินผล ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมาก
 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ลำดับ	รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
หน่วยที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (คนเก่ง)						
1	ความรู้ความเข้าใจงานในการปฏิบัติหน้าที่					
2	ความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
3	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
4	ความสามารถในการคิดริเริ่มหรือการพัฒนางาน					
5	ความมั่นคงทางอารมณ์					
หน่วยที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี)						
6	ความขยันในการทำงาน					
7	ความเพียรพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงาน					
8	ความประหยัดในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน					
9	ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					

10	มีระเบียบวินัยในการทำงาน					
หน่วยที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (มีน้ำใจ)						
11	ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง					
12	ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
ลำดับ	รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
13	ยิ้มแย้มแจ่มใสมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน					
14	วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย น่าเลื่อมใส ศรัทธา					
15	ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย					



ลงชื่อ

(.....)

ผู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การจัดกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 15 ชั่วโมง ปีการศึกษา 2561

ลำดับ	กิจกรรม	วันที่	เวลา
1	การสร้างความรู้ความเข้าใจงานในการปฏิบัติหน้าที่	วันที่ 19 มิถุนายน 2561	1 ชั่วโมง
2	การสร้างความสามารถในการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ		1 ชั่วโมง
3	การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน		1 ชั่วโมง
4	การสร้างความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์		1 ชั่วโมง
5	การสร้างความมั่นคงทางอารมณ์		1 ชั่วโมง
6	การสร้างความขยันในการทำงาน		1 ชั่วโมง
7	การสร้างความทุ่มเทให้กับการทำงาน	วันที่ 20 มิถุนายน 2561	1 ชั่วโมง
8	การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน		1 ชั่วโมง
9	การปลูกฝังนิสัยให้มีความรอบคอบในการทำงาน		1 ชั่วโมง
10	การสร้างควมมีระเบียบวินัยในการทำงาน		1 ชั่วโมง
11	การสร้างทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง		วันที่ 21 มิถุนายน 2561
12	การสร้างทักษะการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1 ชั่วโมง	
13	การสร้างมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน	1 ชั่วโมง	
14	การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย	1 ชั่วโมง	
15	การสร้างทักษะการเป็นนักประชาธิปไตย	1 ชั่วโมง	



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. พุดคุยซักถามคณะกรรมการนักเรียนหน้าที่ คืออะไร หน้าที่สำคัญอย่างไร การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างไร

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 นิทานสอนใจ และตอบคำถามที่กำหนดให้
3. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 2 เรื่องหน้าที่ของฉันว่าในแต่ละคนมีหน้าที่อะไรบ้าง

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนและสรุปหน้าที่ของตนเอง

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่านผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2 การสร้างความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. พูดคุยซักถามคณะกรรมการนักเรียน อะไรคือความรับผิดชอบ ในการทำงานเราควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์ข่าว และตอบคำถามที่กำหนดให้
3. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 2 เรื่องคำถามชวนคิด และให้นักเรียนแต่ละกลุ่มบอกหน้าที่ของตนเองภายในกลุ่มประเมินการปฏิบัติงานของตนเองหลังจากทำกิจกรรมแล้ว

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนและสรุป

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่านผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 3 การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ขั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการนักเรียน เรื่องปัญหา คนทุกคนสามารถมีปัญหาคือขึ้นอยู่กับว่าเราจะแก้ปัญหาอย่างไร นักเรียนเคยมีปัญหในชีวิตประจำวันอย่างไร เล่าประสบการณ์

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 หัวข้อจะแก้ปัญหาอย่างไร และตอบคำถามที่กำหนดให้

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดจากประสบการณ์จริงที่ผ่านมาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และสรุป

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่านผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 4 การสร้างความสามารถในการคิดริเริ่มหรือพัฒนางาน

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการนักเรียน นักเรียนมีความคิดจะสร้างสรรค์นวัตกรรมหรืองานที่ตนเองทำหรือสนใจหรือไม่ ถ้ามีโอกาสอยากจะสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับอะไร มีประโยชน์อย่างไร

ชั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 ออกแบบชิ้นงาน

ชั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปรายนำเสนอชิ้นงานของกลุ่มตนเองและสรุป

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 5 การสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการนักเรียน อารมณ์ของเราเป็นแบบไหนบ้าง นักเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ได้หรือไม่ ถ้าได้นักเรียนมีวิธีการอย่างไร

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 สื่อความรู้สึกผ่านรูปภาพ
3. กิจกรรมที่ 2 รู้จักตนเอง

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปรายสาเหตุและการควบคุมอารมณ์ทำอย่างไร และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ	หมายเหตุ

	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 6 การสร้างความขยันในการทำงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างความขยันในการทำงานให้กับคณะกรรมการสภานักเรียน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสภานักเรียน แรงจูงใจของนักเรียนในการทำงานคืออะไร ภาระงาน หน้าที่ สนุก ไม่น่าเบื่อ สิ่งเหล่านี้จะสร้างนิสัยความขยันในการทำงานของนักเรียนได้หรือไม่

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 ภารกิจในแต่ละวัน

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย การสร้างความขยัน ต้องมีแรงจูงใจในตัวเองอย่างไร สรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ	หมายเหตุ
----------------	-----------------	----------

					เหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 7 การสร้างความทุ่มเทให้กับการทำงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างความทุ่มเทในการทำงานให้กับคณะกรรมการสภานักเรียน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสภานักเรียน การที่คนเราจะทุ่มเทในงานๆหนึ่งงานใด เราต้องมีแรงจูงใจอย่างไร มีปัจจัยอะไร ผลตอบแทน ได้รางวัล หรือเอาหน้าหรือไม่ หรือทุ่มเทด้วยความจริงใจ

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 หนทางสู่ความสำเร็จ

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ	หมายเหตุ

	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 8 การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสภานักเรียน การประหยัด การทำงานแบบไหนที่มีความประหยัด ทรัพยากรคืออะไร เรามีแนวทางที่จะประหยัดทรัพยากรที่เรามีในการทำงานอย่างไร

ชั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 นิทานสอนใจ เรื่อง ชีวิตเด็กหอ ของเด็กชายกอ
3. กิจกรรมที่ 2 คำถามชวนคิด

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	

1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 9 การปลูกฝังนิสัยให้มีความรอบคอบในการทำงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อปลูกฝังนิสัยให้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสถานักเรียน เกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน นักเรียนเคยทำงานผิดพลาดไม่เอียงรอบคอบบ้างหรือไม่ สาเหตุใดที่ทำให้ทำงานผิดพลาด

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 เล่าประสบการณ์ เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง
3. กิจกรรมที่ 2 ระดมความคิด ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความละเอียดรอบคอบในการทำงานมีปัจจัยอะไรบ้าง

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	

1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 10 การสร้างควมมีระเบียบวินัยในการทำงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างควมมีระเบียบวินัยในการทำงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสถานักเรียน การมีระเบียบวินัย สร้างผลดีอย่างไรให้นักเรียน ถ้าเราไม่มีระเบียบวินัยในการทำงานจะส่งผลเสียอย่างไรต่อตนเอง และต่อหน้าที่

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 สืบสวนตัวเองกันเถอะ
3. กิจกรรมที่ 2 ระเบียบวินัยสำคัญอย่างไร

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	

1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 11 การสร้างทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสถานักเรียน การทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันทำงานมีผลดีอย่างไร แตกต่างจากทำงานคนเดียวหรือไม่ ทักษะการร่วมมือเราต้องสร้างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก่อน

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 ร่วมคิดร่วมตอบ
3. กิจกรรมที่ 2 แบบฝึกหัดร่วมคิดร่วมตอบ

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1.ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					

2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 12 การสร้างทักษะการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างทักษะการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อนร่วมงานสำคัญอย่างไร ถ้าเราไม่มีเพื่อนร่วมงานจะเป็นอย่างไร งานจะประสบความสำเร็จเท่าที่ควรหรือไม่ เราจะรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานอย่างไร

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 ร่วมด้วยช่วยกัน
3. กิจกรรมที่ 2 ใบงานร่วมด้วยช่วยกัน

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					

4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
()
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 13 การสร้างมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างทักษะมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสถานักเรียน นักเรียนยกตัวอย่างข้อดีของการมีเพื่อนมี
อะไรบ้าง เพื่อนที่ดีมีลักษณะอย่างไร ถ้านักเรียนไม่มีเพื่อนจะเป็นอย่างไร

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 สร้างแผนผังความคิด เรื่อง มิตรไมตรีที่ดีต่อเพื่อน ควรมีข้อปฏิบัติอย่างไร

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ


 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
 แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					

5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 14 การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างทักษะการวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสภานักเรียน นักเรียนชอบคนทำเสมอต้นเสมอปลายหรือไม่
นักเรียนเคยทำตนเสมอต้นเสมอปลายกับเพื่อนหรือไม่ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายได้อย่างไร

ชั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 สำรวจตัวเอง
3. กิจกรรมที่ 2 ระดมสมอง

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					

5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					
รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

หน่วยกิจกรรมที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 15 การสร้างทักษะการเป็นนักประชาธิปไตย ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างทักษะการเป็นนักประชาธิปไตย

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ชั้นนำกิจกรรม

1. ครูซักถามคณะกรรมการสภานักเรียน ประชาธิปไตยคืออะไร มีพื้นฐานอย่างไรในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานตามหลักประชาธิปไตย

ขั้นจัดกิจกรรม

1. แบ่งคณะกรรมการนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ 1 กลุ่มหรรษา
3. กิจกรรมที่ 2 ร่วมด้วยช่วยกันส่งเสริมประชาธิปไตย

ขั้นสรุปกิจกรรม

ครูและคณะกรรมการนักเรียนร่วมกันอภิปราย และสรุปแลกเปลี่ยนความคิด

สื่อ/นวัตกรรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. ชุดกิจกรรม
3. วัสดุในการดำเนินกิจกรรม

วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตทักษะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล

เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม

ชื่อ-สกุล.....ชั้น.....โรงเรียน.....

วันที่ประเมิน.....

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
2. ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ทำงานถูกต้อง					
4. มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้					
5. บันทึกความรู้และสรุปองค์ความรู้ได้					

รวม					
เฉลี่ย					

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

ระดับ 4 (คะแนน 7.6 - 10) หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 (คะแนน 5.1 - 7.5) หมายถึง ดี

ระดับ 2 (คะแนน 2.6 - 5.0) หมายถึง พอใช้

ระดับ 1 (คะแนน 0 - 2.5) หมายถึง ปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน

นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน ผ่าน ไม่ผ่าน

ผู้ประเมิน ครู

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมตามโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ชื่อ.....สกุล.....ชื่อเล่น.....

คำชี้แจง การประเมินผล ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นมาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ลำดับ	รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม
-------	----------------	---------------

		5	4	3	2	1
หน่วยที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (คนเก่ง)						
1	ความรู้ความเข้าใจงานในการปฏิบัติหน้าที่					
2	ความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
3	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
4	ความสามารถในการคิดริเริ่มหรือการพัฒนางาน					
5	ความมั่นคงทางอารมณ์					
หน่วยที่ 2 ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี)						
6	ความขยันในการทำงาน					
7	ความเพียรพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงาน					
8	ความประหยัดในการใช้ทรัพยากรประกอบการทำงาน					
9	ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
10	มีระเบียบวินัยในการทำงาน					
หน่วยที่ 3 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (มีน้ำใจ)						
11	ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง					
12	ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
ลำดับ	รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
13	ยิ้มแย้มแจ่มใสมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน					
14	วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย น่าเลื่อมใส ศรัทธา					
15	ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย					

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ประเมิน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ จ.1

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านปัจจัยนำเข้า							
1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านกระบวนการ							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผลผลิต							
11	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว. ๓๗๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๔๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสุรพงษ์ พรหมขมชา

ด้วย นายศุภชัย สุกระกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการใช้ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๒๖๒๒
www.edurmu.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่ ศศ.ว. ^{DZ 116} /๒๕๖๑

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุทธา

ด้วย นายศุภชัย สุการะกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ
- ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการใช้ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 - เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว. ๓๗๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๕๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอุไร จักรโนวัน

ด้วย นายศุภชัย สุภระกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ
- ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการใช้ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 - เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทิศพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๒๖๒๒

www.edurmu.ac.th

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว. ๓๗๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๔๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางสาวจรินทร์ สุการะกิจ

ด้วย นายศุภชัย สุการะกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนที่นักศึกษาพัฒนาขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๒๖๒๒
www.edurmu.ac.th

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว. ๓๗๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางอุไร จักรโนวัน

ด้วย นายศุภชัย สุภระกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนที่นักศึกษาพัฒนาขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๒๖๒๒
www.edurmu.ac.th



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว. ๓๗๕๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๔๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสทกรณ

ด้วย นายศุภชัย สุการะกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนของท่าน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปดำเนินงานวิจัย โดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะควบคุมดูแลนักศึกษาให้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมิให้ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและต้นสังกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ)

รองคณบดี รักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๔-๒๖๒๒
www.edurmu.ac.th

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายศุภชัย สุการะกิจ
วันเกิด	วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 202 หมู่ที่ 14 ตำบลหนองกุงชนสาร อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายศุภชัย สุการะกิจ
วันเกิด วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 202 หมู่ที่ 14 ตำบลหนองกุงชนสาร
อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2558 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม