

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขมื่น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

นางจิรนนท์ แก้วจันทา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขมื่น ตำบลศรีสุข  
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1
ผู้วิจัย	นางจรีนันท์ แก้วจันทา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ  
ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบ  
การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ  
การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษา  
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน  
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะ  
ผู้นำของนักเรียน และระยะที่ 3 การนำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ  
นักเรียน ไปใช้และการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะ  
ผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 1

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริม  
การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 3.51$ , S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง  
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.30) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.24) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.25) และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการ  
เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 1 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีการดำเนินการตามทฤษฎีระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยผ่าน กระบวนการ (Process) มีขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีวิธีการประเมินกิจกรรมการเสริมสร้าง เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ (Output) ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้าง 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้ ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค 5.0 ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินคู่มือรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้รูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า

3.1 นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน หลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนสูงกว่าก่อนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 24.88 คิดเป็นร้อยละ 83.73 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

3.2 นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ คะแนนประเมินรวม 2,643 คะแนน จากคะแนนประเมินเต็มรวม 3,120 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 132.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85.17 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

3.3 นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนตามรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42

**TITLE** Development of Learning Promotion Model to Leadership Enhancement for Student in Ban E - Teudonwaikamin School, Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1

**AUTHOR** Mrs. Jiranun Keawjunta Position: Senior Professional Level Director

**DATE** 2020

### Abstract

This research aims to 1) study the current situation, desirable condition and needs are needed to strengthen student leadership, 2) to develop a model and assess the model enhancing student leadership Ban E - Teudonwaikamin School Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1, under the Office of the Basic Education Commission and 3) to study the effect of using the model for enhancing student leadership Conducted in 3 phases: Phase 1 study the current condition desirable conditions and needs are needed to strengthen student leadership. Phase 2 Model development and preparation of a model manual for enhancing student leadership and the phase 3 is the implementation of the student leadership enhancement model and the satisfaction assessment. Student Leadership Reinforcement Model Ban E - Teudonwaikamin School, Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 under the office Board of Basic Education The results of the research can be summarized as follows.

The results of the research can be summarized as follows.

1. The results of the study of the present condition Desirable conditions And needs are necessary to enhancing student leadership Ban E - Teudonwaikamin School , Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 found that the current condition in enhancing student leadership as a whole It was at a high level ( $\bar{x} = 3.51$ , S.D. = 0.28), When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Likewise, the side with the highest mean is the interpersonal aspect ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.30). Desirable in enhancing student leadership Ban E – Teudonwaikamin School overall was at the highest level ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.24). when considering each aspect It was found that all aspects were at the highest level

as well. Interpersonal aspect ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.25) and the need needed to strengthen student leadership. Ban E - Teudonwaikamin School Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 1, in order of need, are 1) human relations, 2) self-confidence, 3) honesty, 4) problem-solving skills, 5) sacrifice, 6) Responsibility and 7) Leadership vision respectively.

2. The results of the development of a model for enhancing student leadership Ban Ita Don School Wai Khamin, Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 1, which was developed consists of There are 6 sections: 1) Principles 2) Objectives 3) Target groups 4) Content 5) Methods of operation and 6) Evaluation of the format and content scope, divided into 7 modules as follows: 1) Human relations 2) Self-confidence 3) Integrity 4) Problem solving skills 5) Sacrifice 6) Responsibility and 7) Leadership vision. results of suitability assessment Possibility of a model for enhancing student leadership Ban E - Teudonwaikamin School Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office, District 1 found that it was appropriate and feasible. at the highest level.

3. The effect of using the model in enhancing student leadership Ban E - Teudonwaikamin School, Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 found that

3.1 Students receiving student leadership development by using the model of enhancing student leadership After strengthening student leadership, it was higher than before, with a total score of 26.15, representing 83.86%, and passing the criteria by 80%.

3.2 Students receiving student leadership development by using the model of enhancing student leadership have behaviors that show leadership A total assessment score of 6776 points out of a full score of 7956, with a total mean of 132.86, representing 85.17% and passing the criteria by 80%.

3.3 Students participating in student leadership enhancement activities using a reinforcement model student leadership Overall, they were satisfied with the student leadership enhancement model at a high level, with an average of 4.42.

## กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำเร็จสมบูรณ์ ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากคณะครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบที่กำหนด

ขอขอบคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้การอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่กรุณาอ่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาพร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขอให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัย

จิรนนท์ แก้วจันทา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย .....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	13
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง</b> .....	16
แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ .....	16
ภาวะผู้นำนักเรียน .....	67
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ .....	102
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	110
การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ.....	113
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	114
งานวิจัยในประเทศ .....	114
งานวิจัยต่างประเทศ .....	118
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	127
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน .....	129
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติออดอนหวายขมื่น.....	134

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้และการประเมิน ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมิ้น .....	147
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	150
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>153</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	153
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	153
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	154
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>193</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	193
สรุปผล .....	193
อภิปรายผล .....	197
ข้อเสนอแนะ .....	203
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>205</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>220</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	130
2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน .....	154
3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายองค์ประกอบ.....	155
4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ รายตัวชี้วัด.....	156
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รายตัวชี้วัด....	158
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความเสียสละ รายตัวชี้วัด.....	159
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านทักษะการแก้ปัญหา รายตัวชี้วัด.....	160
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายตัวชี้วัด.....	161
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ รายตัวชี้วัด .....	163
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ รายตัวชี้วัด .....	164

11	แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 รายองค์ประกอบ .....	165
12	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน .....	174
13	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลุ่มการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน .....	175
14	แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 .....	178
15	ผลของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนตามกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ.....	184
16	แสดงผลการทดสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนรายบุคคล ก่อนและหลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.....	186
17	แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียนหลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวนนักเรียน 32 คน .....	188
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.....	190

## สารบัญรูปภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน .....	12
2 ระยะเวลาของการวิจัยวิธีการดำเนินการและผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน.....	128
3 แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียนโรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น .....	167
4 ร่างรูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมื่น.....	168

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมในศตวรรษใหม่เป็นยุคของความเร็วและความล้ำสมัยของเทคโนโลยี การสื่อสารความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการคมนาคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จากยุคคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัล โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบต่อผู้คน ตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมาก ทั้งปัญหาด้านการปรับตัวปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความรุนแรง ปัญหาเด็กติดเกม ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ ฯลฯ โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชนที่มีทักษะชีวิตต่ำ ขาดภาวะผู้นำ ขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมที่ดี เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว อาจเป็นคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีปัญหาทางอารมณ์จิตใจและมีความขัดแย้งในชีวิตได้ง่าย สอดคล้องกับสุวรรณา เรื่องกาญจนเศรษฐ์ (2553 : 222-232) กล่าวว่า ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการปลูกฝังหรือเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีตั้งแต่วัยเรียนในระยะยาว เมื่อจบการศึกษาออกไปและก้าวเข้าสู่วัยรุ่นหรือเติบโตเป็นผู้ใหญ่ อาจส่งผลให้เป็นคนที่มีปัญหาพฤติกรรมหรือมีปัญหาขัดแย้งในจิตใจได้ ดังนั้นครูจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนภาวะผู้นำ และมีทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกัน เพื่อให้รอดพ้นจากการครอบงำความคิดของสื่อเทคโนโลยีและตั้งรับต่อการก้าวรุกทางสังคมอย่างรู้เท่าทัน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551: 1) และโลกในยุคศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า องค์ความรู้มากมายมหาศาลกำลังถูกสร้างขึ้นและหลั่งไหลไปสู่ทุกสังคมทั่วโลกอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน เกิดผลกระทบอย่างมากต่อสภาพการดำเนินชีวิตของผู้คนทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติ หากไม่ได้รับการดูแลและจัดการ ที่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดการสูญเสียกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สรวงมณต์ สิทธิสมาน, 2557)

นอกจากนี้การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นจะต้องดำเนินการเพื่อเตรียมคนไปเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรุนแรง พลิกผันและคาดไม่ถึง คนยุคใหม่ต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และการปรับตัว และทักษะที่เกี่ยวกับเด็กแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีมและควมมีภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership) (วิจารณ์ พานิช, 2556: 16) ประกอบกับจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (Passionate) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) ความเป็นอิสระ (Independent) (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553: 5) อีกทั้งภาศึเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญกับทักษะที่เด็กและเยาวชนจะต้องมีและได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพคือทักษะการเรียนรู้และการคิด ซึ่งได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสรรค์และผลิตนวัตกรรม ทักษะการทำงานร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ตามบริบท ทักษะพื้นฐานด้านข้อมูลและทักษะชีวิต ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีจริยธรรม การรู้จักรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว การรู้จักเพิ่มพูนประสิทธิภาพของตนเอง ความสามารถในการชี้แนะตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ทักษะเหล่านี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักทำงานแก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ โดยการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย “โมเดลประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (เพ็ญพร ทองคำสุก, 2553 : 21) ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มพลังของชาติ คือ เด็กและเยาวชน การให้ความสำคัญกับศักยภาพของเด็กและเยาวชนย่อมเป็นการเตรียมการเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “เด็กวันนี้ คือ ผู้ใหญ่ในวันหน้า” (พสุ เดชะรินทร์, 2555: 37) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญต่อนักเรียนและการพัฒนานักเรียน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องมิกลไกในการส่งเสริมให้ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนแกนนำหรือกิจกรรมสถานักเรียน มุ่งเน้นให้คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็น เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องขับเคลื่อนกิจกรรมนักเรียนแกนนำหรือกิจกรรมสภา

นักเรียนสู่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน สถานักเรียนจึงเป็นรากฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตและเป็นพลังที่เข้มแข็งของชาติ (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2557 : 48)

โรงเรียนถือเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงมีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในยุคการศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศผ่านกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น การประชุมสัมมนาภาวะผู้นำนักเรียน การฝึกอบรมทักษะผู้นำนักเรียนให้มีภาวะความเป็นผู้นำการส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติจากสภาพแวดล้อมจริง (สมาน อัครภูมิ, 2557 : 45-46)

โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นโรงเรียนประถมขนาดเล็ก ตั้งอยู่ตำบลบ้านศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นให้ผู้เรียน บุคลากรและสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน โดยชุมชนมีส่วนร่วมและพึงพอใจ โรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ และพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียน แต่จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในภาพรวมของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่า ผู้เรียนยังไม่บรรลุผลตามเกณฑ์ที่คาดหวังด้านคุณภาพผู้เรียนในประเด็นการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายและการมีภาวะผู้นำในด้านความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความเสียสละ อีกทั้งจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามที่ผ่านมาได้มีข้อเสนอแนะในจุดที่ควรพัฒนาว่าโรงเรียนควรจัดให้มีการพัฒนาผู้เรียนโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออกและควรปลูกฝังค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยครูทุกกลุ่มสาระ

การเรียนรู้สอดแทรกในการสอน และในโครงการหรือกิจกรรม (โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น, 2562: 10)

จากการรายงานการคัดเลือกประธานนักเรียนและคณะกรรมการโรงเรียนของโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่านักเรียนขาดความมั่นใจในการลงสมัครรับเลือกตั้ง อาจเนื่องมาจากนักเรียนไม่มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำไม่ต้องการรับผิดชอบภาระงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากขาดการฝึกความเป็นผู้นำ ขาดการฝึกความรับผิดชอบต่อสังคมรอบตัว ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน ขาดทักษะในด้านการให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม อีกทั้งขาดความกล้าที่จะแสดงออก ซึ่งเหล่านี้เป็นทักษะความสามารถของผู้ผู้นำนักเรียนที่ควรมีในยุคปัจจุบัน ขณะที่โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้นจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา มีนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนยังไม่มีรูปแบบการดำเนินงานสภานักเรียนและกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนแกนนำที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีขั้นตอนการได้มาของผู้ผู้นำนักเรียน โดยเฉพาะประธานสภานักเรียน จึงส่งผลทำให้การบริหารงานด้านผู้ผู้นำนักเรียนไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะการได้ของผู้นำบางปีการศึกษาเกิดจากการบังคับไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ ซึ่งการได้มาซึ่งผู้ผู้นำนักเรียนควรจากการสมัครของนักเรียน โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้งตามระบบประชาธิปไตย ควรได้ผู้ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีให้กับรุ่นน้องเพราะนักเรียนแกนนำถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน เพราะเป็นงานที่นักเรียนร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และเป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยมีจิตวิญญาณในการใช้ธรรมาภิบาล รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีระบบ โดยรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นการฝึกฝนให้นักเรียนมีส่วนร่วมและมีประสบการณ์ในด้านการบริหารและการปกครองนักเรียนโดยนักเรียนและเพื่อให้นักเรียนฝึกฝนการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนักเรียน (โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น, 2561: 16-38)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น มีความตระหนักถึงสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้ผู้นำนักเรียน จึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้ผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ผู้นำของนักเรียนจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้ผู้นำต่างๆ และสร้าง

ชุดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้และเกิดการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายคือคณะกรรมการสภานักเรียนและนักเรียนแกนนำในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ซึ่งเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน และเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนในฐานะเยาวชนที่จะเจริญเติบโตเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตสืบไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบและการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นอย่างไร
3. ผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำนักเรียน ระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.2 เพื่อประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียนที่ได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโดยใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.3. เพื่อสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3. โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายخمั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนักเรียน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำนักเรียนตามแนวคิดภาวะผู้นำของ Stogdill (1981: 72-91), Nolte (1996: 385-398), Barnard (1972: 108), DuBrin (2010: 26-35), ไพศาล จันทรภักดี (2558: 32-33), เสถียร แป้นเหลือ (2553: 117-1 18) และกาญจน์ เรืองมนตรี (2557: 21; อ้างอิงใน Stogdill, 1981 อ้างอิงใน Bass and Stogdill, 1990)

1.2 นำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

1.3 สสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบ งานกิจการนักเรียน/สถานักเรียน จากสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 392 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/ สถานักเรียนจากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 192 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

## ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ไม่มีปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจศึกษา สำหรับการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบได้ศึกษาแนวคิดของ Stoner และ Wankle (1986: 12) แนวความคิดของ Nadler (1983: 72-90) แนวความคิดของ Mescon และ Khedouri (1985: 199) แนวความคิดของ Contemporary English แนวความคิดของ Longman (1981: 668) แนวความคิดของ Kaplan (1964: 245) และ Keeves (1988: 570) แนวความคิดของชาญชัยณรงค์ ทรงศาตรี (2552: 17) และ แนวความคิดของฉลาด จันทรมบัติ (2550: 220-221) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นรูปแบบเชิงภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิด ในที่นี้รูปแบบเป็นขั้นตอนความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำนักเรียน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ดำเนินการพัฒนา 3 ระยะ ประกอบด้วย

1) ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำนักเรียนโดยการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2) ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3) ระยะที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้และการประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบโดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย ภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมตามองค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

3. กิจกรรมการเสริมสร้าง ประกอบด้วย 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้

1) ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา ประกอบด้วย

กิจกรรมที่ 1 มนุษยสัมพันธ์

กิจกรรมที่ 2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

กิจกรรมที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

2) ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม ประกอบด้วย

กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์

กิจกรรมที่ 5 ความเสียสละ

3) ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค 5.0 ประกอบด้วย

กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ

กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความต้องการจำเป็นมายกร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

2.3) ปรับปรุงร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

2.4) การนำร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปทดลองใช้ (try out)

2.5) การปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### 3. ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้

3.1 นำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้กับนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

3.1.1 นำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 32 คน

3.1.2 ทดสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนและติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 หลังการอบรม 2 สัปดาห์ โดยการนิเทศของผู้วิจัย

3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

##### 1.1 องค์ประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ได้ศึกษาแนวคิดของ Stoner และ Wankle (1986: 12) แนวความคิดของ Nadler (1983:72-90) แนวความคิดของ Mescon และ Khedouri (1985: 199) แนวความคิดของ Contemporary English แนวความคิดของ Longman (1981: 668) แนวความคิดของ Kaplan (1964) และ Keeves (1988: 570)

แนวความคิดของชาญชัยณรงค์ ทรงศาตรี (2552: 17) และแนวความคิดของฉลาด จันทรสุมบัติ (2550: 220-221)

1.2 กระบวนการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจองค์ประกอบโดยการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดำเนินการ ดังนี้

2.1) นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

2.2) ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

2.3) ปรับปรุงร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและร่างคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

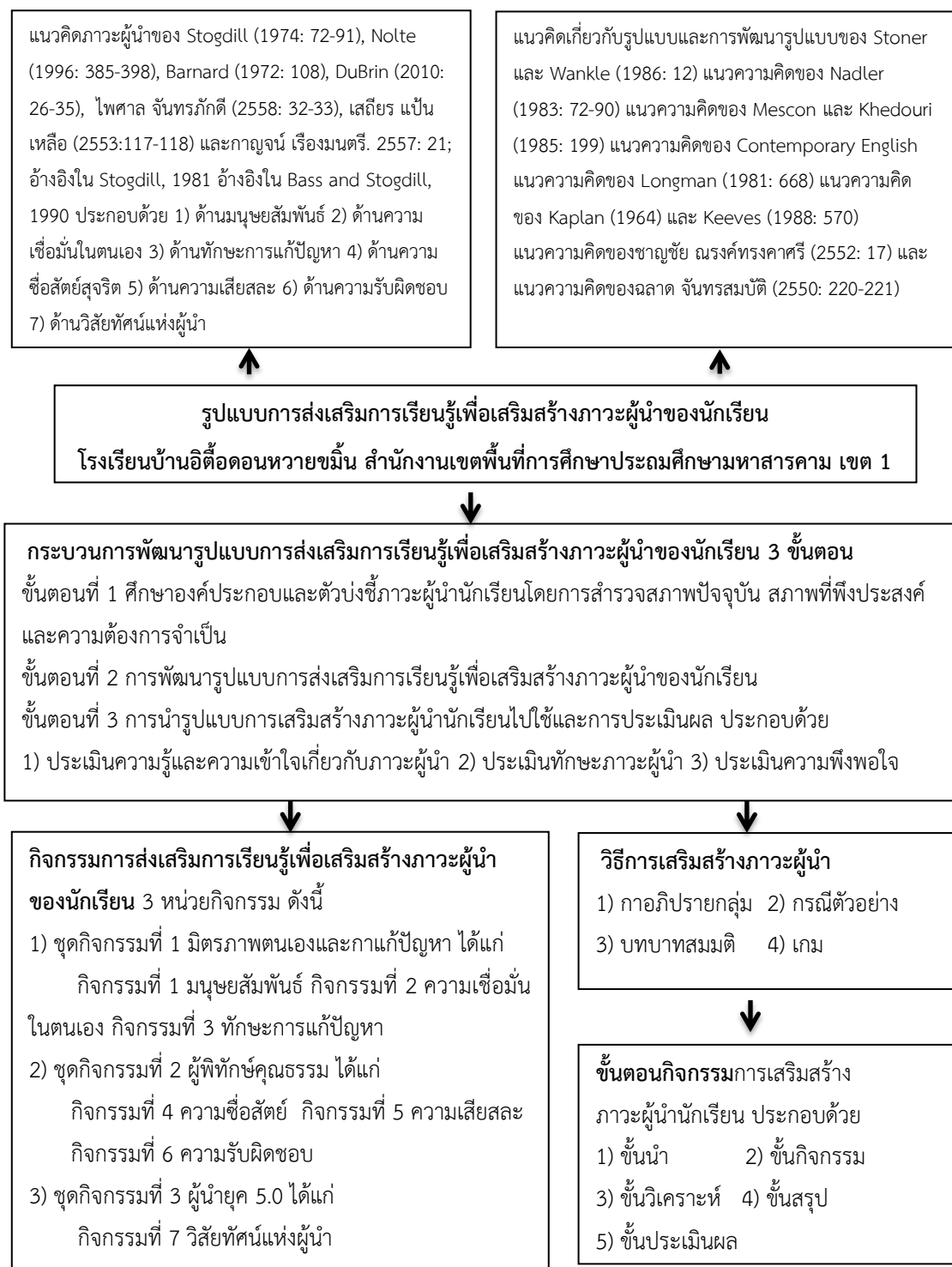
2.4) การนำร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปทดลองใช้ (try out)

2.5) การปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้และประเมินผลรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนและการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ

เสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน รวมทั้งได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุป  
กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้  
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการจูงใจ การโน้มน้าว หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนคนอื่นให้สามารถปฏิบัติตามได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มคณะบุคคล ทั้งทางกายและทาง จิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอกและแสดงความร่วมมือที่ดีต่อกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตนเองขององค์กร

2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึง คุณลักษณะที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ปราศจากความกลัวและความ ล้มเหลวช่วยให้คนเรามีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ อย่างเหมาะสม ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ สามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มี สุขภาพจิตดีมีความสุขในการดำรงชีวิตความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง ทำให้สามารถมองเห็นและแน่ใจ ว่าตนมีลักษณะต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ความรับผิดชอบ ที่จะช่วยเหลือให้ตนเองให้ประสบ ผลสำเร็จได้

3) ด้านทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงการคิด แก้ปัญหา ซึ่งต้องใช้ความสามารถพิจารณาตัดสินใจที่เกิดขึ้น เพื่อจัดให้หมดไปและบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ที่ต้องใช้สติปัญญาในการพยายามหาทาง มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ยังคลุมเครือและเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ในการ แก้ปัญหานั้น

4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงความถูกต้อง ตรงไปตรงมาด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งต่อตนเองและ ผู้อื่น การพูดแต่สิ่งที่เป็นจริงไม่กลับกลอกไม่มีเล่ห์ เหลี่ยม ไม่คดโกง ไม่ให้ผลประโยชน์และเอาไรต์เอาเปรียบในทางมิชอบ มีความจริงใจ ปลอดจาก ความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ทั้งซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง



5) ด้านความเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงการละความเห็นแก่ตัว ยินยอมและเต็มใจที่จะสละ ทั้งเวลา ร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อุทิศต่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ยึดประโยชน์เอามาเป็นของตนและพวกพ้อง

6) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงภาระหน้าที่ที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีการปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง ด้วยความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมานะพยายาม เอาใจใส่และตรงต่อเวลาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มองเห็นผลสำเร็จในอนาคตขององค์กรผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ความคิดจากข้อมูลปัจจุบัน ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าสนใจ สามารถมองเห็นเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม และความน่าเชื่อถือขององค์กร

2. การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนหมายถึง การดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำนักเรียนโดยการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้

3. ขั้นตอนกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน หมายถึง การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนดำเนินกิจกรรม 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นนำ 2) ขั้นกิจกรรม 3) ขั้นวิเคราะห์ 4) ขั้นสรุป และ 5) ขั้นประเมินผล

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการเสริมสร้าง 4 วิธี คือ 1) การอภิปรายกลุ่ม 2) กรณีตัวอย่าง 3) บทบาทสมมติ และ 4) เกม

5. ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน หมายถึง นักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ นักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำในการดำเนินชีวิตและมีความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

6. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน หมายถึง คุณภาพของชุดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียน

บ้านอิตื้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 ดังนี้ 80 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกคนที่ได้คะแนนจากผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียน ระหว่างการใช้ชุดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย ไม่นต่ำกว่า ร้อยละ 80 เป็นประสิทธิภาพด้านกระบวนการ 80 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกคนที่ได้จากการสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน หลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน ร้อยละ 80 เป็นประสิทธิภาพด้าน ผลลัพธ์

7. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิตื้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งประเมินได้จากการใช้แบบวัดความพึงพอใจ โดยประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

8. วิทยากร หมายถึง ครูและผู้วิจัยที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนตามรูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิตื้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาแบบแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตื้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำนักเรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนาแบบแผน

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ตอนที่ 6 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

#### 1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554: 26 ) ให้ความหมายของการเป็นผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งชักจูงบุคคลอื่นให้ทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Cohesive and coherent) ซึ่งผู้นำสามารถทำกระบวนการนี้ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ก็โดยการประยุกต์คุณสมบัติต่าง ๆ (Attributes)ของการเป็นผู้นำ เช่น ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) จริยธรรม (Ethics) คุณลักษณะ(Character) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)

จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 15) ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถใช้ศาสตร์และศิลปะในการประสานงาน ควบคุม ผลักดันและจูงใจให้ผู้ตาม ปฏิบัติภารกิจตามความคิดเห็น ให้คำแนะนำและออกคำสั่ง เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งประกอบด้วยลักษณะผู้นำที่ดี ประการ คือ ความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบความเสียสละจิตใจเอื้อเพื่อ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน กล้าตัดสินใจความเชื่อมั่น

ในตัวเองความสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลและยุติธรรม มนุษย์สัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์

โกศิษฎ์ เบลรินทร์ (2553: 49) ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

โท คำลำน (2554: 16) ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจูงใจผู้อื่น เป็นบุคคลที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับในอิทธิพลเหนือจิตใจให้ทำหน้าที่เพื่อบริหาร อำนาจการและประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่บารมีในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นเครื่องมือก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการดำเนินภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความพอใจและเต็มใจในการพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้นำจำเป็นต้องใช้อิทธิพลความเป็นผู้นำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานด้านวิชาการให้เกิดความร่วมมือและมีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

อดิศร เนาวนนท์ (2554: 2) ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดของกลุ่มในการกำหนดทิศทางและผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการ โดยการประสานให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายเป็นองค์กร

ไพศาล จันทรภักดี (2558: 13) ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถ ใช้ศาสตร์และศิลปะในการประสานงาน ควบคุม ผลักดัน และจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจตามความคิดเห็น ความต้องการคำแนะนำและคำสั่ง ให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของผู้ผู้นำที่นักการศึกษาได้ให้ไว้สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะในการประสานงาน ควบคุม ผลักดันและมีแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจตามความคิดเห็น ความต้องการ คำแนะนำและทำตามคำสั่งให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการหลายคนได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ดังนี้

Yukl (1998) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่ โดยจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และทักษะ (Skills) รายละเอียดประกอบด้วย

2.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงลักษณะทางบุคลิกภาพ ที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอยู่จำนวนมากที่สำคัญมี 4 ประการ (Yukl, 2010) คือ

2.1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะตั้งเป้าหมายให้ตนเองและผู้ตามไว้สูงที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ยุ้งยากให้ลุล่วงไปได้ ยืนกรานที่จะเผชิญกับปัญหาและความพ่ายแพ้

2.1.2 ความอดทนต่อความกดดัน (Stress-tolerance) ผู้นำที่มีความอดทนต่อความกดดันมักจะทำการตัดสินใจดี นิ่ง และมอบหมายทิศทางการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ที่ยุ้งยาก จากการศึกษาวิจัย พบว่า การก้าวไปข้างหน้า การใช้เวลาที่ยาวนาน ปัญหาความแตกแยกและความต้องการให้ตัดสินใจ เหล่านี้ล้วนทำให้ผู้นำเกิดความรู้สึกกดดันเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล

2.1.3 ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มักจะตระหนักได้อย่างแม่นยำถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของตน จึงมุ่งที่จะพัฒนานตนเองอยู่เสมอ ผู้นำเช่นนี้จะไม่ปฏิเสธข้อบกพร่องของตนหรือจะไม่เพื่อฝืนเกี่ยวกับความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จึงสามารถคงความสัมพันธ์ที่เป็นความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนและที่ปรึกษาไว้ได้

2.1.4 ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ (Integrity) หมายถึง ผู้นำที่ตรงกับค่านิยมของพวกเขาและตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกว่าเป็นคนซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบและมี ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความจงรักภักดีและได้รับความจงรักภักดี ได้รับความร่วมมือ และสนับสนุนจากคนอื่น

Adair (1986) มีความสนใจอย่างมากในเรื่องลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Characteristic) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่อาจขัดขวาง หรือช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ คุณสมบัติภาวะผู้นำที่สำคัญจะประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความพากเพียร ความซื่อสัตย์ อารมณ์ขัน ความรู้จักกาลเทศะ ความเมตตากรุณา ประสิทธิภาพ ความขยัน ความกล้าหาญ ความมั่นคง ความมั่นใจในตัวเอง ความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจอันแข็งแกร่งและความเสมอต้นเสมอปลาย

Blanchard (1982) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำคนนั้นมักจะทำตัวแบบใดในการนำคนอื่น และมีทัศนคติต่อผู้ตามอย่างไร เขาเห็นว่าผู้ตามมองตนเองว่ามีความสามารถ และมีความเชื่อว่า คนโดยทั่วไปมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงาน (นำเอาวิธีการของทฤษฎีมายมาใช้) หรือเขาชอบใช้วิธีการตามทฤษฎีเอ็กซ์ (X-theory) และเชื่อว่าต้องมีการเคี่ยวเข็ญให้พนักงานทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของผู้นำ อย่างไรก็ตามปัจจัยดังกล่าวเกิดจากการคิดโดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงไม่สามารถเลือกวิธีการนำโดยอาศัยปัจจัยนี้เพียงอย่างเดียวได้

Stogdill (Stogdill, 1981 อ้างถึงใน ไกษิษฐ์ เพลรินทร์, 2553: 50) ได้สรุปลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำจากงานวิจัย ระหว่างปี 1904 ถึงปี 1947 และจัดแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถ (Capacity) ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความตื่นตัว มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด มีความสามารถในการเริ่มต้น มีความสามารถในการตัดสินใจ
2. ความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ มีการศึกษาดี มีความรู้ มีความสำเร็จทางด้านการกีฬา
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ผู้ที่คนอื่นสามารถพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดริเริ่ม มีความคงเส้นคงวา มีความมุ่งมั่นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
4. การมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีส่วนร่วมทางสังคม ให้ความร่วมมือ มีความสามารถในการปรับตัว มีอารมณ์ขัน
5. สถานภาพ (Status) ได้แก่ ผู้อยู่ในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจดีเป็นที่นิยมชมชอบของคนทั่วไป

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำ ต้องเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่อความกดดัน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ น่าเชื่อถือ ขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการเริ่มต้นและตัดสินใจ รับผิดชอบ มีส่วนร่วมทางสังคม มีความยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย

## 2.2 ลักษณะแรงจูงใจของผู้นำ (Motivation)

แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในและที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทางความเข้มข้นและระยะเวลา โดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจมักจะมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและที่มีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำพลเรือน พลฤชชาติรัตน์ (2559: 36) กล่าวไว้ว่ามี 4 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and interpersonal needs) สองสิ่งนี้ เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีบุคลิกลักษณะเป็นไปตามแรงขับ เพื่องานในหน้าที่และความห่วงใยต่อผู้คน

2.2.2 ความต้องการอำนาจ (Power needs) เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น

2.2.3 การมุ่งความสำเร็จ (Achievement orientation) เป็นความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดความสำเร็จ เป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่

2.2.4 ความคาดหวังที่สูง (High expectations) เพื่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาที่เชื่อว่า สามารถปฏิบัติงานและจะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่นั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจของผู้นำ คือ ความคาดหวังที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยมความต้องการอำนาจเป็นแรงขับของบุคคล และมีภาระหน้าที่เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำให้มีประสิทธิผล

2.3 ลักษณะทางทักษะของผู้นำ (Skill) ส่วนประกอบที่สำคัญที่มักจะถูกกลืน เมื่อมีการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นั่นคือ ทักษะและประสบการณ์ (Skills and Experiences) ความมีศักยภาพหรือมีความรู้ที่เกี่ยวข้องสูงและมีทักษะที่สามารถจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นเรื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่ง สคิมิดท์และฮันเตอร์ (Schmidt & Hunter) ได้กล่าวไว้ว่า มี 4 ทักษะ ดังนี้

2.3.1 ทักษะวิธีการ (Technical skills) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ ระดับทักษะวิธีการสูงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในองค์การระดับต่ำ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาและคนอื่น ๆ ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามที่มีระดับทักษะสูงอย่าง เช่น ครู

2.3.2 ทักษะมนุษย (Interpersonal skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก ทศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่รู้ตัวและเกิดขึ้นอย่างคงที่สม่ำเสมอในพฤติกรรมของผู้นำ

2.3.3 ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งต้องการจะพัฒนา โดยการใช้แนวความคิด (Ideas) และความคิดรวบยอด (Concepts) ในการวางแผนในการจัดการ และในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในองค์การระดับสูงกว่าที่มีสายงานลักษณะเดียวกันนี้ มีขอบข่ายกิจกรรม และความซับซ้อนของ

ความสัมพันธ์ของงานที่มีมากกว่าและที่กว้างกว่า ทักษะความคิดรวบยอดก็ยิ่งเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ทักษะการบริหาร (Administrative skills มีความหมายรวมถึงสรุปว่า ลักษณะของผู้นำ คือ ผู้นำจะต้องเป็นประพจน์เป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถเป็นต้นแบบในการกระทำต่าง ๆ และแสดงให้เห็นว่าตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ อารมณ์ขัน รู้จักกาลเทศะมีความเมตตากรุณา ขยัน ก่อสร้าง มั่นคง มั่นใจในตนเอง มีความยุติธรรม มีขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบ

### 3. ความสามารถของการเป็นผู้นำ

ความสามารถของผู้นำ ในด้านความสามารถของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้อย่างน่าสนใจ กล่าวคือ

Giammatteo (1981, p.4 ได้เสนอแนวคิดว่า ความสามารถที่สำคัญของผู้นำ

ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ได้แก่ ไวต่อความรู้สึกของกลุ่ม รู้จักรับฟังความคิดเห็นคนอื่นด้วยความตั้งใจ จดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือข้อเสนอแนะของคนอื่น ช่วยให้คนอื่นเกิดความรู้สึกมีความสำคัญและเข้าใจความต้องการและไม่ควรโต้แย้ง

2. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ทำให้คนอื่นเข้าใจในสิ่งที่ปฏิบัติและเหตุผลในการปฏิบัติสิ่งนั้น ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก รวมทั้งการปฏิบัติงาน

3. ความสามารถด้านความเสมอภาค ได้แก่ เห็นความสำคัญของบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่เป็นผู้ผูกขาดในด้านความคิดเห็นหรือการกระทำ และสร้างสภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวสมาชิก

4. ความสามารถด้านการจัดองค์การ ได้แก่ พัฒนาจุดมุ่งหมายขององค์การ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว แยกแยะปัญหาต่าง ๆ ได้ ให้โอกาสคนอื่น มีความรับผิดชอบในงาน และวางแผนปฏิบัติตาม และประเมินผลงาน

5. ความสามารถด้านการตรวจสอบตนเอง ได้แก่ ตระหนักในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ตระหนักในความรู้สึกของสมาชิกและมีความอดทน อดกลั้น ตระหนักในการแสดงพฤติกรรมหาข้อเท็จจริงและ ช่วยเหลือกลุ่มในการเข้าใจตนเอง เจตคติ และค่านิยมที่พึงประสงค์

Katz (1955, P. 42) ได้กล่าวไว้ว่า ภารกิจที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำของผู้บริหาร คือ ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยทำงานร่วมกับคนอื่น (working with people) ทำงาน โดยรู้จักใช้คนอื่น (working through people) และให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (accomplish organizational goals) เพื่อให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว ผู้นำควรมีทักษะ 3 ประการ ดังนี้



1. ความสามารถด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ใช้ความรู้ ความสามารถ วิธีการ เทคนิค และอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในงานเฉพาะด้าน โดยอาศัยจากประสบการณ์ การศึกษา อบรมที่ตนเองได้รับ

2. ความสามารถด้านมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะความรู้ความสามารถที่จะ พิจารณา ตัดสินใจในเรื่องการทำงานร่วมกับคนและใช้คน รวมถึงความเข้าใจในเรื่องการสร้าง แรงจูงใจและการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถการมองภาพรวมของหน่วยงาน (conceptual skill) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจความซับซ้อนของหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ รวมทั้งความเหมาะสมในการจัดบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ทักษะการมองภาพรวมของหน่วยงานจะทำให้มองเห็น แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แทนที่จะปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของตนและกลุ่มของตนเท่านั้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554: 9) ได้กล่าวว่า ความสามารถของการเป็นผู้นำ หมายถึงการ รวบรวม พัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีและจำเป็นต่อการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการ ยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างเต็ม กำลังและดีที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น ความสามารถของการเป็นผู้นำจึง มุ่งเน้นการพัฒนาที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง (self-development และการพัฒนา บุคคลอื่นหรือพนักงานในองค์กรของตน (others development)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีความสามารถที่จำเป็น ในด้านบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร เป็นที่ร่างกายจิตใจสมบูรณ์ มีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพจากการฝึกฝน อบรม และจากการศึกษาหาความรู้ จนเกิดทักษะ ประสบการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และมีทักษะในการเข้าใจคนอื่นหรือมนุษย์ สัมพันธ์ซึ่งทักษะต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

#### 4. บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

มีนักวิชาการได้เขียนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

เป็นผู้นำนั้นจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพของการเป็นผู้นำ ซึ่งบทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่คอยปกป้องรักษา ผลประโยชน์ขององค์กร โดยใช้กระบวนการทำงานที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถจะต้องสร้างความมั่นคง สร้างสัมพันธภาพ ที่ดีและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร รวมถึงช่วยส่งเสริมในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างค่านิยมหลักขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือ สร้างบรรยากาศให้น่าเคารพศรัทธา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่ม ซึ่งก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ผู้นำไว้ ดังนี้

Koontz and Donnel (2011: 822) ได้ให้ข้อเสนอว่า การเป็นผู้ผู้นำที่ดีนั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ อยู่ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ หมายถึง มนุษย์แต่ละคนย่อมมีสภาพและความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว เกิดจากสาเหตุมากมายหลายประการ โดยปกติแล้วความต้องการและมีความพึงพอใจของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับสภาพและความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ผู้นำที่ต้องพยายามสนองตอบความต้องการหรือความพึงพอใจขั้นต่ำสุดของบุคคลเหล่านั้นให้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความสงบสุขและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการให้กำลังใจของผู้ร่วมงานจะดีได้นั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับชักจูงของหัวหน้าหรือผู้นำแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับประพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้นำด้วย ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียรของผู้ผู้นำ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อถือและปฏิบัติตาม

3. ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง ลักษณะการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้นำจะต้องใช้ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ เวลาและสภาพของบุคคลในหน่วยงาน การมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่เหมาะสม ย่อมเร้าใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปในลักษณะที่ดีมีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพจากการฝึกฝน อบรม และจากการศึกษาหาความรู้ จนเกิดทักษะประสบการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และมีทักษะในการเข้าใจคนอื่นหรือมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งทักษะต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Wall and Hawkins (1964: 394) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (Good executive)
2. เป็นผู้วางนโยบาย (Policy maker)
3. เป็นผู้วางแผน (Planner)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External group representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of internal relationship)
7. เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (Purveyor rewards and punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator)
9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group symbol)
10. เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)
11. เป็นนักอุดมคติ (Ideologist)
12. เป็นผู้ยอมรับในการปฏิบัติงานในองค์กร (Scapegoat)

ไพศาล จันทรภักดี (2558: 17-20) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The leader as executive บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำ คือ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยดี ผู้นำจะอยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รับผิดชอบติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The leader as planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานว่าควรนำเอาวิธีการอะไรมาใช้และทำอย่างไรการทำงานจึงจะบรรลุผลตามที่ต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนการดำเนินงานทั้งหมด บุคคลอื่นในองค์กรจะมีความเข้าใจในส่วนที่ตนรับมอบหมายเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The leader as policy maker) บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการวางนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แหล่งที่มาของนโยบายมาจากสามแหล่ง คือ มาจากเบื้องบนหรือเจ้านายที่มีตำแหน่งที่สูงกว่าผู้นำที่มาจากเบื้องล่าง มาจากคำแนะนำหรือมติของผู้ใต้บังคับบัญชาและจากผู้นำกลุ่มเอง(internal relationship)

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The leader as expert) ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการด้านนั้น ๆ แต่ความจริงแล้วจะให้ผู้นำมีความรอบรู้อย่างละเอียดในทุกเรื่องไม่ได้ ผู้นำจึงต้องอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกที่หนึ่งในองค์กร บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักมีผู้อื่นมาหาเพื่อปรึกษาหรือขอแนะนำช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัว บุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำ

อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์กรนั้น

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The leader as external group representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรใดก็ตาม จะทำการติดต่อกับองค์กรภายนอกหมดทุกคนโดยตรงย่อมเป็นไปได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้คอยทำหน้าที่ติดต่อกับองค์กรภายนอกแทนทำให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม ต่อมาไม่เพียงแต่จะมีเจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มติดต่อกับบุคคลภายนอกเท่านั้น เมื่อบุคคลภายนอกมาติดต่อกับกลุ่มก็ต้องผ่านผู้นำดังกล่าวเสียก่อน ผู้นำประเภทนี้จึงกลายเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือองค์กร มีหน้าที่เจรจากับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับองค์กรของกลุ่มโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (The leader as controller of internal relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่าง ๆ ภายในกลุ่มโดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีเรื่องอะไรเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในกลุ่มก็ต้องเจรจากับผู้นำของตน ในบางกลุ่มผู้นำจะดำเนินการต่อให้หรือไม่นั้นก็แล้วแต่ผู้นำของกลุ่มบางคนก็ไม่ค่อยสนใจเอาใจใส่สมาชิก หรือเอาใจใส่เฉพาะบางคน ทั้งนี้แล้วแต่คุณลักษณะของผู้นำเป็นคน ๆ ไป

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ (The leader as purveyor of rewards and punishments) บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและโทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณและโทษ จะกลายเป็นผู้มีอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้จะเป็นการขึ้นเงินเดือนหรือการมอบหมายงานให้มากบ้างน้อยบ้าง หรือให้งานที่ยาก ๆ หรือง่าย ๆ ทำก็ได้

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The leader as arbitrator and mediator) เมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นบุคลากรใดมีความสามารถในการทำให้ข้อขัดแย้งหายไปหรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The leader as exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดี จนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กรมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรคนสำคัญขององค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The leader as symbol of the group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน แต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากจะให้ทุกคนมีความสามัคคีกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้น ในกลุ่มจึงมักจะมีบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มยกย่องว่าเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใดและเขาจะดีด้วยกับคนทุก ๆ คน ขณะเดียวกันบุคคลคนนี้จะรักและยึดกลุ่มเป็นสรณะของตนอย่างที่สุด บุคคลนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มเป็นผู้นำทำนองเดียวกับประมุขของประเทศ

คือ พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจิตสูงสุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในตัวแทนรับผิดชอบ (The leader as substitute for individual responsibility) กลุ่มคนบางคนบางกลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับต่อการตัดสินใจและต่อการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคคลากร ในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำกรใด ๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมการณ์ (The leader as ideologist) ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อและความศรัทธาต่าง ๆ แก่บุคคลอื่น ๆ ตลอดจนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจจะเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยมปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มไป ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นนักพูดและนักคิดที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as parent figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสที่สุดในกลุ่มและมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะเป็นบิดามารดาของกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะดูว่าใครก็ตามผู้ที่ถูกดูดำนั้นไม่รู้สึกรังเกียจ เพราะทุกคนทราบดีว่าเป็นการดูดำด้วยความหวังดีเสมอและผู้นำประเภทนี้จะเป็นที่พึ่งทางใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมจะหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ตนเองจะต้องรับเป็นผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่มบุคคลากร ในกลุ่มคนทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น จะโยนความรับผิดชอบไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปิดความรับผิดชอบให้ก็อาจกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไป สมาชิกในกลุ่มจะเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

สรุปได้ว่า ผู้นำจะควรมีบทบาทเป็นนักบริหาร เป็นนักวางนโยบาย ประกอบกับต้องเป็นนักวางแผน มีความรู้ความสามารถอยู่ เป็นตัวแทนกลุ่มในการติดต่อกับภายนอก รักษาสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร เป็นผู้ที่คอยให้ทั้งคุณและโทษแก่สมาชิกในองค์กร เป็นผู้ที่รื้อไกล่เกลี่ยหรือตัดสินปัญหาที่เกิดภายในองค์กร เป็นบุคคลตัวอย่างในองค์กรและเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร

## 5. ลักษณะภาวะผู้นำ

### 5.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล ซึ่งจะมามีบทบาทหน้าที่เหนือผู้อื่นโดยจะเป็นผู้ที่ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

Hoy and Miskel (2001: 392) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อสังคม ซึ่งมีบุคคล ๆ หนึ่งพยายามที่จะเข้ามามีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อดำเนินกิจกรรมตามโครงสร้างด้วยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร

Yukl (1998: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Giammatteo (1981 2) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันมิใช่เป็นผู้สั่งการและควบคุม แต่เป็นผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร โดยมีหน้าที่สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ ทำให้งานสำเร็จ ช่วยให้กลุ่มคณะทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากรและใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหา ด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

Stogdill (1990: 24) ได้รวบรวมความหมายภาวะผู้นำไว้ 11 แห่ง คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการเน้นถึงกระบวนการของกลุ่ม เช่น นักวิชาการบางคนมองว่าภาวะผู้นำ คือ ความเด่นหรือความมีอำนาจของบุคคลปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพนั้น ๆ เช่น การที่คนคนหนึ่งมีบุคลิกภาพ (Personality) อัตลักษณ์ (Character) และคุณลักษณะ (Trait) ที่พึงประสงค์มากกว่าคนอื่น ๆ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามความประสงค์ของตน ได้แก่ ความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความประสงค์ของตนตลอดจนทำให้ผู้ตามเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความร่วมมือ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล หมายถึง การใช้อิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงความประพฤติของผู้อื่น
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เช่น การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้คนอื่น ๆ กระทำการหรือสนองตอบต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของตนไปในทิศทางที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมกัน
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวนหรือเกลี้ยกล่อม หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนด้วยวิธีชักชวนและ دلใจ มากกว่าที่จะเป็นการอำนวยความสะดวกหรือส่อไปในทางที่จะใช้การบังคับข่มขู่
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ด้านอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจที่สมาชิกในกลุ่มมีอยู่แตกต่างกัน

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง พลังพลศาสตร์ (Dynamic force) ซึ่งกระตุ้น จูงใจและประสานงานของการจัดระเบียบ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิภิกิริยาโต้ตอบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งบุคคลอื่น ๆ ย่อมคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำ เพราะบุคคลเหล่านั้นประสงค์ที่จะกระทำ เช่นนั้นด้วยความสมัครใจ มิใช่ถูกบังคับให้กระทำ

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบทบาทที่แตกต่างกัน หมายถึง ผลของปฏิภิกิริยาโต้ตอบ ระหว่างบุคคลที่มีบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในปฏิภิกิริยาโต้ตอบดังกล่าวนี้มี ทั้งบุคคลที่มีบทบาทสูงกว่า (ผู้นำ) และบทบาทที่ต่ำกว่า (ผู้ตาม)

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความคิดริเริ่มในการงาน หมายถึง การริเริ่มและ บำรุงรักษาเกี่ยวกับโครงสร้างของความคาดหวังและปฏิภิกิริยาโต้ตอบระหว่างกัน

ไท คำลั่น (2551: 18) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล ของผู้นำที่ต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ผู้นำต้องการ โดยกระทำอย่างตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ซึ่งอิทธิพลต่าง ๆ ประกอบด้วยอำนาจการจูงใจ ประสานงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ไพศาล จันทรภักดี (2558: 16) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีศิลปะ หรือกระบวนการ หรือความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามหรือกลุ่มหรือบุคคล ในองค์กรยอมรับการสั่งการหรือดำเนินการ หรือปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้นำต้องการหรือพึงประสงค์ปรารถนาของทั้ง 2 ฝ่าย

กฤษดา ผ่องวิทยา (2547: 19) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล ซึ่ง เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคล ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม ให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคล ๆ ที่พยายาม เข้ามามีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโดยใช้ศิลปะหรือกระบวนการหรือความสามารถในการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวให้บุคคลอื่นร่วมดำเนินการไปด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือ วัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

## 5.2 การพัฒนาภาวะผู้นำ

DuBrin (2011: 330-356) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ การทำความเข้าใจตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาตนเองหรือการทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างเด่นชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น การทำความรู้จักตนเองทำได้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-loop learning) กับการเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-loop learning) การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-loop learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำของตน การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยันหรืออธิบายความมีเหตุผลของเป้าหมายหรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้คือ ช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผลการพยายามทบทวนเพื่อความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างการเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอ วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำที่มีตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการและความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือคำแนะนำ



อย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้ได้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุม แล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหา นั้นมาใช้กับผู้ได้บังคับบัญชาคนอื่นที่หนึ่ง หรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช่ภาวะผู้นำเช่นนั้น หากพบว่าไม่ใช่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

5. การให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์ เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอนการแนะนำ การให้กำลังใจและการฝึก ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคลให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับ คำปรึกษาแต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ขึ้นอยู่กับผู้รับการพัฒนา

Bennis (อ้างอิงใน ยุคดา รักไทย. 2545: 132) การประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นยอดปรารถนาของผู้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าองค์กรหรือระดับประเทศการไปสู่ทางแห่งความสำเร็จได้ผู้นำต้องอาศัยการบริหาร 3 ประการคือ การบริหารตน การบริหารคนและการบริหารงาน

ไพศาล จันทรภักดี (2558: 52 ได้สรุปไว้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นต้องพัฒนาภาวะผู้นำตนเองเพื่อตนเอง ผู้นำตนเองเพื่อบุคคลอื่น และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองเพื่อการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำที่มีผลต่อตนเองผู้อื่น ซึ่งได้มาจากการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาดต่าง ๆ ของตนเอง บุคคลอื่น โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์การให้คำปรึกษา

### 5.3 คุณสมบัติภาวะผู้นำ

DuBrin (2011: 26-35) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความน่าไว้วางใจ
3. เป็นคนกล้าแสดงออก และมีการแสดงออกที่เหมาะสม
4. มีความมั่นคงทางอารมณ์
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีอารมณ์ขัน
7. มีความเอื้ออารี
8. มีความอดทนสูง

9. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน
10. มีความคิดริเริ่ม
11. มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
12. มีความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว
13. มีความกล้าหาญ

Notte (1996: 385-398) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีจิตใจกว้างขวาง
3. มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด
4. มีความเป็นประชาธิปไตย
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ยอมรับในความผิดพลาด
9. มีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง
10. ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
11. มีความสามารถในการสื่อสาร
12. รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
13. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
14. เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
15. เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว

Stogdill (1979) กำหนดคุณสมบัติภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ตั้งแต่ปี 1904 ถึงปี 1947 ไว้จำนวน 124 คุณสมบัติ โดยจำแนกคุณสมบัติดังกล่าวออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้ (Capacity) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา (Intelligence) การเตรียมพร้อม (Alertness) ความสามารถทางภาษา (Verbal facility) พลังสร้างสรรค์ (Originality) และการตัดสินใจ (Judgment)
2. การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางด้านวิชาการ (Scholarship) ความรู้ (Knowledge) และการบรรลุความสำเร็จทางการกีฬา (Athletic accomplishments)

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือได้ (Dependability) การริเริ่ม (Initiative) การยืนหยัด (Persistence) ความเจริญก้าวหน้า (Aggressiveness) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) และความปรารถนาในความเป็นเลิศ (Desire to excel)

4. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม (Activity) การเข้าสังคม (Sociability) การร่วมมือ (Cooperation) การปรับตัว (Adaptability) และการมีอารมณ์ขัน (Humor)

5. สถานะ (Status) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic position) และความมีชื่อเสียง (Popularity)

ถึงแม้ว่าสต็อกดิลล์ (Stogdill) จะค้นพบคุณสมบัติของผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกับบุคคลที่ไม่เป็นผู้นำแล้ว สต็อกดิลล์ยังชี้ให้เห็นอีกว่าคุณสมบัติที่ค้นพบนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว (by itself) ที่เกิดจากผลของการละเลยไม่ใส่ใจและผลจากความหงุดหงิดใจ นอกจากนี้ยังยืนยันอีกว่าบุคคลผู้เป็นผู้นำนั้นจะไม่มีคุณลักษณะใดที่เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะดังกล่าวจะมีผลกระทบมาจากสถานการณ์ของแต่ละสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง ดังนั้น สต็อกดิลล์จึงเพิ่มลักษณะที่หก เข้าไปในคุณสมบัติของภาวะผู้นำ คือ องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ (Situational components) เช่น คุณลักษณะของผู้ตามและเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ต่อมาในปี 1974 Stogdill (1990: 72-91) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและสรุปว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้อย่างเพียงพอไม่สามารถพยากรณ์หรือวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ จากการสรุปงานวิจัยที่ได้ศึกษาจึงได้สรุปคุณสมบัติภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical characteristics) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ดีและคุณลักษณะทางด้านร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก และรูปร่าง จะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน การมีส่วนสูงน้ำหนักที่มากกว่าไม่ได้เป็นเงื่อนไขของผู้ที่เป็นผู้นำเสมอไปแต่องค์กรจำนวนมากเชื่อว่า บุคคลที่มีรูปร่างใหญ่จะจำเป็นต่อการได้รับความเชื่อถือจากผู้ตามแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับบัญชาหรือความกลัว

2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ภูมิหลังทางสังคมของผู้นำที่ถูกนำมาศึกษา เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคมและการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social mobility) โดยการศึกษาสรุปได้ว่า (1) สถานภาพทางสังคมที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเป็นผู้นำ (2) บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าผู้นำที่มีการศึกษาดีกว่าในอดีต

3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษา เช่น สติปัญญา ความเด็ดขาด (Judgment, decisiveness) ความรู้ ความคล่องแคล่วในการใช้คำพูด (Fluency of speech) ผู้นำจะมีคุณสมบัติเช่นนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แม้ว่าจะพบความสัมพันธ์ค่อนข้างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างเด็ดขาด ต้องพิจารณาตัวแปรอื่นประกอบด้วย

4. บุคลิกภาพ (Personality) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะมีบุคลิกภาพ ดังนี้  
ความสามารถในการปรับตัว มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น การมีความสมดุลในอารมณ์ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความมีอิสระและความเป็นตัวของตัวเอง (Independence, nonconformity) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality, Creativity) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Personal integrity, Ethical conduct) และความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพเหล่านี้ อาจไม่สอดคล้องกันในผู้นำทุกกลุ่มและทุกองค์กร

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related characteristics) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement drive, desire to excel) ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ (Drive for responsibility) ความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacles) รับผิดชอบต่อในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ (Responsible in pursuit of objectives) และการมุ่งงาน (Task orientation)

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) คุณลักษณะทางสังคมของผู้นำที่ถูกพิจารณาว่าเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการประสานความร่วมมือ (Ability to enlist cooperation) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative ability) ความปรารถนาที่จะร่วมมือกับบุคคลอื่น (Cooperativeness) ความนิยมแพร่หลายและมีเกียรติ (Popularity, prestige) การชอบสังคมและ การมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sociability, interpersonal skill) การมีส่วนร่วมกับสังคม (Social participation) รู้จักกาลเทศะและมีทักษะด้านการทูต (Social diplomacy)

Barnard (1972: 108) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำที่เด่น ๆ ไว้ ดังนี้

1. มีชีวิตชีวา และจิตใจที่เข้มแข็งอดทน
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความฉลาดไหวพริบดี

เสถียร เป็นเหลือ (2553: 1 17-1 18) คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย (Characteristics) บุคลิกภาพ (Personalities) คุณภาพ (Qualities) และสภาวะการณ์ (Situational environment) ในลักษณะต่าง ๆ และจัดทำเป็น 48 ข้อ กระทั่ง ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี
2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี
3. มีความรู้ ความสามารถในการงานบริหารที่รับผิดชอบ
4. มีการตัดสินใจอย่างมีวิจารณ์ญาณ
5. มีความสามารถในการจำ ได้นาน
6. มีความสามารถในการพูดจูงใจ
7. มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
8. มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา
9. เรียนรู้จากความผิดพลาดได้รวดเร็ว
10. ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
11. มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นและอดทน
12. มีวินัยในตนเอง
13. เป็นคนกล้าคิดกล้าตัดสินใจ
14. มีความยุติธรรม
15. มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน
16. มีความสามารถในการใช้ภาษา
17. มีน้ำใจเป็นนักกีฬา
18. มีอุปนิสัยทำงานหนัก
19. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
20. ยอมรับความผิดพลาดของตนเองได้
21. มองโลกในแง่ดีเสมอ
22. มีความซื่อสัตย์สุจริต
23. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
24. เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย
25. มีความจริงใจต่อการทำงานและคณะครู
26. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
27. มีความรับผิดชอบ

28. มีคุณธรรม
29. สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี
30. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
31. มีความรักและผูกพันต่อคณะครู
32. มีอารมณ์ขันในบางโอกาส
33. มีทัศนคติในเชิงบวกต่อเพื่อนมนุษย์
34. ยอมรับและให้ความสำคัญกับคนอื่นเสมอ
35. รู้จักตนเองเป็นอย่างดี
36. มีอัธยาศัยดีกับผู้ร่วมงาน
37. เป็นคนที่มีความยืดหยุ่น
38. มีบุคลิกภาพเปิดเผย
39. เป็นคนลักษณะใจกว้าง
40. เข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของผู้อื่น
41. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
42. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
43. เป็นคนที่มองการณ์ไกล
44. มีความคิดเป็นเชิงระบบ
45. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
46. มีความสามารถในการเข้าใจบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี
47. มีความคิดสร้างสรรค์
48. มีความเชื่อมั่นในบุคคลอื่น

ไพศาล จันทรภักดี (2558: 32-33) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ หรือผู้นำรุ่นใหม่ไว้ ดังนี้

1. ผู้นำต้องก้าวทันเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ต้องตระหนักในความสำคัญของทรัพยากร
3. ต้องใช้การจัดการแบบมีส่วนร่วม
4. ต้องมีโลกทัศน์กว้างไกล
5. มีความรู้ความสามารถ
6. มองการณ์ไกล
7. มีความรับผิดชอบ
8. มีความกระตือรือร้น

9. กล้าตัดสินใจ
10. มีคุณธรรม
11. ต้องมีความซื่อสัตย์
12. ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย
13. ต้องมีความเป็นสากล
14. ต้องรักษาคำพูด
15. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี
16. มีความสามารถคาดหมาย ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต
17. สื่อสารได้อย่างดี
18. น่าเชื่อถือ
19. กล้าได้กล้าเสีย
20. กล้าคิดนอกกรอบ
21. กล้าที่จะทำให้องค์กรมีความกะทัดรัด คล่องตัว
22. ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
23. มีนิสัยดี สามารถปรับตัวได้
24. สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม
25. ชักนำให้เกิดความสามัคคี
26. ต้องประสานคนกับสิ่งที่จะทำหรือประสานคนกับงาน
27. พยายามให้ผู้ที่ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
28. มีความยุติธรรม
29. มีความเป็นผู้นำ มีวุฒิภาวะมีอารมณ์แจ่มใส
30. มีความสามารถในด้านการจัดการ
31. มีการวางแผน
32. มีพลังและความกระตือรือร้น
33. มีจินตนาการ
34. มีบุคลิกภาพที่ดี
35. มีสติปัญญาสูง
36. มีความสามารถในการวิเคราะห์
37. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
38. เป็นคนมีเหตุผล
39. มีสุขภาพอนามัยดี

40. ต้องเป็นนักแก้ปัญหา
41. คำพูดและการกระทำต้องสอดคล้องกัน
42. เป็นคนมีความเสียสละเห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม
43. ทำงานตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอ
44. บริหารงานตามนโยบายที่หมู่คณะช่วยกันวางไว้
45. กล้าเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน
46. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของกลุ่ม ไม่ว่าจะผลจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม
47. มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบ

กฤษดา ผ่องพิทยา (2547: 12) คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพหรือคุณสมบัติที่ควรเป็นของผู้นำซึ่งประกอบด้วย ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ คุณภาพและสภาวะการณ์ ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ความสามารถในการใช้ภาษาในการติดต่อกับผู้อื่น มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า คุณสมบัตินี้ภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีทั้งคุณสมบัติด้านความรู้และเป็นผู้มีคุณสมบัติที่ดีด้านจริยธรรม เช่น มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม รวมทั้งด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี

## 6. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำของนักวิชาการต่าง ๆ นำเสนอ ดังนี้

Stogdill (อ้างถึงใน กาญจนี เรื่องมนตรีย์. 2557: 19) ได้ทำการสรุปทฤษฎี ผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่หรือทฤษฎีมหาบุรุษ (The great man theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้พยายามอธิบายว่า ผู้นำที่มาจากพันธุกรรม นั่นคือ เป็นผู้เข้ามาโดยกำเนิด (Leaders are born) เกิดมาพร้อมลักษณะบางประการที่จะส่งเสริม และสนับสนุน ให้เป็นผู้นำ ผู้นำตามทฤษฎี ผู้ยิ่งใหญ่หรือทฤษฎีมหาบุรุษนี้จะมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากคนอื่น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีความเชื่อว่าประวัติศาสตร์ของโลก คือ ประวัติศาสตร์ของผู้ยิ่งใหญ่

2. ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเห็นว่า ผู้นำ มาจากเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ สถานการณ์ทำให้เกิดผู้นำ สรุปนักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้นำเกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาสังคม สงครามและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำได้ หรือที่เคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า สถานการณ์สร้างผู้นำ (วีระบุรุษ)



3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-situation theories) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าภาวะผู้นำมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ ธรรมชาติของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม เหตุการณ์หรือปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่หน้าที่ที่สำคัญของผู้นำ คือ ช่วยเหลือกลุ่มในการกำหนดเป้าหมาย ช่วยเหลือกลุ่มในการหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของผู้นำและเป้าหมายกับความต้องการของผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-expectation theories) อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำ คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นหากมีการสร้างปฏิสัมพันธ์นั้นให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังของกลุ่ม แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกจะเปลี่ยนแปลงไปตามความคาดหวังในเรื่องของรางวัลและการถูกลงโทษ

5. ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic theories) ทฤษฎีนี้ มุ่งเน้นที่ความเป็นมนุษย์และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกภายในองค์กร มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ ต้องการแรงจูงใจ จึงจะพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความกลมเกลียวของหน่วยงาน ผู้นำจำเป็นต้องหาวิธีส่งเสริม ควบคุม หรือจูงใจ ในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติภารกิจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theories) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บน สมมุติฐานที่ว่าปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้นปรากฏออกมาในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก ในกลุ่มปฏิสัมพันธ์จะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการแลกเปลี่ยน ทางสังคมนั้น สมาชิกของกลุ่มจะมอบเกียรติ สถานะและศักดิ์ศรีให้กับผู้นำเพื่อแลกกับการที่ผู้นำช่วย ให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

Stogdill สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมี ดังต่อไปนี้ (Stogdill. 1981 และ Stogdill. 1990)

1. ลักษณะทางกาย เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
3. สติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมุ่งทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

คุณลักษณะของผู้นำ 10 ประการที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล

(Stogdill. 1981 อ้างถึงใน Bass and Stogdill. 1990 และ กาญจน์ เรื่องมนตรี.

2557: 21)

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

กาญจน์ เรื่องมนตรี (2557: 19-21) ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait theories) ก่อนปี ค.ศ. 1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่า ผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด (Leaders are born) เช่น เป็นผู้มีร่างกาย แข็งแรง ทฤษฎีนี้ เสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกายหรือด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำซึ่งเริ่ม มาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีความเชื่อว่า คนที่เป็นผู้นำ จะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้นจึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น วัดสติปัญญาและวัดบุคลิกภาพ มีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของ

ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) ผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

กาญจน์ เรื่องมนตรี (2557 : 28-35) ยุคการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) เริ่มต้นประมาณตอนต้น สงครามโลกครั้งที่สองจนถึงประมาณ ค.ศ. 1967 เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการศึกษา คุณลักษณะของผู้นำ ประกอบกับความเจริญทางจิตวิทยาในการศึกษาพฤติกรรม มนุษย์จึงทำให้นักวิจัยหันมาสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ การศึกษาว่าผู้นำเป็นอย่างไร แต่การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเป็นการศึกษาว่าผู้นำทำหรือวิธีการที่ ผู้นำมอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกน้อง เป็นต้น วิธีการศึกษาพฤติกรรมของ

ผู้นำกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีความคล้ายกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ ทั้งสองวิธีเชื่อว่าวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (One best way) ในการนำ แต่ทั้งสองวิธีก็มีความแตกต่างกัน โดยที่วิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นมาแต่เกิด (Born leader) แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเชื่อว่าผู้นำนั้นฝึกได้หรือเรียนได้ ดังนั้น นักวิจัยในยุคที่ 2 นี้ จึงยอมรับว่าหากบุคคลได้รับการฝึกให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้การวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำนั้น นักวิจัยมักจะดำเนินการใน 2 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 การศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership functions) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการศึกษาหน้าที่ของผู้นำ วิธีนี้มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่ม ด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ หน้าที่ประการแรก เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา หน้าที่ประการที่สอง เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคมหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจอาจ ได้แก่ การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น หน้าที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษา กลุ่มอาจประกอบด้วย การช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่นการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สมาชิกคนใดคนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหล่านี้ได้ดีที่สุดก็จะเป็นผู้นำของกลุ่ม

แบบที่ 2 การศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการศึกษาแบบของผู้นำ วิธีนี้มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมากแล้วนักวิจัยจะแบ่งแบบของ ผู้นำเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task-oriented style) กับแบบมุ่งคน (Employee-oriented style) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำและนิเทศงานอย่าง ใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างความสำเร็จให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคนจะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า การควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือศรัทธาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

แนวคิดอย่างหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ของ Hoy และ Miskel (1991) คือ สถานการณ์เป็นผู้สร้างผู้นำ ปัจจัยในสถานการณ์ที่กำหนดความเป็นผู้นำ ได้แก่

1. คุณสมบัติของโครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาดขององค์กร ลำดับชั้นของการบังคับบัญชาภายในองค์กร ความเป็นพิธีภายในองค์กร เป็นต้น
2. บรรยากาศขององค์กร เช่น บรรยากาศแบบเปิดเผย แบบร่วมมือ ร่วมใจ บรรยากาศของกลุ่ม เป็นต้น
3. คุณลักษณะของบทบาท เช่น อำนาจตามตำแหน่ง แบบของภารกิจ ความยากง่ายของภารกิจ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความอดทนต่อ ความคลุมเครือ อำนาจ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

การศึกษาภาวะผู้นำโดยการศึกษาพฤติกรรมของผู้หน้านั้น ดังได้กล่าวมาแล้วว่า มีวิธีการ ศึกษา 2 แบบ คือ ศึกษาหน้าที่ของผู้นำกับการศึกษาแบบของผู้นำ ตัวอย่างของการศึกษา หน้าที่ ของผู้นำ ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2536) การศึกษาของ Dorwin Cartwright and Alvin Zander (1953) ได้สรุปหน้าที่สำคัญของผู้นำไว้ 2 ประการ คือ

1. การทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)
2. การทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ (Group Maintenance)

Etzioni (1961) ได้สรุปหน้าที่สำคัญของผู้นำไว้ คือ

1. การระดมทรัพยากรทั้งหลายเพื่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ
2. การบูรณาการทางสังคมของสมาชิกภายในกลุ่ม การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ

โดยศึกษาแบบของผู้หน้านั้นมักจะเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้ที่ริเริ่ม ทำการศึกษาแบบของผู้นำ ได้แก่ Lewin, Lippitt and White (1939) ได้ศึกษากระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและประสิทธิภาพของงาน ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบอัตตาริปไตย (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบตามสบาย (Laissez-faire) ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยให้ผลดีกว่าในกระบวนการกลุ่ม

กาญจน์ เรืองมนตรี (2557: 30-31) ได้ทำการศึกษาแบบของผู้นำที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state leadership studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state university) โดยการ ริเริ่มของ ดร.แครอล ชาเทิล (Dr.Carrol L. Shartle) ต่อมาใน ค.ศ. 1949 เฮมพ์ฟิล และคูนส์ (John K. Hemphill and Alvin E.Coons) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุง LBDQ อีก หลายครั้ง โดย บุคคลหลายคน เช่น ฮาลพิน (Halpin) ไวนเนอร์ (Winer) สตอกดิลล์ (Stogdil) เป็นต้น การวัดด้วย LBDQจะสามารถจำแนกผู้นำออกเป็นสองมิติคือ กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้ นับเป็นครั้งแรกที่เน้น ความสำคัญของทั้งงานและคนใน การประเมินพฤติกรรมผู้นำ (Drake and Roe, 1986)

ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้ศึกษาสัมพันธ์ภาพระหว่างพฤติกรรมผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในเรื่อง ภาวะการณ์เป็นผู้นำที่มีความสำคัญและควรกล่าวถึงการศึกษาค้นคว้าที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ปฏิบัติงานการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอซึ่งกระทำโดยหน่วยวิจัยทาง ธุรกิจ (Bureau of business searcher) เริ่มในปี ค.ศ.1945 เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมของ ผู้นำชนิด ต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ผลของการใช้ชนิดภาวะการณ์เป็นผู้นำที่ต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความพึง

พอใจของกลุ่ม ได้มีการศึกษาค้นคว้าหลายครั้ง ซึ่งครั้งหนึ่งได้มีการสร้างแบบสอบถามที่อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior description questionnaire-LBDQ) ขึ้นมาและได้มีการเก็บข้อมูลจากทหาร ข้าราชการ นักบริหาร ครู เป็นต้นการศึกษาค้นคว้านักวิชาการต่างตระหนักว่าการศึกษาก่อน ๆ นี้มักจะสันนิษฐานเอาว่าเมื่อพูดถึงภาวะการณ์เป็นผู้นำนั้น หมายความว่าถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำที่ดีเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ นักวิชาการจึงตกลงกันที่จะศึกษาภาวะผู้นำ โดยไม่สนใจคำจำกัดความหรือการมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

1. ในขั้นแรก ได้ส่งแบบสอบถาม (LBDQ) ไปในหลายกลุ่มและหลายสถานที่โดยเอาสาระของแบบสอบถามมุ่งพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวอย่างของผู้นำ ผลปรากฏออกมา เป็นที่น่าประทับใจ นั่นคือ ปรากฏมิติของภาวะการณ์เป็นผู้นำสองมิติจากข้อมูลที่ได้รับจาก แบบสอบถามที่มีจำนวนมากมาย มิติทั้งสอง คือ มิติกิจสัมพันธ์ หรือเรียกว่ามิติการริเริ่มทาง โครงสร้าง (Initiating structure) กับมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หรือเรียกว่า มิติคิดคำนึงถึงผู้อื่น สำหรับมิติคำนึงถึงผู้อื่นนั้นผู้นำในมิตินี้ จะเป็นผู้ให้ความเป็นมิตรไว้วางใจได้ รวมถึงเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ส่วนมิติริเริ่มทางโครงสร้างนั้นเวลานั้นการกำหนดบทบาท ดังนั้นจึงมีการกำหนดรูปแบบการทำงาน ตารางเวลาการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจกล่าวง่าย ๆ ว่ามิติคิดคำนึงถึงผู้อื่นนั้น ผู้นำจะให้ความสำคัญกับคน ส่วนในมิติริเริ่มทางโครงสร้าง ผู้นำจะให้ความสำคัญเรื่องงาน จากมิติที่สำคัญทั้งสองที่ได้จากการศึกษา นักวิจัยได้นำมาพิจารณาเป็นแบบภาวะทางการเป็นผู้นำได้ 4 แบบ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541) จากแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำ LBDQ Form XII (Leadership behavior theory) สรุปทฤษฎีพฤติกรรม ผู้นำ แบ่งออกเป็น 12 ด้าน มีรายละเอียด ต่อไปนี้

- 1.1 ด้านการเป็นผู้แทนของกลุ่ม (Representation) หมายถึง การพูดและกระทำในฐานะผู้แทนของกลุ่ม
- 1.2 ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง (Demand reconciliation) หมายถึง ความต้องการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งและลดความยุ่งยากไม่เป็นระเบียบของระบบ
- 1.3 ด้านความอดทนต่อความไม่แน่นอน (Tolerance of uncertainty) หมายถึง ความสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเลื่อนเวลา โดยปราศจากความวิตกกังวลและรำคาญ
- 1.4 ด้านการกระตุ้น (Persuasion) หมายถึง ใช้การจูงใจและเหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจอย่างชัดเจน
- 1.5 ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน (Structure) หมายถึง การวางบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและให้ลูกน้องรู้ว่าตนคาดหวังอะไร
- 1.6 ด้านความอดทนต่อความมีอิสระ (Tolerance of freedom) หมายถึง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัดสินใจและปฏิบัติ

1.7 ด้านการแสดงบทบาทสมมติ (Role assumption) หมายถึง แสดงบทบาทผู้นำได้อย่างคล่องแคล่วมากกว่าการยกบทบาทผู้นำให้ผู้อื่น

1.8 ด้านการให้ความสำคัญกับคน (Consideration) หมายถึง ทำให้ได้บังคับบัญชามีความสุข มีสถานภาพและความเป็นอยู่ดีและให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 ด้านการเน้นผลงาน (Production emphasis) หมายถึง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงาน (เปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส)

1.10 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Predictive accuracy) หมายถึง การตัดสินใจที่แม่นยำสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป หลายสิ่งเป็นอย่างที่คาด การคาดการณ์มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นมีการคาดการณ์ถึงปัญหาและวางแผน

1.11 ด้านการบูรณาการ (Integration) หมายถึง กลุ่มทำงานร่วมกันเป็นทีม ระวังปัญหาเวลาที่ปัญหาเกิดขึ้น การทำงานของกลุ่มอย่างประสานกัน กลุ่มจัดการกับข้อแตกต่าง

1.12 ด้านการปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา (Superior orientation) หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ไมตรี กับผู้บังคับบัญชา ด้วยความพยายาม ดิ้นรน ต่อสู้ มุ่งมั่น ฝ่าฟัน แข่งขันกันเพื่อให้มีสถานภาพสูงขึ้น

2. การศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) เริ่มศึกษาแบบของผู้นำในเวลาใกล้เคียงกับการวิจัยที่มหาวิทยาลัย แห่งรัฐโอไฮโอ โดยเริ่มวิจัยที่ศูนย์วิจัยสำรวจของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Survey Research Center) โดยการนำของ เรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) งานที่วิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนนี้ มุ่งศึกษาองค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ เป้าหมายของการศึกษาก็เพื่อที่จะจำแนกแบบของผู้นำและความสัมพันธ์ ระหว่างแบบของผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผล เกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ความพอใจ ในการ ทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิตและประสิทธิผล ผลการวิจัยได้จำแนกผู้นำเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งผลผลิต (Production-centered) กับ แบบมุ่งคนงาน (Employee-centered) ผู้นำแบบยึดผลผลิตจะสร้างมาตรฐานในการทำงานแจ่มแจ้ง ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนและเทคนิคในการทำงานกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ผู้นำแบบยึดลูกน้องจะช่วยให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการ ทำงาน สร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สนับสนุน และส่งเสริมให้ลูกน้องเชื่อว่าตนเองก็เป็นคนมีเกียรติ มีความสำคัญ

2.2 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กลุ่มในการตัดสินใจ

2.3 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะตั้งมาตรฐานในการทำงานค่อนข้างสูงในการทำวิจัยต่อ ๆ มา ลีเคอร์ท พบว่า ผลผลิตจะเพิ่มมากขึ้นถ้ากระบวนการของการเป็นผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ความศรัทธาและไว้วางใจ การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ

3. การศึกษาผู้นำของกลุ่มที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard studies of group leadership) ในปี ค.ศ. 1947 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (Leadership of social relations) ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ภายใต้การนำของ ดร.โรเบิร์ตเบลล์ (Robert F. Bales) การศึกษาครั้งนี้แตกต่างไปจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอและมิชิแกนอยู่บ้าง การศึกษานี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มย่อย ในห้องปฏิบัติการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรง ผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social leader) (Bales, 1954) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบมุ่งสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม พยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้ บุคคลที่สมาชิกของกลุ่มตัดสินใจว่าเสนอความคิดดีที่สุดในการตัดสินใจมักจะไม่ใช่คนที่เพื่อนรักมากที่สุด

4. งานวิจัยของบุคคลอื่น ๆ ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับแบบของผู้นำอื่น ๆ อีก บุคคลที่สำคัญ เช่น เกทเซล (Getzels) และกูบา (Guba) เบลคและมูทอน (Blake and Mouton) เรดดิน (Reddin) เป็นต้น จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการทางสังคม เกทเซล และกูบา ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำทางสถาบัน (Normative style) ผู้นำทางบุคคล (Personal style) และผู้นำทางสถานการณ์ (Transactional style) (Getzels and others, 1957) อาศัยแนวคิดพื้นฐานจากการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1985) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งที่คน หมายถึง สัมพันธภาพที่อบอุ่นระหว่างบุคคล การยอมรับในเกียรติและคุณค่าของบุคคล มิติมุ่งที่ผลผลิต หมายถึง การประสบความสำเร็จในการกิจที่ต้องปฏิบัติ อาศัยมิติทั้งสองนี้ เบลคและมูทอนแบ่งผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้ แบบย่ำแย่ (Impoverished) แบบชุมชนสังสรรค์ (Country club) แบบมุ่งแต่งงาน (Task) แบบทางสายกลาง (Middle-of-the-road) และแบบทำงานเป็นทีม (Team)

จากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โอไฮโอ และฮาร์วาร์ด ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ เรดดิน (Reddin, 1970) นำมาพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีสถิตสามมิติ (3-D model) ซึ่งพิจารณาผู้นำใน 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล เขาได้แบ่งผู้นำออกเป็น 8 แบบเช่น แบบที่มีประสิทธิผลมา 4 แบบ คือ ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำทีม (Executive) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) และผู้บุกงาน (Benevolent Autocratic) แบบของผู้นำที่มี

ประสิทธิผลน้อย 4 แบบคือ ผู้เอาใจ (Missionary) ผู้ยอมความ (Compromiser) ผู้ทนทำ (Deserter) และผู้คุมงาน (Autocrat) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำนั้น โดยมากจะแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งมุ่งที่สัมฤทธิ์ผลบางประการของเป้าหมายของกลุ่ม อีกมิติหนึ่งมุ่งที่การบำรุงรักษาหรือความเข้มแข็งของตัวกลุ่มเอง นักวิจัยอาจเรียกชื่อมิติทั้งสองแตกต่างกันไปแต่มีความหมายคล้าย ๆ กัน เช่น แดเนียล แคทซ์ (Daniel Katz) เรียกว่า มิติมุ่งคนงาน (Employee-orientation) กับมิติมุ่งผลิตผล (Production-orientation) แอนดรู ฮาลพิน (Andrew Halpin) เรียกว่า กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เบลค กับมูทอน เรียกว่า มิติมุ่งที่ผลิตผล (Concern for Production) กับมิติมุ่งที่คน (Concern for people) แทนเนนบวมและชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ใช้คำว่า เอาหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง (Boss-centered) กับเอาลูกน้องเป็นศูนย์กลาง (Subordinate-centered) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or situational approach) (กาญจน์ เรืองมนตรี. 2557: 39-40)

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational หรือ Contingency) เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคนี้เริ่มต้นขึ้นจากการที่ว่า การศึกษาภาวะผู้นำ โดยการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำหรือโดยการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเริ่มต้นด้วย ความหวังที่ว่าจะพบองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งและ พบทั่วไปในผู้นำที่มีประสิทธิผล แต่ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำดูเหมือนจะขึ้นกับตัวแปรหลาย ๆ ตัว เช่น บรรยากาศขององค์กร ค่านิยมของผู้นำ ประสบการณ์ของผู้นำ เป็นต้น ไม่พบว่ามีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพที่สุดในทุกสถานการณ์ นักวิจัยจึงดำเนินการวิจัยให้ก้าวหน้าไปอีกขั้นหนึ่ง โดยพยายามหาองค์ประกอบต่าง ในสถานการณ์ซึ่งจะมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง ๆ องค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง องค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ เขาจะทำได้ก็ต่อเมื่อเขารับรู้สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง ผู้นำจะต้องเลือกแบบของผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์ องค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อแบบของผู้นำ เช่น บรรยากาศขององค์กร ภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในทางกลับกัน ผู้นำก็มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบเหล่านี้ ด้วยการศึกษานำตามสถานการณ์มี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบดูว่าองค์ประกอบใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ
2. พิจารณาว่าองค์ประกอบใดสำคัญที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ
3. พยากรณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิผลมากที่สุดภายใต้

สถานการณ์นั้น ๆ



ผลจากการศึกษาสถานการณ์ในการเป็นผู้นำจะเสนอแนะว่า

1. ผู้นำจะทำอะไรหรือปฏิบัติอย่างไร
2. ผู้นำควรจะทำอย่างไรหรือควรจะทำปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

สูงสุดในสถานการณ์ที่กำหนด

7. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) แนวคิดนี้เชื่อกันว่า การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะของส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้ อาจมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่ง Aristotle เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎี The great man theory of leadership และเชื่อกันจนมาถึง ค.ศ.1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้ พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้นำมีลักษณะทางกายภาพและทางจิตวิญญาณของผู้นำนั้น เกี่ยวข้องหรือพยายามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำนั้น (House and Baetz. 1979: 348)

Yukl ( 1998: 176) ได้ศึกษาคุณลักษณะและทักษะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ (successful leadership) คือ 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ และ 2) ทักษะของภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ

Stogdill (1981) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามลักษณะ โดยจำแนกตัวประกอบของผู้นำได้ 5 อย่าง คือ 1) มีความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด แคล่วคล่อง การคิดคำนึง และการตัดสินใจที่ดี 2) ประสบผลสำเร็จเป็นผู้มีความรู้ดี 3) มีความรับผิดชอบ เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง 4) มีความสามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมมือทำงานและมีอารมณ์ขัน และ 5) มีฐานะทางสังคมที่ดี เป็นคนกว้างขวาง

J. D.Barrow สรุปสาระสำคัญที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำมีดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality traits)
2. คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social traits)
3. คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological traits)

John P. Kotter ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้จัดการทั่วไปที่ประสบผลสำเร็จ พบว่าผู้จัดการที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1 ลักษณะด้านแรงจูงใจ 2) ลักษณะด้านอารมณ์ 3 ลักษณะด้านความคิดของผู้นำ 4 ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ 5) ลักษณะด้านความรู้ของผู้นำ 6) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้ จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะที่คงที่ของผู้นำและมีอยู่อย่างถาวรของผู้นำ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้ที่ไม่มีความเป็นผู้นำ(Moorhead and Griffin. 1995: 299)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะจำแนกได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวของผู้นำประกอบด้วยคุณลักษณะด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญาและด้านคุณธรรม 2) ด้านทักษะ ผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด

#### 8. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories of leadership)

ในปลายทศวรรษ 1940 ผู้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามพฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมากคือพฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงานโดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ 1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา 2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน 3) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ 4) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin 5) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Robert Blake and Jane Mouton และ 6) ทฤษฎีการให้รางวัลและการลงโทษ รายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวาผู้วิจัยมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa University) คือ Levin, Lippett and White (1939) ได้ทำการศึกษาและแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม ผลของการศึกษารูปได้ว่า 1) ในรูปแบบพฤติกรรมทั้ง 3 แบบผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด 2) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบเผด็จการ 3) ผู้นำแบบเผด็จการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเฉื่อยชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) พฤติกรรมเฉื่อยชาก็จะเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว เมื่อลักษณะผู้นำเปลี่ยนจากแบบเผด็จการมาเป็นแบบเสรีนิยม และ 5) ผลผลิตภายใต้ผู้นำเผด็จการจะสูงกว่าผลผลิตภายใต้ผู้นำแบบประชาธิปไตยเล็กน้อยและผู้นำแบบเสรีนิยมจะได้ผลผลิตต่ำสุด พฤติกรรมผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาทั้ง 3 รูปแบบนี้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ทั้ง 3 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับในแต่ละสถานการณ์และกลุ่มบริบทของสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าผู้นำเลือกใช้แบบพฤติกรรมได้เหมาะสมกับงานขององค์กรก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรได้

2) การวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นพนักงานเป็นศูนย์กลางและพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นงาน หรือการผลิตเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผลการวิจัยที่

ได้รับยังไม่แน่นอน เพราะบางครั้งพบว่า แนวทางที่เน้นงานเป็นศูนย์กลางกลับได้ผลงานที่ดีกว่าในทางกลับกันบางครั้งแนวทางที่เน้นพนักงานเป็นศูนย์กลางกลับให้ผลงานที่ต่ำกว่า

3) การวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ 2 ด้านซึ่งมีความโดดเด่นและสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำ ได้แก่ 1) การพิจารณาถึงโครงสร้างของการคิดริเริ่ม ซึ่งโครงสร้างของการคิดริเริ่มจะมุ่งเน้นที่ประเด็นต่าง ๆ ของงานเป็นสามัญ เช่น การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การและการอำนวยความสะดวก มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แต่ครอบคลุมหน้าที่ของผู้บริหารจัดการที่กว้างกว่า และ 2) การพิจารณาซึ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเคารพความคิดเห็นผู้อื่นและการใส่ใจความรู้สึกผู้อื่นจะมีความโน้มเอียงไปในเรื่องของการบริหารคน กล่าวคือ มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งพนักงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นประเด็นที่เกี่ยวกับคน เมื่อนำแนวความคิดของการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน เปรียบเทียบกับแนวความคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

4) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin (1970) ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ ประกอบด้วยมิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ Reddin ได้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียุคประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือเทคโนโลยี ปรัชญาขององค์การ ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม)

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมที่กล่าวมาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่เป็นตัวแปรผลลัพธ์และมีตัวแปรเหตุ คือ แบบพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกมา โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ เช่น วุฒิภาวะของผู้ร่วมงานและลักษณะของงาน

#### 9. การประเมินทักษะภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการประเมินทักษะภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการชี้เป็นชี้ตายหรือเป็นตัวกำหนดความอยู่รอด ความเจริญรุ่งเรืองขององค์การสังคมนั้น ๆ การประเมินทักษะภาวะผู้นำ มีดัชนีตัวชี้วัดความเป็นผู้นำที่ดี

ณัฐกิตติ์ อินทร์สวรรค์. (<http://www.prthailand.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561) ได้กล่าวถึง การประเมินทักษะภาวะผู้นำหรือดัชนีชี้วัดความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

"ผู้นำ" (Leader) คือ "บุคคล หรือสมาชิกคนหนึ่งในองค์กรหรือสังคม ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการให้คนหรือสมาชิกในองค์กรของสังคมมีความอยู่รอด สงบสุข และมีความเจริญงอกงาม" หากในองค์กร สังคม ประเทศ หรือแม้แต่โลกขาดผู้นำ สังคมก็ยากที่จะอยู่รอดได้ เพราะขาดซึ่งระเบียบสิ่งยึดเหนี่ยวในหลักการปฏิบัติ และการดำเนินชีวิตซึ่งจะก่อให้เกิดความวุ่นวายสับสน เป็นสังคมที่ไร้ที่พึ่ง ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นกลไกตัวหลักที่สำคัญในการชี้เป็นชี้ตายหรือเป็นตัวกำหนดความอยู่รอดความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรสังคมนั้น ๆ หากองค์กรสังคมใดได้ผู้นำที่ดี ความวิสัยทัศน์ เสียสละ น่าเชื่อถือ และมีจริยธรรมนับเป็นความโชคดีต่อสังคมนั้น ๆ อย่างล้นเหลือ แต่ในทางตรงกันข้ามสังคมใดที่มีผู้นำที่ขาดความน่าเชื่อถือเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผู้อื่น รวมถึงไร้จริยธรรม สังคมที่มีผู้นำเช่นนี้ย่อมหาโอกาสแห่งความเจริญได้ยาก จะนำมาซึ่งหายนะและความล่มจมของสังคม และประเทศชาติไม่รู้จักจบจักสิ้น การได้มาซึ่งผู้นำที่ดีในอันที่จะสร้างคุณสร้างประโยชน์ให้กับ ประเทศชาติและสังคมรวมถึงองค์กรต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะสามารถเปิดสอบและเลือกเฟ้น รวมถึงกำจัดผู้นำที่ขาดคุณสมบัติอันไม่พึงประสงค์ของผู้นำที่ดี การได้มาและการหลุดพ้นแห่งการเป็นผู้นำนั้นมีหลากหลายวิธีและมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งในรูปของการสถาปนา แต่งตั้งและการเลือกตั้ง รวมถึงการถดถอย ยกเลิก ขับไล่และการลาออก สิ่งสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการพิจารณาถึงภาวะผู้นำหรือคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ณ ที่นี้จะขอเรียกว่า "ดัชนีแห่งความเป็นผู้นำ" ดัชนีหรือตัวชี้วัดความเป็นผู้นำที่ดีเปรียบเสมือนเป็นตราซึ่งที่ใช้ชี้วัดว่า ผู้นำคนนั้น ๆ มีน้ำหนักมากพอที่จะเป็นผู้นำหรือเปล่า ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือภาวะผู้นำทั้งหลายทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นระดับผู้ปกครองประเทศที่สูงที่สุด จนถึงผู้ปกครองหรือผู้นำในท้องถิ่นอันเป็นระดับล่างสุดทำให้พอจะสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีที่จำเป็น จะต้องมียู่ในตัวผู้นำทั้งหลายอยู่ 5 ประการ ซึ่งจะเรียกว่า 5 ดัชนีชี้วัดความเป็นผู้นำ โดยดัชนีเหล่านี้จึงเปรียบเสมือนกับมาตรฐานหรือบรรทัดฐานในการตัดสินใจ ประเมินและลงความเห็นว่าผู้นำคนนั้น ๆสมควรจะได้รับบทบาทแห่งการเป็นผู้นำต่อไปหรือไม่ โดยดัชนีเหล่านี้สามารถใช้ได้กับการประเมินผู้นำในองค์กรระดับต่าง ๆ ทั้งระดับโลกระดับประเทศ จนถึงระดับภูมิภาคท้องถิ่น และในองค์กรเอกชนต่อไปนี้ ให้ลองใช้จินตนาการ และสำรวจผู้นำของท่านว่าในดัชนีแต่ละข้อผู้นำคนนั้น มีคุณสมบัติอย่างสมบูรณ์ถูกต้องในทุก ๆ ด้านของแต่ละดัชนีหรือไม่ การประเมินว่าผู้นำในแต่ละคนจะผ่านในแต่ละดัชนีนั้น ๆ ดังนี้

ประการที่ 1 ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกถึงเป้าหมาย (A strong sense of purpose) หมายความว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รู้ว่าอะไรคือสิ่งสำคัญอย่างแท้จริงสำหรับองค์กรสังคม ประเทศชาติ ในระยะยาว กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อันแจ่มชัด

มีสัญชาตญาณอันแม่นยำในการทำนายอนาคต สามารถหลอมรวมภาพลักษณ์ และภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกันได้อย่างชาญฉลาด คุณลักษณะในด้านดังกล่าวนี้จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนควรพึงมี กล่าวโดยสรุปในดัชนีแรกนี้คือผู้นำต้องเฉลียวฉลาด คาดการณ์อนาคตได้นั่นเอง

ประการที่ 2 ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอด และสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนด้วยความเรียบง่าย เนื่องจากคนในสังคมหรือองค์กรมีหลากหลาย การถ่ายทอดให้คนที่ต่างกันรับรู้ได้ตรงกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี และการกระทำที่ผู้เกี่ยวข้องทราบจะช่วยให้การดำเนินงานตามนโยบายง่ายสะดวก และได้รับความร่วมมือมากขึ้น อดีตประธานาธิบดี โรนัล แรแกน ได้รับการยกย่องว่าเป็น "นักสื่อสารผู้ยิ่งใหญ่" เขามักจะใช้อุปมาอุปมัยอย่างชาญฉลาดและสร้างสรรค์ให้เรื่องที่เข้าใจยาก ๆ เป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น คำพูดของผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้นำที่มีความก้าวร้าวและชอบใช้ความรุนแรงจึงมักจะประสบปัญหาอันเนื่องมาจากคำพูดของตนเสมอ ๆ ดัชนีประการที่สองคือ เรื่องของการสื่อสาร และการใช้คำพูดในการสื่อสารกับคนรอบข้าง ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานสปีทิกกล่าวโดยสรุปในข้อนี้คือ การพิจารณาว่าผู้นำใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการสร้าง ความขัดแย้ง

ประการที่ 3 ผู้นำต้องมีความน่าเชื่อถือ นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับและครองหัวใจผู้คน ความน่าเชื่อถือเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำทุกคนต้องมีและขาดไม่ได้ คุณลักษณะอย่างอื่นอาจหาจากแหล่งอื่นได้ แต่ความเชื่อถือเป็นผู้นำต้องสร้างขึ้นมาจากตัวเองหรือต้องมีอยู่ในตนเองอย่างแท้จริง ความน่าเชื่อถือของผู้นำจะมีมากหรือน้อยนั้นต้นทุนทางสังคมจะเป็นตัวกำหนด ต้นทุนทางสังคมของผู้นำคือ คุณความดีที่สั่งสมมาแต่ในอดีตไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ ภาพพจน์ภาพลักษณ์ การยอมรับจากสังคม สิ่งสำคัญคือต้นทุนสังคมก็เหมือนกับทุนด้านอื่น ๆ คือใช้ไปเรื่อย ๆ มีวันร่อยหรอและหมดไป ต้นทุนทางสังคมของผู้นำจึงต้องหมั่นสั่งสมให้พอกพูนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือในระยะยาว ต้องหมั่นสร้างคุณงามความดี มีความตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง ไม่โกหกมิว่าจาที่สุภาพน่าเชื่อถือ ไม่คดโกงหรือคอร์รัปชัน ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานขององค์กรหน่วยงานหรือประเทศ

ประการที่ 4 ผู้นำต้องมีจริยธรรมหรือธรรมาภิบาล จริยธรรม คือ สิ่งดีงามที่คนโดยทั่วไปยึดถือ และใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือใช้ชีวิตให้ถูกต้องตามครรลองครองธรรมถึงแม้ว่าจริยธรรมจะไม่ใช่อกฎหมาย นั่นคือฝ่าฝืนหรือไม่กระทำก็ไม่ผิดหลักกฎหมาย ไม่ถูกจับหรือไม่ถูกดำเนินคดี แต่จริยธรรมคือธรรมของคนดี คือสิ่งที่คนดีต้องกระทำ หากฝ่าฝืนอาจถูกมองว่าเป็นคนชั่ว และได้รับการต่อต้าน การตำหนิจากสังคม หากจะถามว่าในสังคมใครควรมีจริยธรรมมากที่สุด คำตอบคือ ผู้นำ ยิ่งเป็นผู้นำในระดับสูงยิ่งใดต้องมีจริยธรรมสูงส่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงต้องเป็นผู้มีคุณธรรม รู้ผิดชอบชั่วดี มีการดำเนินชีวิตและการทำงานตามหลักธรรม

ประการที่ 5 ผู้นำต้องมีความกล้าหาญและเสียสละ ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะรับผิดชอบคือ กล้ารับผิดเมื่อทำผิด รับชอบเมื่อทำคุณงามความดี ผู้นำเมื่อกระทำความผิดจะต้อง

ได้รับโทษอย่างตรงไปตรงมาหรืออาจมากกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ผู้นำ นั่นคือ สิ่งที่ถูกต้องและสมควร ผู้นำจะไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ในการลบล้างความผิดของตนเอง กล่าวง่าย ๆ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มี ใบหน้าบางกว่าทุกคนกล่าวคือ ผู้นำเมื่อทำผิดแม้จะเล็กน้อยต้องแสดงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มากกว่าผู้อื่นนั่นเองดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความกล้าในทุกเรื่อง และต้องเสียสละเพื่อความผาสุกของคน ในสังคม โดยเฉพาะเมื่อสังคมเกิดความแตกแยก แบ่งฝักแบ่งฝ่าย อันเป็นผลจากการดำเนินงานที่ ผิดพลาดของผู้นำเมื่อประเมินผลด้วยข้อมูล ความรู้สึก หากผู้นำคนใดมีคุณสมบัติเชิงบวกครบทุกดัชนี ถือว่าองค์กรนั้นได้ผู้นำที่ดี จะสร้างคุณสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ถ้าประเมินแล้วมี 4 ประการ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีพอใช้ คือ มีคุณงามความดีมากพอที่จะเป็นผู้นำได้ถึงจะไม่สมบูรณ์แบบ แต่ก็ สามารถพัฒนาได้ ในขณะที่หากผู้นำมี 3 ประการ คิดว่าในสังคมนั้น ๆ น่าจะมีคนที่ดีกว่านี้ เพราะ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่สมบูรณ์พิเศษมากกว่าคนธรรมดาทั่ว ๆ ไป หากคนธรรมดา ๆ มาเป็นผู้นำ องค์กรจะเจริญได้อย่างไร หากผลการประเมินคุณสมบัติของผู้นำต่ำกว่า 3 ประการ ผู้นำคนนั้นไม่ควรเป็นผู้นำต้องรีบถอดถอน ปลดหรือขับไล่ เพราะจะสร้างความปั่นป่วนความเสื่อมเสียให้กับสังคม อย่างใหญ่หลวงต่อไป

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน

### 1.1 ความหมายของการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2543: อ้างถึงใน โสสิตา มั่งอะนะ.2559: 39) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสิน (Judge) หรือกำหนด (Determine) คุณค่า (Worth) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (the process of determining the worth) โดยอาศัยเกณฑ์ (Criteria)

สุวิมล ว่องวานิช (2544: อ้างถึงใน โสสิตา มั่งอะนะ.2559: 39) ได้ให้ ความหมายของการประเมินว่า การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัด โดยการเทียบเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินจะ อยู่ที่ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดเผยนอกจากนี้ การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการ วัดผลที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547: อ้างถึงใน โสสิตา มั่งอะนะ.2559: 39) ได้นำเสนอ พัฒนาการความหมายของการประเมินว่า ความหมายของการประเมินได้รับผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมินเป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ (Measurement-Oriented) การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย (Research-Oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objective-Oriented) การประเมินผลเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-Oriented) การ

ประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายกลุ่มเล็ก (Description-Oriented) การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน Judgments-Oriented)

สมเกียรติ บุญรอด (2550: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 39) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มุ่งประเมิน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการให้ความหมายของการประเมินตามแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดก็ตามที่ใช้วิธีการวัดและเทียบเกณฑ์ โดยมีกระบวนการที่มีคุณภาพ มีความตรงและเชื่อถือได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

### 1.2 ความหมายของรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินตรงกับคำว่า "Evaluation Model" คำว่า Model นี้ ในภาษาไทยมีการใช้คำเรียกแทนอยู่หลากหลาย อาทิ แบบจำลอง โครงแบบหรือบางครั้งก็ใช้ทับศัพท์ว่าโมเดล หากพิจารณาความหมายตามพจนานุกรม (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996: อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์. 2550) พบว่ามีความหมาย คือ 1 ชุดของแผนสำหรับก่อสร้าง 2) ภาพสำเนา 3) การออกแบบโครงสร้าง 4) ภาพย่อที่เป็นตัวแทนของบางสิ่ง 5) คำบรรยาย เพื่อช่วยให้เกิดภาพของบางสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง หรือ 6) ข้อมูลหรือข้อตกลงใด ๆ ก็ตามที่จัดระบบนำเสนอไว้ในรูปของคณิตศาสตร์

Getzels and others (1986: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559:

40) ให้หลักการของรูปแบบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้อีกด้วย

2. ในโครงสร้างของแนวความคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติ(Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์กร (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย

3. รูปแบบนั้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว Carter V. Good (1973: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 40) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียง

ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น

3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

Nadler (1983: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 40) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการนำทฤษฎี แนวทางและกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้สามารถแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

Keeves (1988: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 41) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

Alkin and Ellett (1990: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 41) ให้ความหมายของรูปแบบการประเมินไว้ว่า เป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้ประเมินทำหรือเป็นการกำหนดสิ่งที่ผู้ประเมินควรจะทำโดยทั่วไปผู้ประเมินจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่า ซึ่งคำว่ารูปแบบถูกนำไปใช้ 2 ความหมายคือ

1) เป็นรูปแบบที่กำหนดงานหรือกิจกรรม โดยรูปแบบที่พัฒนาควรจะต้องมีความง่าย สะดวกต่อการนำไปใช้ โดยมีการตั้งกฎเกณฑ์ ข้อห้ามและกรอบในการดำเนินงานที่ลักษณะเฉพาะที่ผู้กำหนด หรือผู้ที่พัฒนารูปแบบการประเมินเห็นว่า เป็นแนวทางของการปฏิบัติงานการประเมินที่ดีที่สุดและนำไปสู่ผลสำเร็จของการประเมิน รูปแบบการประเมินซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้เป็นตัวอย่าง

2) รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการกำหนดข้อความและข้อสรุปทั่วไป นำมาใช้ในการบรรยาย พยากรณ์หรืออธิบายกิจกรรมการประเมิน ซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนา เพื่อเสนอทฤษฎีเชิงประจักษ์

Robbins (1992: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 41 ) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งทำให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบทั่ว ๆ ไป จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 41) ให้ความหมายของรูปแบบการประเมินไว้ว่าเป็นการถ่ายทอดแบบหรือภาพจำลองของทฤษฎีการประเมิน ซึ่งจะแสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน แต่รูปแบบการประเมินจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบ

อนัญญา คูอาริยะกุล (2554: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 42) ให้ความหมายของรูปแบบการประเมิน หมายถึง แบบแผนหรือแผนภูมิในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์



อย่างเป็นระบบ ระหว่างองค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ซึ่งรูปแบบการประเมินนี้ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้

จากความหมายของรูปแบบการประเมินที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปเป็นความหมายของรูปแบบการประเมินได้ว่า หมายถึง แบบแผนหรือกรอบแนวคิด ในการประเมิน ซึ่งจะแสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภิตา มั่งอะนะ (2559: 42) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมิน

จากนักการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

Nevo (1995: อ้างถึงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 42) ได้นำเสนอแนวคิด ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยการตั้งคำถามหลัก 10 คำถาม ซึ่งได้ปรับปรุงมาจาก คำถามหลักในการพัฒนารูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Stuff beam ซึ่งการพัฒนารูปแบบ การประเมินควรตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้ มีรายละเอียดดังนี้

คำถามที่ 1 การประเมินคืออะไร ในคำถามนี้ ผู้ที่พัฒนารูปแบบการประเมิน ต้องนิยามรูปแบบและตอบคำถามให้ได้ว่า เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า หรือมุ่ง ประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

คำถามที่ 2 การประเมินมีหน้าที่อะไรในคำถามนี้ เป็นการบอกถึงบทบาทของ การประเมินว่าทำหน้าที่อะไรอาจพิจารณาว่า เป็นแบบรวมสรุป (Summative evaluation) หรือการ ประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) หรือหน้าที่อื่นใด

คำถามที่ 3 อะไรคือสิ่งที่จะประเมินคำถามนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ ในการพัฒนา รูปแบบการประเมิน เพราะผู้พัฒนาจะต้องศึกษาสิ่งที่จะประเมินให้เข้าใจโดยถ่องแท้ เพื่อระบุว่า จะ ประเมินอะไรบ้างและจะวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างไร

คำถามที่ 4 ในการประเมินควรได้สารสนเทศอะไร คำถามนี้ต้องการให้ระบุว่า ประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศอะไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การนิยามการประเมินในครั้งนั้น ๆ ว่าต้องการอะไร เพียงใด โดยจะต้องกำหนดตั้งแต่ต้น

คำถามที่ 5 ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินในการประเมินย่อมต้องมีเกณฑ์ เพื่อใช้ ในการตัดสินผลการประเมิน ดังนั้นในการพัฒนา รูปแบบการประเมินต้องตอบให้ได้ว่าการประเมินนั้น จะใช้เกณฑ์อะไรเพื่อตัดสินสิ่งที่ประเมิน

คำถามที่ 6 การประเมินควรจัดกระทำเพื่อใครในคำถามนี้เป็นการระบุถึงผู้ที่ ต้องการให้สารสนเทศ จากการประเมินว่าเป็นกลุ่มใดบ้าง โดยต้องระบุให้มีความชัดเจนตั้งแต่แรก

คำถามที่ 7 รูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไรเป็นการพิจารณาว่ารูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไร โดยระบุถึงรายละเอียดต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการประเมิน เป็นต้น

คำถามที่ 8 ควรใช้วิธีใดในการประเมินคำถามนี้ต้องตอบให้ชัดว่า ในการประเมินตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สามารถใช้เทคนิคหรือวิธีการใดจึงจะเหมาะสมและเข้าถึงข้อมูลของการประเมินได้ดี

คำถามที่ 9 ใครควรทำหน้าที่ประเมินเป็นการระบุว่าผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินมีใครบ้างและมีคุณสมบัติอย่างไร

คำถามที่ 10 ควรใช้มาตรฐานอะไรในการตัดสินการประเมินจากที่ได้ศึกษาแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมิน พบว่า ยังไม่มีหลักการที่แน่นอนในการพัฒนา นักประเมินบางคนอาศัยประสบการณ์ในการประเมิน เพื่อเสนอแนวคิดการประเมินในลักษณะของ "รูปแบบการประเมิน" บางส่วนใช้แนวคิดเกี่ยวกับคำถามหลัก เพื่อเป็นกรอบการพัฒนารูปแบบการประเมิน บางกรณีพยายามที่จะใช้ทฤษฎีต่าง ๆ มาสนับสนุน เพื่อให้รูปแบบการประเมิน มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการประเมิน การใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นไปได้ในการปฏิบัติและได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินนั้น นักประเมินต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน เพื่อจะได้เลือกประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและทำให้การประเมินนั้นมีคุณภาพสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประเมินนั้นมีหลายวิธีการ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินแบบตอบสนอง (Responsive evaluation approach)
2. การประเมินแบบผสมผสาน
3. การประเมินแบบอิงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder-based approach)
4. การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment evaluation)
5. การประเมินแบบสร้างสรรค์ (Constructive evaluation)
6. การประเมินอภิमान
7. การประเมินแบบ 360 องศา

จากแนวทางการประเมินทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนี้ เป็นแนวทางการประเมินที่ดีและมีความเหมาะสมไปตามบริบทและความต้องการในการประเมินของผู้ประเมิน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวทางในการประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียนตามรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในครั้งนี้

องค์ประกอบและขั้นตอนการประเมินที่ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้เพื่อประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ โดยนำเสนอรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินภาวะผู้นำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

### 2.1 องค์ประกอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลาย ๆ ประการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจและมุ่งประเมินภาวะผู้นำของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนเกิดความตระหนักรู้ในด้านภาวะผู้นำนักเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไปและองค์ประกอบของภาวะผู้นำนักเรียนตามแนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

### 2.2 ตัวบ่งชี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้และลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินภาวะผู้นำตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1.1 รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่น ไม่เหยียดหยามใคร 1.2) ยอมรับ เคารพความคิดเห็นและความสามารถของคนอื่น 1.3) รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 1.4) มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความอดทน และมั่นคงในอารมณ์ 1.5) จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่างแม่นยำ 1.6) ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน 1.7) พูดและทำด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง 1.8) พยายามชอบและสนใจคนทั่วไป 1.9) รู้จักประมาณตนอ่อนน้อมถ่อมตน และ 1.10) รู้จักตนเองและยอมรับตนเอง 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 2.1) มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อยาก มั่นใจในความคิดของตนเอง 2.2) กล้าพูดกล้าแสดงออกกล้าแสดงความคิดเห็น 2.3) ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า ไม่เคอะเขิน 2.4) กล้าตัดสินใจไม่ลังเล กล้าคิดกล้าทำ 2.5) กล้าเผชิญต่อความจริง 2.6) มีจิตใจเด็ดเดี่ยว แน่วแน่ และ 2.7) ไม่วิตกกังวล 3) ด้านทักษะการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 3.1) กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา 3.2) มองเป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค 3.3) กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น 3.4) การเผชิญสถานการณ์แห่งความจริงได้ 3.5) มีการวางแผน และลงมือแก้ปัญหา 3.6) มีพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง 3.7) มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และ 3.8) มีการประเมินและตัดสินใจ

เลือกทางในการแก้ปัญหา 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย 4.1 มีความตั้งใจจริงในการทำงานทำอะไรทำจริง มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนรวมได้จริง ๆ 4.2 มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ ทำจริงในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี 4.3 มีความตั้งใจจริงต่อวาจา การพูดความจริงไม่กลับกลอกรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด พูดจริงทำจริงตามที่พูด 4.4 มีความจริงใจต่อบุคคลมีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้องมีความจงรักภักดี จริงใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูตทเวทิต และ 4.5 มีความตั้งใจจริงที่ในการทำมาตติและ ปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย 5) ด้านความเสียสละ ประกอบด้วย 5.1) รู้จักเสียสละสิ่งที่ตนมีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น 5.2) รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ 5.3) เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ และ 5.4) เป็นคนเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้างขวาง 6 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6.1) ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด 6.2) คอยติดตามผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น 6.3) รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง 6.4) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ 6.5) มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ 6.6) กล้าเผชิญต่อความจริง และ 6.7) รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเองและ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ประกอบด้วย 7.1) เป็นคนรู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์ 7.2) เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7.3) เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา 7.4) เป็นคนช่างสังเกต 7.5) เป็นคนมีความรอบรู้ในทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7.6) เป็นคนมีความรอบรู้ในทักษะชีวิต 7.7) เป็นคนมีความรอบรู้ในทักษะเรียนรู้ 7.8) เป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดแบบเดิมของคนทั่วไป 7.9) เป็นมีความคิดยืดหยุ่น มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่มุม 7.10) เป็นคนมีความคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็วและได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด และ 7.1 1) เป็นคนมีความคิดละเอียดละออ การคิดได้ในรายละเอียด เพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นทางบวกง่าย ๆ

3. วิธีที่ใช้ในการประเมินวิธีที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเพณีนิยมที่นำมาใช้ในสมัยแรก ๆ มักจะเน้นพฤติกรรมส่วนบุคคล (Personal traits) เช่น ความคิดริเริ่มความสามารถในการทำงานโดยอิสระ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความจริงใจ ศักยภาพความเป็นผู้นำ ความเฉลียวฉลาด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาสังเคราะห์ให้ได้วิธีประเมินภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังต่อไปนี้

### 3.1 วิธีการให้คะแนนตามระดับ (Graphic rating scale)

วิธีการให้คะแนนตามระดับนี้เป็นที่นิยมใช้กันทั่วไป โดยการจัดองค์ประกอบจำนวนหนึ่ง วิเคราะห์ตามความสามารถ (analytical ability) ซึ่งไม่ได้อธิบายไว้ชัดเจนนัก

นำมาประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะจัดระดับคะแนนช่วงต่าง ๆ ไว้สามหรือห้าช่วง เช่น ดีปานกลาง ยังใช้ไม่ได้ หรือ ดีเยี่ยม ดี พอใช้ เป็นต้น การประเมินโดยวิธีนี้มีมักจะใช้ประเมินลักษณะของงานที่เกี่ยวกับความรู้ในงาน การตัดสินใจ ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ มนุษย์สัมพันธ์ ลักษณะท่าที ทักษะ ความสามารถในการวางแผน และความคิดสร้างสรรค์ การจัดลำดับคะแนนเป็นไปอย่างง่าย ๆ ที่ผู้ประเมินได้โดยใช้เวลาไม่มากนัก เมื่อการประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย ผลสะท้อนส่งกลับจะใช้ประโยชน์มากแต่ขณะเดียวกัน วิธีนี้ก็ยังมีข้อจำกัด คือ ถ้าจะนำไปใช้โดยคิดว่างานทุกงานมีความสำคัญเท่ากันหมด หรืองานทุกอย่างสามารถปฏิบัติได้โดยอิสระ

### 3.2 วิธีการประเมินผลจากเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method)

การประเมินจากเหตุการณ์สำคัญ ๆ นั้น เป็นวิธีการที่ช่วยให้การประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ของลักษณะบุคลิกภาพ โดยผู้ประเมินจะยึดการประเมินจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะพฤติกรรมของงาน (job behavior) ไม่ว่าจะทั้งทางดีหรือไม่ดี ด้วยการบันทึกเหตุการณ์นั้น ๆ ในแฟ้มประวัติของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การประเมินโดยวิธีนี้มีข้อจำกัดบางประการ คือ

3.2.1 ผู้บังคับบัญชาจะบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางลบมากกว่า

3.2.2 การบันทึกนั้นเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาและก็จะลืมนำไปได้

### 3.3 วิธีการเรียงลำดับ (Rank order Method) การประเมินโดยวิธีการ

เรียงลำดับนี้ ที่ใช้กันทั่วไปกระทำได้ 2 วิธี คือเรียงลำดับผู้สำรวจ (Alternative ranking method) ผู้บังคับบัญชาจะเรียงลำดับพนักงานที่ดีที่สุดคู่กับพนักงานที่แย่ที่สุด ต่อมาก็จัดลำดับพนักงานที่ดีรองลงมาคู่กับพนักงานที่รองแย่ที่สุด และจัดลำดับ พนักงานที่เหลือต่อ ๆ ไปจนหมด หรืออีกวิธีหนึ่งคือ วิธีการเปรียบเทียบด้วยการจัดเป็นคู่ คือเปรียบเทียบทีละคน เรียงตามลำดับที่ดีที่สุดจนลงมาถึงต่ำที่สุดทั้งสองวิธีนี้นับว่าเป็นวิธีที่พอเชื่อถือได้ในการพัฒนาการจัดการจัดลำดับในหน่วยงานหนึ่ง ๆ

อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีนี้ยังมีปัญหา เพราะการประเมินนี้เปรียบเทียบกันไม่ได้ เพราะไม่มีจุดมุ่งหมายของการประเมิน และไม่มีอะไรประกันได้ว่าผู้ประเมินจะไม่เอนเอียง อีกประการหนึ่งการนำวิธีนี้มาใช้จะใช้ได้กับหน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานน้อย ถ้าไปใช้กับจำนวนมากก็ไม่เกิดผล ข้อเสียอีกประการหนึ่งของการเปรียบเทียบนี้ คือ เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานในกลุ่ม แต่ไม่ได้บอกว่าพนักงานคนหนึ่งดีกว่าหรือไม่ดีกว่าคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของการประเมินในลักษณะนี้ จะคล้ายคลึงกับวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Force distribution method) คือ การกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ให้ในระดับต่าง ๆ เช่น กำหนดกลุ่มดีที่สุดไว้ 10 เปอร์เซ็นต์ กลุ่มที่ต่ำที่สุด 10 เปอร์เซ็นต์ กลุ่มดี 20 เปอร์เซ็นต์ พอใช้ได้ 40 เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น

3.4 วิธีการตรวจสอบรายการ (Check list method) วิธีการตรวจสอบรายการนี้จะกำหนดคำถามขึ้นมาชุดหนึ่งเกี่ยวกับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาจะตรวจสอบคำตอบเกี่ยวกับฝ่าย

การเจ้าหน้าที่ คำถามแต่ละคำถามอาจให้น้ำหนักเท่ากันหรือแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง ผู้ประเมินอาจมีอคติการประเมินระหว่างคำถามด้านบวกและด้านลบ การประเมินวิธีนี้ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เพราะการตรวจสอบรายการจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับชั้นต่าง ๆ ของงานวิธีการประเมินแบบตรวจสอบรายการมีลักษณะเป็นรายงานพฤติกรรมหรือรายงานการปฏิบัติงาน มีวิธีการปลีกย่อยออกเป็น 2 วิธี คือ

3.4.1 การตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Checklist) แบบของการประเมินวิธีนี้ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคคลอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ทุกข้อความจะเขียนให้เห็นถึงลักษณะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินเลือกข้อความที่ใกล้เคียงที่สุดกับคุณสมบัติของแต่ละบุคคล แล้วนำผลไปให้คะแนนตามความสำคัญ

3.4.2 การบังคับให้เลือก (Force-choice) มีหลักการเช่นเดียวกันกับการตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก แต่มีข้อความให้เลือก 4 ข้อความ ในแต่ละชุดคำถามผู้ประเมินจะทำการเลือกข้อความที่ผู้ถูกประเมินนั้นมีคุณสมบัติมากที่สุดและมีคุณสมบัติน้อยที่สุด

3.5 วิธีการเรียบเรียงรายงาน (Essay Method) การเรียบเรียงรายงานนี้ เป็นการประเมินที่ใช้กันมาเป็นสิบ ๆ ปี ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียบเรียงรายงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเสนอขึ้นมาเพื่อการพิจารณาโดยอิสระ ซึ่งการประเมินวิธีนี้ก็ให้ประโยชน์หลายประการ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานนั้น ๆ ซึ่งอาจจะมากกว่าที่ผู้บังคับบัญชาเคยทราบเกี่ยวกับพนักงานผู้นั้น หรือในเรื่องบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยทราบมาก่อน ถึงแม้จะให้ประโยชน์ แต่ก็มีบางอย่างเป็นจุดอ่อนเหมือนกัน นั่นคือ ไม่สามารถจะเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานได้ ผู้บังคับบัญชาคงต้องใช้อคติในการประเมิน ซึ่งเป็นการผิดพลาดสำหรับหลักการประเมินเป็นอย่างยิ่ง อีกประการหนึ่งการเรียบเรียงรายงานนี้ขึ้นอยู่กับทักษะการเขียนที่อาจจะเกินความเป็นจริงในทางปฏิบัติได้

3.6 วิธีการสร้างกลุ่มประเมิน (Team building appraisal) การประเมินโดยวิธีสร้างกลุ่มเพื่อประเมินนั้น มักใช้สำหรับกลุ่มนักกีฬา เช่น ฮอกกี้ ผู้เล่นคนหนึ่งทำแต้มคะแนนดีกว่าผู้เล่นคนอื่น ๆ เป็นต้น แนวความคิดนี้นำมาใช้กับกิจการในลักษณะการประสานงานร่วมกัน เป็นกลุ่มนักกีฬาประเภทหนึ่ง ๆ ผู้เล่นแต่ละคนทำอะไรให้แก่องค์กรบ้าง ซึ่งการประเมินจะออกมาในลักษณะการให้ความช่วยเหลือมากกว่าจะเป็นการกระทำโดยตรงถ้าจะนำมาประเมินแบบนั้นมาใช้ในลักษณะเฉพาะอย่าง ผู้ประเมินจะได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานนั้น ๆ โดยเน้นการทำงานประสานร่วมกันตามขอบข่ายของงานในองค์กร ลักษณะการประเมินวิธีนี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของตำแหน่งซึ่งช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและลดการขัดแย้งระหว่างตัวบุคคลได้

3.7 วิธีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally anchored rating scales) เป็นการนำเอาเทคนิคแบบใหม่เข้ามาใช้ โดยการคาดคะเนการปฏิบัติงานของตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นฐานเทคนิคการประเมินแบบ Bars จะประกอบด้วยช่วงการให้คะแนนระหว่าง 5 ถึง 10 ช่วง แต่ละช่วงนั้นจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมินใช้พิจารณาผู้ถูกประเมิน ในตัวอย่างตำแหน่งเลขานุการที่แสดงนั้น จะมีอยู่ 8 ช่วง หมายเลข 1-5 มีอยู่ 4 ช่วง ซึ่งเป็นเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานปานกลาง และหมายเลข 5-9 มีอยู่ 4 ช่วง เป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าปานกลาง พฤติกรรมที่แสดงออกจะปรากฏตามช่วงคะแนนที่กำหนด สำหรับผู้ประเมินนั้น เป็นไปได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจะใช้การผสมผสานของแต่ละฝ่ายก็ได้ ถึงแม้ว่าบางครั้งพฤติกรรมจะไม่ปรากฏออกมาชัดเจนนัก แต่ช่วงคะแนนของพฤติกรรมเหล่านี้จะลดความผิดพลาดลงได้ ผลจากงานวิจัยที่ Burack อ้างถึง Schneier และ Beatty ว่าถ้านำเทคนิคการประเมินแบบ Bars ผสมผสานกับระบบที่เน้นผลงาน เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) แล้วจะเป็นการประเมินที่ให้ประโยชน์สูงสุด และมีความเที่ยงตรงสูง ข้อเสียของวิธีนี้อยู่ที่ต้องการใช้เวลาสิ้นเปลืองมากในการพัฒนาระบบ (approach)

3.8 วิธีการบังคับเลือก (Forced choice method) วิธีการประเมินโดยใช้แบบการบังคับเลือกนี้ ได้มีการนำมาพัฒนาใช้ตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยกลุ่มนักจิตวิทยาประจำกองทัพสหรัฐ เมื่อได้รับการตอบสนองไม่เป็นที่พอใจนักอย่างกว้างขวางต่อผลการนำวิธีแบบการให้คะแนนตามระดับ วิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดวิธีการเปรียบเทียบด้วยการจัดเป็นคู่ และวิธีการตรวจสอบรายการประเมินแบบบังคับเลือกนี้จะกำหนดประโยค ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของงาน (Job behavior) หรือคุณภาพส่วนบุคคล (Personal qualities) 4 ประโยคด้วยกัน แสดงในแง่บวกสองประโยคและในแง่ลบสองประโยคถ้าพฤติกรรมเมื่อประเมินออกมามีแนวโน้มทางบวกก็จะได้คะแนนบวก ถ้าลักษณะโน้มเอียงไปด้านลบผลก็คือลบ โดยวิธีนี้จะช่วยลดข้อผิดพลาดและอคติของผู้ประเมินได้ เพราะประโยคที่กำหนดนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในแง่ของความเที่ยงตรงและวิธีการประเมินแบบนี้ เห็นว่า การประเมินไม่ค่อยตรงต่อวัตถุประสงค์ และเมื่อเทียบกับวิธีอื่นแล้วจะดีกว่าการออกแบบฟอร์ม จะต้องใช้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี ในการจัดกลุ่มสายงานและการตั้งประโยคพิจารณาเพื่อการประเมินสำหรับกลุ่มสายงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกของผู้ประเมินย่อมไม่ชอบการประเมินในที่มืด (Rate in the dark) การประเมินแบบนี้มักจะไม่เป็นที่นิยม และมีค่าใช้จ่ายสูงในการพัฒนาระบบการประเมินแบบบังคับเลือก

3.9 วิธีการใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment as an evaluation) การประเมินนั้นจะดูง่ายขึ้นมาก ถ้ากำหนดมาตรฐานเป้าหมาย (objective standards) ไว้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตทางกายภาพ จำนวนเงิน เป็นต้น และความคิดตรงกันข้าม ถ้าการประเมินเป็นลักษณะนามธรรม เช่น การประเมินภาวะทางจิต ความคิดสร้างสรรค์หรือทักษะการเป็นผู้นำ เหล่านี้ ผลของการประเมินจะเป็นลักษณะของการเดามากกว่าเป็นการประเมินจริง ๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มักจะยึดถือผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมากกว่าศักยภาพ งานสำคัญของ ศูนย์กลางการประเมิน คือ ความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ จากการจำลองรูปแบบซึ่งผู้ประเมินรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อความสำเร็จของงาน และใช้ความสังเกตต่องานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประเมินโดยวิธีนี้ ผู้ประเมินจะให้ความร่วมมือกับ ศูนย์กลางการประเมินโดยมีการทดสอบ สัมภาษณ์ พิจารณาส่งเหตุการณ์ ประสบการณ์ การจำลองงานลักษณะต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในศูนย์ ผู้ประเมิน คือผู้สังเกตการณ์หลายคนที่ย่อยสังเกตความก้าวหน้าของผู้ถูกประเมิน

3.10 วิธีการเน้นผลงาน (result oriented appraisals) การประเมินโดยพิจารณาผลงานหรือการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) นั้น ถือได้ว่าเป็นการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญ การบริหารงานโดยยึด วัตถุประสงค์เป็นระบบการบริหารและปรัชญาที่เน้นเป้าหมาย (Goals) มากกว่าวิธีการ (Methods) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความสำเร็จและการบรรลุผลในการทำงานของตน ดังนั้น กระบวนการเพื่อให้บรรลุดังกล่าวจึงให้เป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในการตั้งเป้าหมายเพื่อที่จะรู้ว่าตนต้องทำอะไร MBO จะช่วยเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป้าหมาย นั้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเป้าหมายของปัจเจกบุคคลทั้งยังช่วยเพิ่มความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักยืนของ องค์กร การใช้วิธีการประเมินแบบนี้จะช่วยขจัดความขัดแย้งภายใน ของการแข่งขันระหว่างกันขึ้น และ MBO จะช่วยพัฒนาทักษะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนได้ โดยเฉพาะทักษะในการฟังการวางแผน การให้คำแนะนำปรึกษา การจูงใจ และการประเมินผล

3.11 วิธีการสัมภาษณ์ (Field review) การประเมินโดยวิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการสัมภาษณ์ โดยไม่มีแบบสัมภาษณ์ที่แน่นอน ผู้ทำการสัมภาษณ์คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล ผู้ทำการสัมภาษณ์จะจดบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม

3.12 วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer rating) วิธีนี้เป็นการประเมินโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน (Co-workers) เป็นผู้ประเมิน ซึ่งโดยทั่วไปแม้ว่าผลการประเมินโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานจะมีบ่อยครั้งที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน แต่ในความเป็นจริงมักปรากฏว่าการประเมินโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานจะแสดงถึงความแตกต่าง



เกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของผู้ถูกประเมินซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาไม่พบเห็น ทำให้วิธีการประเมินด้วยวิธีนี้แตกต่างกับวิธีอื่น ๆ

3.13 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self-rating) เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้ถูกประเมินพิจารณาตนเอง โดยวิเคราะห์พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของตนในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วนำผลการประเมินเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการการประเมินในชั้นสูงพิจารณาต่อไป สรุปได้ว่า วิธีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนั้นมีหลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สนใจศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการให้คะแนนตามลำดับประเมินภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย

#### 1. วิธีการตรวจสอบรายการ (Check list method) มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการตรวจสอบรายการ (Check list method) เป็นวิธีการประเมินที่สะดวกในการใช้สำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบถ่วงน้ำหนักและแบบบังคับเลือก (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2546 อ้างอิงใน โสภิตา มั่งอะนะ. 2559: 84-87) แบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted checklists) ในการประเมินแบบนี้ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่อธิบายถึงลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานตามหัวข้อที่กำหนดไว้และมีการกำหนดคะแนนจากน้อยไปหามาก โดยผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายลงในข้อที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับประเมินมากที่สุด แล้วนำคะแนนในหัวข้อต่างๆ มารวมกัน ในบางครั้งอาจกำหนดน้ำหนักคะแนนพิเศษถ่วงเป็นตัวคูณทำให้พฤติกรรมหรือปัจจัยบางข้อมีค่าคะแนนน้อยแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ การกระทำดังกล่าวจะมีผลทำให้คะแนนรวมสูงขึ้นหรือลดลงได้ข้อดีของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบถ่วงน้ำหนัก คือช่วยให้ผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาประหยัดเวลาและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีขอบเขตครอบคลุมลักษณะเดียวกันรวมทั้งเมื่อสร้างแบบประเมินไว้แล้ว ก็อาจนำไปใช้ได้เป็นเวลานานเช่นเดียวกับข้อทดสอบมาตรฐาน (Standardized tests) มีข้อจำกัด คือเสียเวลามากในการจัดทำแบบประเมิน เพราะในการบรรยายคุณลักษณะพฤติกรรมของแต่ละงานจะต้องครอบคลุมปัจจัยในการทำงานครบถ้วน ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานจริง จึงจะสามารถบรรยายลักษณะพฤติกรรมและกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนได้ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ประเมินเลือกข้อความที่ใกล้เคียงกับคุณลักษณะของผู้รับการประเมินมากที่สุดแต่ในทางปฏิบัตินั้นทำได้ยากเพราะหน่วยงานมีงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมาก

#### 2. วิธีการประเมินผลจากเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method)

มีรายละเอียด ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2546) วิธีการประเมินผลจากเหตุการณ์สำคัญได้รับการพัฒนาขึ้นไปเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปพิจารณาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามักจะไม่ค่อยยอมรับในวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินโดยเฉพาะเมื่อผลการประเมินนั้นออกมาในทางลบ ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินเกิด

ความกังวลใจที่จะต้องเป็นผู้นำผลไปแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อทำการปรับปรุงในแนวทางที่ถูกต้อง จุดสำคัญของวิธีนี้ก็คือ จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นจริง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นหลักฐานในการถกเถียงหรือพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นวิธีการคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้จัดบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา หรือผู้รับการประเมินแต่ละคนเป็นหลักฐานไว้ โดยจะบันทึกลงในสมุดบันทึกซึ่งมีรายการที่จัดทำขึ้น โดยเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการจัดบันทึก การบันทึกเหตุการณ์สำคัญนี้จะบันทึกทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จและผลงานที่ล้มเหลว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องทำในลักษณะคล้ายกันบันทึกประจำวันคือ บันทึกทันทีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น เพราะอาจลืมได้หากจะจำไว้บันทึกในภายหลังในการบันทึกจะทำการบันทึกในแบบฟอร์มลักษณะเดียวกัน แต่ควรใช้สีของการ์ดบันทึกที่แตกต่างกัน เช่น เหตุการณ์ที่ดี ใช้การ์ดสีเหลือง เหตุการณ์ที่ไม่ดีใช้การ์ดสีแดงบันทึก

ข้อดีของการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์ที่สำคัญคือ

1. ผู้บังคับบัญชามีหลักฐานที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการประเมินมาอ้าง
2. เป็นการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานจริง มีใช้วิจารณ์ที่บุคคลิกภาพส่วนตัวของผู้รับการประเมิน
3. ผู้รับการประเมินได้ทราบถึงมาตรฐานของงานจากการที่ได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาข้อจำกัดของการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ ได้แก่
  - 1) ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำการบันทึกเหตุการณ์สำคัญๆอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เป็นภาระมาก เพราะต้องเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของพนักงานอยู่ตลอดเวลา
  - 2) การจดบันทึกในลักษณะนี้ทำให้พนักงานรู้สึกหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาว่าพฤติกรรมอะไรของตนที่ถูกจดบันทึกในสมุดของผู้บังคับบัญชา
  - 3) ผู้บังคับบัญชาจะบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางลบมากกว่าทางบวก
  - 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงานที่ได้รับการประเมินอาจจะเข้าไปทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เพราะผู้บังคับบัญชาต้องรอจนถึงเวลาที่จะประเมินจึงจะมีโอกาสได้แจ้งให้พนักงานนั้น ๆ ทราบเพื่อปรับปรุง

3. วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally anchored rating scales BARS มีรายละเอียด ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2546) วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนามาใหม่ และยังไม่แพร่หลายมากนัก โดยยึดถือตามวิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ โดยให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา อธิบายหรือบรรยายความเกี่ยวกับสภาพที่ดีและไม่ดีในการปฏิบัติงาน จากนั้นผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคลก็จะนำผลของการเขียนบรรยายดังกล่าวมาจัดกลุ่มเป็น

ประเภทซึ่งอาจแบ่งเป็น 5-10 ประเภท หลังจากนั้นจะทำเช่นเดียวกับวิธีการประเมินแบบถ่วงน้ำหนัก นั่นคือแต่ละข้อความหรือรายการจะถูกประเมินโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินข้อความเหล่านี้แทน หลังจากนั้นก็จะทดลองตรวจสอบว่าการประเมินดังกล่าวนั้นถูกต้อง ซึ่งจะเชื่อถือได้ก็ต่อเมื่อไม่มีการเบี่ยงเบนที่สำคัญเป็นวิธีที่คล้ายกับวิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วนที่สามารถนำมาใช้กับพนักงานเป็นส่วนมาก แต่ต่างกันที่มาตราส่วนที่จัดทำขึ้นนั้น จะยึดถือมาจากข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมและเป็นวิธีพื้นฐานสำหรับช่วยส่งเสริมให้การวัดพฤติกรรมสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ขยายขอบเขตการปฏิบัติงานจากการได้พบเห็นแบบของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดฝึกอบรม และสามารถประเมินความถูกต้องในการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดความผิดพลาดในการประเมินซึ่งเกิดจากอุปทานหรือความยึดมั่นฝักใฝ่กับลักษณะเด่นบางประการของผู้ถูกประเมิน (Halo effect) ลงได้

4. วิธีการบังคับเลือก (Forced choice method) มีรายละเอียด ดังนี้  
วิธีการบังคับเลือก มีหลักการเช่นเดียวกับแบบถ่วงน้ำหนัก แต่มีข้อแตกต่างอยู่ที่จะกำหนดข้อความหลายกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 ข้อความ ผู้ประเมินจะต้องทำเครื่องหมายไว้ที่ข้อความที่บรรยายผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่ใกล้เคียงและห่างไกลต่อความจริงที่สุด 2 ข้อความในกลุ่มข้อความดังกล่าวจะมีสองข้อที่บรรยายในแง่ดี (favorable) และอีกคนข้อที่บรรยายในด้านไม่ดี (unfavorable) คะแนนหรือน้ำหนักจะไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินได้ทราบเพื่อป้องกันอคติ ในข้อที่บรรยายในแง่ดีสองข้อนั้น จะมีเพียงข้อเดียวที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีกับไม่ดีในการทำงานเดียวกันสำหรับข้อที่บรรยายในแง่ไม่ดีสองข้อก็จะมีเพียงข้อเดียวที่สามารถแสดงความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีกับไม่ดี

การประเมินทักษะภาวะผู้นำนั้น Dubrin (2010: 403) ได้มีการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำรวมถึงการประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ การประเมินด้านการฝึกอบรมและโปรแกรมการพัฒนา รวมถึงการออกแบบด้านการทดลองและการพัฒนาการวัดผลที่ถูกต้อง แน่นนอน วิธีการทดสอบเพื่อประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำ รายละเอียดมีดังนี้

1. วิธีดั้งเดิมในการประเมินผล (The traditional approach to evaluation) เป็นวิธีที่ใช้วัดการฝึกอบรมและโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่เฉพาะและหลังจากฝึกอบรมแล้วจะทำการวัดผลที่ฝึกอบรมไปแล้วว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีกลุ่มของผลลัพธ์ 2 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ

1.1 การประเมินที่ทำโดยผู้มีส่วนร่วมที่ได้ทักษะใหม่ ๆ มาระหว่างการดำเนินโปรแกรม

1.2 การประเมินว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยเป็นผลของการได้รับทักษะใหม่นอกจากประเมินในส่วนของผู้นำแล้ว ยังสามารถประเมินพนักงานระดับล่างว่ามีการพัฒนาทักษะใหม่หรือไม่ เช่น มีการสนับสนุนจากการป้อนกลับด้วยคุณภาพการทำงานที่สูงกว่าเดิมและมีกำไรมากกว่าเดิมหรือไม่ วิธีการประเมินการฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำให้มากขึ้นซึ่งทำได้ด้วยวิธีการทดลอง โดยจะมีกลุ่มทดลอง ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาโดยจะมีการวัดทักษะก่อนและหลัง จากการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุง ผลของการวัดจากกลุ่มทดลองจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม หรือกลุ่มที่ตรงกันข้าม เช่น มีกลุ่มต่าง ๆ 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษา สติปัญญา ระดับงานและประสบการณ์ในการทำงานเท่าๆ กัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองกลุ่มควบคุมที่ 1 และกลุ่มควบคุมที่ 2 คนในกลุ่มควบคุมที่ 1 จะไม่ได้รับการพัฒนาพิเศษ ส่วนสมาชิกกลุ่มควบคุมที่ 2 จะได้รับการพัฒนาแตกต่างกัน แทนที่จะเป็นการฝึกอบรมในด้านการให้การสนับสนุนการป้อนกลับ คนเหล่านั้นอาจได้รับการฝึกด้านการเขียนบันทึก วัตถุประสงค์ของการมีกลุ่มควบคุมที่ 2 ก็เพื่อตัดสินใจว่าการฝึกอบรมสามารถสนับสนุนการป้อนกลับหรือไม่ การประเมินแบบดั้งเดิมเหมาะสมกับการประเมินโครงสร้างและทักษะที่กำหนด เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ หรือทำการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน การฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับขอบข่ายที่กว้างและมีพฤติกรรมที่กำหนดโครงสร้างไว้แล้วน้อยมาก เช่น การกำหนดปัญหาและการกระตุ้นจิตใจผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างมาก

2. การประเมินโดยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Domains of impact of a leadership development program) นักวิจัยที่ศูนย์สร้างสรรค์ภาวะผู้นำตัดสินใจว่าวิธีดั้งเดิมในการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ เป้าหมายของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อค้นหาศักยภาพที่ก้าวหน้าในตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โปรแกรมเช่นนี้มีลักษณะส่วนบุคคลและจะให้ผลประโยชน์กับบุคคลที่แตกต่างในหลาย ๆ ด้าน หลังจากการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาเดียวกันกับผู้นำคนอื่น เช่น อาจมีวิสัยทัศน์มากขึ้น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความเหมาะสมที่จะมอบอำนาจมากกว่าอีกคนหนึ่งการฝึกอบรมสนับสนุนการป้อนกลับไม่มีเขียนบันทึกสมาชิกของศูนย์การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ ได้ทำการประเมินภาวะผู้นำด้วยโปรแกรมกระจกส่อง LG (Looking glass program) โดยผู้วิจัยได้ถามคำถาม 4 คำถามที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญของโปรแกรม ดังนี้

1) ผู้มีส่วนร่วมเรียนรู้อะไรจากโปรแกรมกระจกส่อง เป็นการถามด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับผลของการเรียนรู้จากโปรแกรมการพัฒนา การตอบคำถามจะสัมพันธ์กับขอบข่ายของความรู้และวัตถุประสงค์ส่วนตัว เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดแข็งส่วนบุคคล

2) โปรแกรมมีผลกระทบอะไรกับวัตถุประสงค์ส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการถามคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมาย เพราะโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งหมดจะช่วยทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องบรรลุผลสำเร็จ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโปรแกรมของเขา ก็เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าจะเป็นปัจจัยนำเข้าและเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อใช้ในการประเมินผลโปรแกรมว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

3 พฤติกรรมมีผลย้อนกลับไปสู่งานอย่างไร การประเมินทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามจะใช้เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหลังจากการมีส่วนร่วมในโปรแกรมกระจกส่อง

4 มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มวัตถุประสงค์ของตนเองและ พฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงที่กลับมาสู่งานหรือไม่ คำถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ จุดมุ่งหมายส่วนตัวและพฤติกรรม

สรุปได้ว่า การประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานการออกแบบโปรแกรม การสร้างเครื่องมือ การวางแผนการนำไปใช้และการประเมินผลชนิดของรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ จะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าส่วนบุคคลการป้อนกลับด้านคุณลักษณะ และรูปแบบของผู้นำ การพัฒนาทักษะด้านความคิดและสถานการณ์จำลอง ในลักษณะการเข้าเรียนและอบรม การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น การประชุม การประชุมปฏิบัติการ การประชุมทีมงาน การทำงานในรูปคณะกรรมการ การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ การประชุมของบุคลากร กิจกรรมภาคสนาม การเดินทางไปดูงาน การอยู่ค่ายพักแรมประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยน การค้นคว้าวิจัย การเขียน การทำงานแบบมืออาชีพ ประสบการณ์ การเยี่ยมและการสาธิตการทำงานในองค์กรและชุมชน ส่วนประเภทการพัฒนานั้น จะพัฒนาในด้านทักษะ ด้านการแนะนำทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ทักษะทางมนุษย์ วัฒนธรรมทางการเมืองและการตระหนักรู้ ทักษะทางภาวะผู้นำและความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง นอกจากนี้ ต้องมีการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเพื่อที่จะทราบเกี่ยวกับผลของการฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำหลังจากที่ได้รับทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและหลักการไปพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำนักเรียน

### 2.1 ความหมายภาวะผู้นำนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนไว้ดังนี้

Kouzes and Posner (2008:21) ภาวะผู้นำนักเรียน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ต้องการเป็นผู้นำ กับคนที่เลือกจะเป็นผู้ตาม บางครั้งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นก็อาจจะเป็นแบบ 1 ต่อ 1 แต่บางครั้งก็อาจจะเป็นแบบ 1 ต่อหลายคน อย่างไรก็ตาม นักเรียนที่เป็นผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับพลวัตของความสัมพันธ์ดังกล่าว

Maxwell (2003: 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การปลุกความกล้าที่จะฝันในตัวผู้อื่น จุดแรงบันดาลใจ วาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ซ่อนอยู่ในตัว อำนาจคนเดียวที่จะดึงประสานอำนาจผู้คนรอบข้าง หัวใจของคุณที่จะพุดคุยกับหัวใจผู้อื่น การผนึกรวมหัวใจ หัวคิด และจิตวิญญาณ ชีตความสามารถที่จะดูแลใส่ใจ และในการดูแล จะปลุกไอเดีย พลังและ ความสามารถในการตัวผู้อื่นให้ปรากฏ การทำฝันให้เป็นจริงเหนือสิ่งอื่นใด คือ ความกล้า

Hersey & Blanchard (1993: 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพล ต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อพยายามให้บรรลุในสถานการณ์หนึ่ง

Schein (1992: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะก้าวออกมาจาก วัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Richards & Engie (1986: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลุกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกปฏิบัติได้ สำเร็จ

Bass (1985: 545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูง

House & Baetz (1979: 341-423) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของคน 2 คน หรือมากกว่าและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Katz & Kahn (1978: 78-83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิก ให้ยอมทำตามทิศทางการทำงานตามปกติในองค์กร

Stogdill (1981: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะต้องประกอบไปด้วย 3 ประเด็นสำคัญ คือ อิทธิพล กลุ่ม และเป้าหมาย ดังนี้

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพล ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำในพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าว เป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

House (1971: 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะมีอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถที่จะช่วยสร้างให้องค์กรมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ

Jacobs (1970: 156) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวสารข้อมูลและบุคคลอื่น มีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามคำแนะนำหรือความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่เขาได้รับจะได้รับการปรับปรุง

Etzioni (1967: 50-57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ อำนาจที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ที่มีเหนือผู้อื่นนอกจากยังมีนิกวิชาการที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำนักเรียนแต่ใช้คำว่า เยาวชน แทนคือ ไพศาล จันทรภักดี และจิมมี ทองพิมพ์ ดังนี้

จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 32) ผู้นำเยาวชน หมายถึง บุคคลที่สมาชิกในกลุ่มของเยาวชนให้ความไว้วางใจ เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกคนอื่น นอกจากนั้นยังเป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวจิตใจเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตามจนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ

กวี วงศ์พุม (2550: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กานต์สิริ โรจนสุวรรณ (2550: 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ สุดยอดของกตिकाใหม่ เพราะเป็นผลึกของปริซึมที่พร้อมจะบรรลุผลสรุปการเดินทางอันยาวนานผ่านยุคแห่งมรสุมมันคือโครงการไม่รู้จักที่มีเป้าหมายหลักเรียบง่าย ซึ่งก็คือ การคิดใหม่

ไพศาล จันทรภักดี (2558 : 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเยาวชนให้มีศิลปะหรือกระบวนการหรือความสามารถในการชักนำ จูงใจ และมีอิทธิพล โน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือผู้ตาม หรือกลุ่มหรือบุคคลในองค์กร ยอมรับความคิดเห็น ความต้องการ คำแนะนำหรือดำเนินการ หรือคำสั่งหรือปฏิบัติตาม อันมีผลให้เกิดความก้าวหน้า เกิดประโยชน์ดีขึ้นจากสิ่งที่มีอยู่เดิมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความต้องการทั้งสองฝ่าย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนักเรียน เป็นความสามารถของนักเรียนในการจูงใจ การโน้มน้าว หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่กันนักเรียนอื่นสามารถปฏิบัติตามได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียน หรือกิจกรรม

ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

## 2.2 องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดศึกษาแนวความคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ดังนี้

Lipkin (2010: 113-122) ได้ศึกษาและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษา โดยเป็นการสำรวจสถิติแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของประชากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปัญหาด้านอาชญากรรม คดีความ ความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียน ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีทักษะทางการฟังและการสื่อสาร
3. มีความรอบรู้เกี่ยวกับสังคม
4. มีทักษะที่จะช่วยเสริมสร้างด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น

Kouzes และ Posner (2008: 21 ) ได้กำหนดทำวิธีปฏิบัติของผู้นำนักเรียนต้นแบบ (Five practices for exemplary leaders) ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ The student leadership challenge โดยมีทั้งหมด 5 หลักปฏิบัติและแบ่งเป็น 10 ประเด็นรายละเอียด ดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Model the way)
  - 1) มีความชัดเจนในการเจรจา และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Inspire a shared vision)
  - 3) มีวิสัยทัศน์และจินตนาการกว้างไกล และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่
  - 4) มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้ (Enlist others in a common vision by appealing to shared aspirations)
3. การท้าทายกระบวนการ (Challenge the process)
  - 5) ไม่ละทิ้งโอกาสและค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา
  - 6) รู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
4. ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ (Enable others to act)
  - 7) ปฏิบัติงานด้วยความน่าเชื่อถือ มีอัธยาศัยและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
  - 8) เพิ่มแรงผลักดันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ



## 5. การเสริมสร้างกำลังใจ (Encourage the heart)

9) ยอมรับความช่วยเหลือและยอมรับความสามารถของผู้อื่น ๆ

10) ร่วมแสดงความยินดีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน

จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 35-36) จึงได้อธิบายลักษณะผู้นำที่ควรพัฒนาในผู้เรียนไว้ โดยได้วิเคราะห์จากผู้นำไทยที่ขาดลักษณะความเป็นผู้นำ 3 ประการได้แก่ 1) ขาดความเสียสละ และความมีจิตใจเอื้อเฟื้อ 2) ขาดความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 3) ไม่กล้าตัดสินใจ โดยได้นำลักษณะที่ขาดมาพัฒนาลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนใน 9 ประการดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดปัญหา กำหนดสาเหตุของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา ลงมือแก้ปัญหา ติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหา

2. มีความเสียสละ หมายถึง การรู้จักเสียสละทั้งเวลา ร่างกาย จิตใจ อุทิศต่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ยึดประโยชน์เอามาเป็นของตนและพวกพ้อง

3. มีความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

4. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและถ้าเกิดความผิดพลาดก็ยอมรับว่าเป็นการกระทำของตน ไม่โทษผู้อื่น

5. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การตกลงใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างหนึ่งอย่างใด หลังจากที่ได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วด้วยเหตุด้วยผล โดยไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจาและใจ

6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับฟังความคิดเห็น อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะกระทำตามความคิดเห็นว่าถูกต้องและมั่นใจ โดยไม่ลังเลต่อเสียงวิพากษ์วิจารณ์ แต่ก็เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณา

7. มีความสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลและ ยุติธรรม หมายถึง การรู้จักใคร่ครวญพิจารณาพิเคราะห์การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยพิจารณาถึงผลได้ผลเสียยึดหลักความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นมาเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ ปราศจากอคติ ความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวกและพัฒนาความสามารถ

8. มีความขยันและอดทน หมายถึง ความตั้งใจและกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน โดยไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่แสดงกิริยาท่าทางต่อต้าน สามารถทำงานที่ยากและหนัก หรืองานที่มีอุปสรรคได้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ

9. มีความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปัญญาที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและคิดในสิ่งที่ดี ถูกต้อง มองโลกในแง่ดี เลือกรทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีทางเลือกที่หลากหลายไม่คิดถอยหลังหรือมีลักษณะเป็นคนหัวเก่า

คุณลักษณะของผู้นำ 10 ประการที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล (Stogdill. 1981 อ้างถึงใน Bass and Stogdill. 1990 และ กาญจน์ เรื่องมนตรี. 2557: 21)

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์มาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการ จำนวน 3 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องปรากฏว่า องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องตามเกณฑ์จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา
4. ด้านความซื่อสัตย์
5. ด้านความเสียสละ
6. ด้านความรับผิดชอบ
7. ด้านวิสัยทัศน์
8. มีความรอบรู้/มีความรู้
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำนักเรียนและนำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

## 1. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

### 1.1 ความหมายและลักษณะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายและลักษณะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ๑ ไว้ดังนี้

ชมพูนุท แทนคำ (2555: 13) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้บุคคลเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร

กนิษฐา ดอกทุเรียน (2550: 10) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความเป็นมิตร หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความนับถือรักใคร่ชอบพอกัน แสดงความร่วมมืออันดีต่อกัน ทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความดีและมีมีความสุข

พรรณราย ทริพย์ประภา (2548: 44) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการติดต่อสัมพันธ์ในระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันด้วยคำพูดและลักษณะท่าทาง

Dubrin (พรรณราย ทริพย์ประภา. 2548: 25 ; อ้างอิงใน Dubrin. 1981: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

วิภาพร มาพบสุข (2543: 12) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคล บุคคลกับคณะบุคคล หรือบุคคลกับสังคมการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อเป็นสะพานนำไปสู่การจูงใจคนเพื่อสร้างมิตรชนะมิตร รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกันแก่คนทั่วไปอย่างกว้างขวางได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายเป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม

ประไพพรรณ ธงอินเนตร (2542: 134) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ ที่จะ ใช้ในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์และทำให้การดำรงชีวิต ดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยา พฤติกรรมมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในศาสนา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในมนุษย์ แล้วรู้จักนำมาปรับใช้อย่างมีศิลปะ เพื่อให้ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ดี

วิจิตร อาวะกุล (2547: 26) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การครองใจคนเพื่อให้เกิดความพอใจ รักใคร่ด้วยความเต็มใจ พอใจและมีมีความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 832) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

นิภา มานะการ (2541: 2) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เพื่อจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือ หมายถึง ศิลปะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นเป็นศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มคณะบุคคล ทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอกและแสดงความร่วมมือที่ดีต่อกัน

ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตนเองขององค์กร สามารถจำแนกลักษณะภาวะผู้นำนักเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ออกเป็น 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่น ไม่เหยียดหยามใคร 2) ยอมรับ เคารพความคิดเห็นและความสามารถของคนอื่น 3) รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความอดทนและมั่นคงในอารมณ์ 5) จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่างแม่นยำ 6) ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน 7) พูดและทำด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง 8) พยายามชอบและสนใจคนทั่วไป 9) รู้จักประมาณตนเองอ่อนน้อมถ่อมตน และ 10) รู้จักตนเองและยอมรับตนเอง

## 1.2 มนุษยสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520: 227) ทฤษฎีการสร้างมนุษยสัมพันธ์มี

องค์ประกอบ

1. ให้มนุษย์มีความสุข (Happy)
2. ให้การยอมรับแก่เพื่อนมนุษย์ (Acceptable)
3. ให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกัน (Productivity)

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ทุกชีวิตที่เกิดขึ้นมาและกำลังดำเนินอยู่ แม้ว่าทุกคนจะมีความแตกต่างกันแต่ทุกคนเป็นมนุษย์เหมือนกัน ต่างก็ต้องการให้ตัวเองมีความสุข ปราศจากโรคภัยเบียดเบียน มีร่างกายที่สะอาดและงามตามที่ธรรมชาติ กำหนดมนุษย์ทุกคนมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคคล ดังเช่น แนวความคิดของมาสโลว์ เมื่อความต้องการลำดับต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการสิ่งอื่น ๆ อีก จนไปถึงขั้นสุดท้ายก็เพื่อจะรู้ว่าแท้จริงแล้วในความเป็นมนุษย์นี้เราต้องการและปรารถนาอะไรในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ บุคคลยังต้องการการยอมรับและต้องการให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกันอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น มนุษย์ปฏิเสธการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มไม่ได้และเพื่อให้เป็นที่รักของคนอื่นเราทุกคนก็ต้องพัฒนาตน

แนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาตนได้คือ การสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ คือ

1. การจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้ดีสิ่งสำคัญคือ เราต้องสำรวจตัวเราเองก่อน ว่าเรามีจุดดีจุดด้อยอย่างไร แล้วจึงพัฒนาตน
2. ศึกษาจากตำรา เอกสาร สื่อต่างๆ ที่ทำให้เราเห็นตัวแบบในการแสดงบุคลิกภาพแล้ว ฝึกหัดการเป็นคนช่างสังเกต จะทำให้เราเกิดการ เรียนรู้และแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้องตามกาลเทศะ
3. พยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ ตั้งแต่เส้นผม จนถึงปลายเท้า เราต้องดี รักษาความสะอาดของร่างกาย เสื้อผ้าอาภรณ์ให้ดี รู้จักแต่งตัวตามยุคตามสมัย ไม่เขยจนเกินไปและไม่ล้ำยุคล้ำแฟชั่นจนดูไม่ได้นัก
4. ฝึกพูดจาให้เป็น พูดอย่างสร้างสรรค์ สื่อความชัดเจนตรงไปตรงมา จริงใจ ในคำพูด ควรอ่อนน้อม ไม่แข็งจนเกินไป ไม่ใช่อำนาจในคำพูดแม้ว่าเราจะมีอำนาจก็ตาม
5. หัดเป็นผู้กระทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นบ้าง เช่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือให้เกียรติรู้จักเคารพผู้อื่นว่า รู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่เอาเปรียบคนอื่นเอื้อเพื่อพ่อแม่ การมีบุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย บ้างครั้ง เป็นผู้นำได้ บางครั้งก็เป็นผู้ตามได้ ทำตัวให้คงที่คงวา มีความมั่นคงทางอารมณ์เป็นต้น 3 องค์ประกอบ ดังนี้
6. ให้ตระหนักเสมอว่าเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกไม่ได้เราต้องสัมพันธ์กับคนอื่น เมื่อจะต้องอยู่ ร่วมกับคนอื่นไม่ว่า จะเป็นคนในครอบครัวหรือคนในสังคมอื่น ๆ เช่น ที่สถาบันการศึกษาที่ทำงาน เราจะต้องปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างดี ให้เกียรติกันและกัน สิ่งที่เราปฏิบัติให้กับผู้อื่นเราก็จะได้สิ่งนั้นคืนเช่นกัน แต่ถ้าเฉยใจเราไม่ได้สิ่งดี ๆ ตอบก็ไม่ได้หมายความว่า เราจะเลิกยึดถือแนวปฏิบัติให้ยอมรับว่า มนุษย์มีความแตกต่างกัน ถูกรวมเรียงดูมาไม่เหมือนกัน เราทำอะไรกับใครไม่จำเป็นต้องหวังสิ่งที่จะกลับมา เช่นเราทำดี ก็ให้รู้ว่า เราต้องการที่จะทำดี แต่ไม่ได้หมายความว่าดีนั้นต้องสนองเราจนทำตัวเหมือนงูที่ลอกคราบแล้วทิ้งคราบมันฉันใด ความดีก็เช่นกัน ทำแล้วเรารู้สึกภูมิใจ สุขใจนั่นคือสิ่งที่เราได้แล้ว ส่วนใครจะเห็นหรือไม่เห็นไม่ใช่สาระ
7. การสร้างความสัมพันธ์โดยใช้หลักศาสนาก็ทำให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขได้ เช่น หลักธรรมในเรื่องสังคหวัตถุ 4 ก็จะอธิบายเรื่อง การแบ่งปัน การให้ความช่วยเหลือคนอื่น การพูดจริง การพูดไพเราะน่าฟัง การปฏิบัติตนให้มีค่า มีประโยชน์ต่อคนอื่น และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตน นอกจากนี้ก็มีเรื่องทศ 6 ที่อธิบายเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าแต่ละคนควรจะปฏิบัติตนอย่างไรหรือแม้กระทั่งหลักธรรมในเรื่องสัพบุริสธรรม 7 ประการอันได้แก่คุณธรรมหรือแนวทางการปฏิบัติของคนดีที่พึงปฏิบัติ

8. การศึกษาแนวความคิดทางจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ ทัศนคติต่าง ๆ ก็จะเป็นแนวทางให้ตัวเรา บุคคลพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพ ของตนเองได้ เช่น ในทางจิตวิทยาอธิบาย เรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องรู้จักยอมรับนับถือ มีความจริงใจรู้จักเปิดเผยตนเอง รู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพในขณะนั้นและรู้จักที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ทำตัวให้เข้ากับใครง่าย ๆ เป็นต้น

9. การให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไม่ใช่สร้างวันสองวันแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยาวนานและแบบของพฤติกรรมเราเป็นที่ยอมรับของกลุ่มของสังคม เราเป็นคนมีมือไม้หนึ่งช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเสน่ห์ให้ใคร ๆ ก็รักใคร ๆ ก็ปรารถนาที่จะช่วยหรือเกื้อกูล เพราะรู้จักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ๆ

10. ฝึกเป็นคนตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เรียกว่า รักษาคำพูด รักษาเวลา มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานสนุกอารมณ์ดี ถ้าบุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ก็จะทำให้การพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองได้พัฒนาขึ้นและ ในเรื่องนี้จะช่วยให้อุทิศตนทำงานและอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข การเริ่มทำงานทุกงานทั้งภาครัฐและเอกชน ความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์สามารถจะช่วยให้คุณทำงานได้อย่างมีความสุข

### 1.3 เทคนิควิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างมิตร

เทคนิควิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำได้ง่าย ๆ มีดังนี้

1. ยิ้มแย้ม หมายถึง เราจายิ้มแย้มเข้าไว้ ยิ้มอย่างจริงใจ ยิ้มทุกที่ ยิ้มให้กับ
2. แจ่มใส หมายถึง การที่เรามีอารมณ์ที่แจ่มใส สดใส ใครอยู่ใกล้ก็รู้สึกอบอุ่น มีความสุข
3. ตั้งใจสนทนา หมายถึง เราจงตั้งใจสนทนา เป็นผู้ฟังมาก ๆ ยิงฟังมาก ก็จะรู้มาก
4. เจรจาไพเราะ หมายถึง เราจงเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะเสนาะโสต คำพูดที่รื่นหูจะมีแต่คนนิยมชมชอบ ไม่มีใครชอบคนพูดตะคอก พูดเสียดสี
5. สงเคราะห์เกื้อกูล หมายถึง เราจงให้การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่ผู้ที่เราเกี่ยวข้อง เช่น ให้ความช่วยเหลือจัดหาสิ่งของมาฝากบ้างตามสมควร

1.4 ศิลปะการเข้าถึงบุคคลเพื่อสร้างความคิดรวมนื่องจากมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมที่อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ มนุษย์จึงต้องสัมพันธ์กันทั้งด้านชีวิตส่วนตัว ทำงานสร้างสรรค์ร่วมกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อความคิดรวมนื่องในการดำเนินภารกิจในชีวิตประจำวันจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น โดยใช้ศิลปะในการเข้าถึงบุคคล ดังนี้

1. เคารพในความเป็นมนุษย์ของทุกคน โดยไม่มีชั้นวรรณะปฏิบัติต่อกัน
- ในลักษณะของคนกับคน บุคคลอื่นคือมนุษย์ร่วมโลกและสังคมเดียวกันกับเรามีเกียรติมีค่าและมีสิทธิ

เท่าเทียมกับเรา เราจึงควรให้เกียรติ เกรงใจและไม่ลำเอียงของผู้อื่น

2. การมองโลกในแง่ดีและมองแต่ส่วนดีของผู้อื่นจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ และบุคคลที่อยู่แวดล้อมตัวเราไว้วางใจและเชื่อมั่นในบุคคลอื่น ซึ่งจะง่ายแก่การขอความร่วมมือ

3. ถามความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นอาจจะขัดหรือตรงกันข้ามกับความคิดเห็นของเรา โดยปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ซักถามและเสนอแนะ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่ามีบทบาทสำคัญ มีส่วนร่วมในผลสำเร็จขององค์การด้วย

4. ชี้แจงนโยบาย แผนงานและปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ หากสิ่งใดไม่สามารถปฏิบัติได้ก็ให้อธิบายให้ฟังด้วยเหตุผลจนเข้าใจ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคคลอื่นมีบทบาทร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหา เป้าหมายและการดำเนินการขององค์การทุกคน

5. การรักษาและสนใจ เรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง เช่น การขอปรับวุฒิ เลื่อนขั้น เงินพิเศษ เป็นต้น

6. ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่ต่อความทุกข์ส่วนตัวและในด้านการทำงานของบุคคลอื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วย เมื่อมีทุกข์ก็ช่วยเหลือให้กำลังใจและคำปรึกษาแนะนำแนวทางและวิธีแก้ไข ปัญหาที่กำลังประสบเท่าที่จะทำได้อย่างเห็นใจ จริงใจและเสมอต้นเสมอปลาย

7. ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคในทุกๆ ด้านไม่ลำเอียงหรือแสดงว่ารักใครเกลียดใครเป็นพิเศษตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดและสนับสนุนยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติผู้ที่ทำความดี ตลอดจนแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นใครก็ตาม

8. เอาใจใส่และสนองความต้องการของบุคคลอื่น ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจเท่าที่จะทำได้ โดยพยายามผสมผสานความต้องการของสมาชิกแต่ละคนให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์การ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและความสามัคคีก็จะเกิดขึ้น

9. แสดงจุดร่วม สงวนจุดต่าง พยายามพูดกันในเรื่องที่สามารถตกลงกันได้ ส่วนสิ่งที่ขัดแย้งกันไม่ควรจะกล่าวถึงหากมีการแก้ไขปรับปรุงก็ควรแก้ไขปรับปรุงที่ตัวเราเองก่อนที่จะขอให้ผู้อื่นแก้ไขเปลี่ยนแปลง

10. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น ให้เป็นไปในทางที่เกิดความสัมพันธ์ที่ดีตลอดเวลา รู้จักหักทลาย ยิ้มแย้มแจ่มใส

สนุกสนานร่าเริง สดชื่น กระฉับกระเฉง พุดกับบุคคลอื่นด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร นุ่มนวล สุภาพ อ่อนโยนและถ้อยคำ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เช่น "พวกเรา" และให้เกียรติกันควรงดเว้นการเป็น นักวิชาการบ้างในบางขณะ หาเรื่องสนุกสนาน มาพูดคุย หลีกเลี่ยงการโต้เถียงและอาจเห็นคล้อยตาม ในเรื่องที่ไม่สลักสำคัญ อย่างนิทานว่าร้าย วิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่นโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่ต้องออก คำสั่งให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามก็ควรจะเป็นคำสั่งที่อ่อนโยนละมุนละม่อม และถามความรู้สึกก่อนที่จะออก คำสั่งก็จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ

## 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง

### 2.1 ความหมายความเชื่อมั่นในตนเอง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตัวเองไว้ ดังนี้

Yoder และ Proctor (1998:152) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออก การเห็นคุณค่า การยกย่อง และมีความเข้าใจในตนเอง

Smith (1961: 185) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความพึงพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองหรือการยอมรับตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีในบุคคลมากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากความขัดแย้งระหว่างตนตามอัตภาพ (Real self) กับตนตามปณิธาน (Ideal self) ถ้าความขัดแย้งมากจะเป็นเหตุทำให้ตนมีความรู้สึกที่ไม่มีค่า ไม่เหมาะสม และไม่พึงพอใจในตนเอง อันหมายถึงขาดความเชื่อมั่นในตนเองเกิดความวิตกกังวล ขาดความอบอุ่น และชอบพึ่งพาผู้อื่น

Blair (1968: 134) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คนที่ ยอมรับสถานการณ์ใหม่ที่ตนประสบโดยปราศจากความกลัว ความล้มเหลว จะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้บุคคลกล้าที่จะเผชิญกับสถานการณ์ใด ๆ ด้วยความไม่กลัวและยอม แน่ใจว่าสถานการณ์นั้น ๆ จะไม่ทำให้ได้รับความเดือดร้อนไม่สบายใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าที่ตน กระทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดี

จิมมี่ ทองพิมพ์ (2553: 36) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง รับฟังความคิดเห็น อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะกระทำตามความคิดเห็นว่าถูกต้องและมั่นใจ โดยไม่ลังเลต่อเสียงวิพากษ์วิจารณ์แต่ก็ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณา

สมจินตนา คุปตสุนทร (2547: 8) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า มีจิตใจมั่นคง ภาคภูมิใจในตนเอง มั่นใจใน ความคิดของตนเองและพร้อมที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าตัดสินใจโดยไม่ลังเล ไม่วิตกกังวล กล้าเผชิญต่อความจริง รู้จักการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ได้แก่ พ่อแม่ ครู ผู้เลี้ยงดู ต้อง รู้จักแสดงพฤติกรรมในการยอมรับความรู้สึก ความคิดเห็น ให้กำลังใจ



ให้คำชมเชยในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับเหตุการณ์ ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น จนสามารถพัฒนากลายเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตน

ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์ (2545: 127) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวเราโดยจะทำหน้าที่กำกับความคิดและความรู้สึกของเราในปัญหาต่าง ๆ และจะแสดงออกมาในลักษณะของพฤติกรรมที่ปรากฏต่อบุคคลภายนอก ซึ่งก็คือสิ่งที่เรียกกันว่าบุคลิกภาพ ดังนั้นสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองกล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับสถานการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกมั่นคงทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเองว่าที่ตนกระทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดี ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ

เมทินี ด่านยังอยู่ (2544: 9) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการแสดงออก ของเด็กด้วยความมั่นใจ ซึ่งสังเกตได้จากท่าทาง การกระ ทำ การแสดงความคิดเห็น หรือภาษาของเด็กและการใช้ชีวิตร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนั้นจะเกิดขึ้นด้วยการสร้างบรรยากาศให้เด็กได้พัฒนาอย่างอิสระและอบอุ่นใจ

กรมวิชาการ (2537: 1) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้คนเรามีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและ ภาคภูมิใจสามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง อันเป็นคุณลักษณะ ของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า การมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ปราศจากความกลัวและความล้มเหลว ช่วยให้คนเรามีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ สามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง อันเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำรงชีวิตเด็กที่มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง มองเห็นและแน่ใจว่าตนมีลักษณะต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ความรับผิดชอบ ที่จะช่วยเหลือให้ตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้ สามารถจำแนกภาวะผู้นำนักเรียน ด้านความเชื่อมั่นในตนเองออกเป็น 7 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อ ยากมั่นใจในความคิดของตนเอง 2) กล้าพูดกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น 3) ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า ไม่เคอะเขิน 4) กล้าตัดสินใจไม่ลังเลกล้าคิดกล้าทำ 5) กล้าเผชิญต่อความจริง 6) มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ และ 7) ไม่วิตกกังวล

## 2.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

มาสโลว์ (Maslow. 1954: 411 ได้กล่าวว่า คนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยหรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง

ละม้ายมาศ ศรีทนต์ และจรรยา สุวรรณทัต (2510: 98) พบว่า ผลของการขาดความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กจะทำให้เด็กคอยพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ ผลที่ตามมาคือ เด็กจะขาดความกล้าที่จะเผชิญต่ออุปสรรค หรืองานที่ยากลำบากในภายภาคหน้าผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองย่อมกระทำการสิ่งใดสำเร็จได้ยากเพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการฝ่าฟันความเชื่อมั่นในชีวิต

เมธนี ด่านยังอยู่ (2544 : 10) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำคัญและจะเกิดขึ้นได้เมื่อเด็กได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติกิจกรรมหรือกระทำการสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ บุคคลยิ่งประสบผลสำเร็จมากเท่าไร ย่อมทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นเท่านั้น เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง เขาจะรู้สึกว่าตนเองไม่อยู่ในอำนาจของคนอื่นได้ด้วย ผู้ที่มีความเชื่อมั่นจะมีลักษณะของบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

แสงเดือน จุฑารีย์ (2546: 10) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม เนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการเรียนพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมทำให้บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจและกล้าเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตามความมั่นใจ ดังนั้น จึงควรปูพื้นฐานความมั่นใจให้กับเด็ก ซึ่งเขาจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนสามารถประสบผลสำเร็จ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2.3 ลักษณะของเด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

โรเจอร์ (Roger) และมาสโลว์ (Maslow) เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กนั้นเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เกี่ยวกับงาน ถ้าเด็กได้รับรู้ว่าประสบการณ์ที่เขาได้รับนั้นทำให้เขามีค่า มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและคนอื่นมีความรู้สึกที่ดีต่อเขา เด็กก็จะมีความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวกับตนในทางที่ดีและความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนในทางที่ดีนี้จะเป็นตัวกำหนดให้เด็กแสดงลักษณะและพฤติกรรมที่เรียกว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (ประดินันท์ อุปรมย์. 2526: 37-38)

สมจิตนา คุปตสุนทร (2547: 15) กล่าวว่า เด็กที่ความมั่นใจในตนเองจะเป็นเด็กที่กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าคิดและปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วถูกต้องแล้ว มีบุคลิกภาพที่เปิดเผยแสดงความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ง่าย ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและพร้อมขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นที่ตนเองมั่นใจว่าจะทำสิ่งนั้น ๆ ได้ดีกว่าตน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพสูงสุด

ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์ (2545: 127) กล่าวว่า คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคนที่มีลักษณะมั่นคง ไม่ลังเลในการตัดสินใจ ไม่วิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็ไม่พุ่มพวยหรือกังวลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้ว สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่และเมื่อประเมินว่าตนเองไม่พร้อมก็กล้าและมั่นใจที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

สมพงษ์ ตรีพัฒน์ (2517 : 24-25) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองไว้ ดังนี้

1. กล้าพูดกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น
2. ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า ไม่เคอะเขิน
3. จิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อยาก มั่นใจในความคิดของตนเอง
4. กล้าตัดสินใจไม่ลังเล
5. ไม่วิตกกังวล
6. กล้าเผชิญต่อความจริง
7. มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2516 : 25-28) สรุปพฤติกรรมสำคัญของเด็กที่มีความเชื่อมั่น

1. กล้าในการคิด การพูดและการกระทำ
2. ใจคอมั่นคง ไม่เชื่อคนง่าย มีเหตุผล
3. รอบคอบมีแผนงาน
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ
5. กล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย)
6. ชอบแสดงตัว
7. ไม่วิตกกังวลจนเกินไป
8. เป็นผู้นำ
9. รักความยุติธรรม
10. ชอบช่วยเหลือหมู่คณะ
11. ชอบอิสระ ไม่โอ้อวด
12. ตั้งจุดมุ่งหมายไว้สูงและคิดว่าจะทำได้สำเร็จ

### 13. มีความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นผู้ที่มีลักษณะกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ปัญหาได้ ดังนั้น เราจึงควรปลูกฝังความมั่นใจในตนเองให้เกิดขึ้นกับเด็กซึ่งจะส่งผลให้เป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### 3. ทักษะการแก้ปัญหา

##### 3.1 ความหมายของทักษะการแก้ปัญหา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ ดังนี้

Krulik and Rudnick (1993:6) ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลจะใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้ามาใช้เพื่อหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ โดยกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การมองเห็นปัญหาไปจนถึงการลงข้อสรุป ได้มาจากการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน และนักเรียนจะต้องวิเคราะห์ได้ว่าจะนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างไร

Good (1973:518) ได้อธิบายถึงการคิดแก้ปัญหาคือ เป็นแบบแผนหรือวิธีดำเนินการซึ่งอยู่ในสภาวะที่มีความยากลำบาก ยุ่งยากหรืออยู่ในสภาวะที่พยายามตรวจสอบข้อมูลที่มาได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหามีการตั้งสมมติฐานและมีการตรวจสอบสมมติฐานนั้นว่าเป็นจริงหรือไม่

Gagne (1970:63) ได้อธิบายความสามารถในการคิดแก้ปัญหาคือ เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ซึ่งหนึ่ง ต้องอาศัยการเรียนรู้ประเภทหลักการที่มีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 ประเภทขึ้นไป และใช้หลักการนั้นเองประสมประสานจนเป็นความสามารถชนิดใหม่เรียกว่าความสามารถทางการคิดแก้ปัญหา โดยการเรียนรู้ประเภทหลักการนี้ต้องอาศัยความสามารถในการมองเห็นลักษณะร่วมกันของสิ่งเร้าทั้งหลาย

จิมมี่ ทองพิมพ์ (2553: 35) ความสามารถแก้ปัญหายังเป็นระบบ หมายถึงความสามารถในการกำหนดปัญหา กำหนดสาเหตุของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา กำหนดวิธีแก้ปัญหา ลงมือแก้ปัญหา ติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหา

วัชรรา เล่าเรียนดี (2548: 8) ได้ให้ความหมายการแก้ปัญหาคือ เป็นความสามารถในการเข้าใจปัญหา มองเห็นสาเหตุของปัญหาและผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหานั้นรวมทั้งสามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ทักษะการแก้ปัญหประกอบด้วย ทักษะการคิดหลายประเภท เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคาดคะเนเหตุผล รวมทั้งทักษะการเข้าใจกับปัญหาคิดหาทางแก้ปัญหาคือเป็นไปได้อย่างหลายแนวทาง ประเมินผลแนวทางการแก้ปัญหา นำแบบการ

แก้ปัญหาทบทวนวิธีการแก้ปัญหาและประเมินผลการแก้ปัญหา เป็นต้น ซึ่งขั้นตอนในการแก้ปัญหา อาจใช้ขั้นตอนการวิจัยหรือขั้นตอนแบบวิทยาศาสตร์ก็ได้

สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) กล่าวว่า การแก้ปัญหา คือ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความคิด มาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ซึ่งครูผู้สอนสามารถ ที่จะพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ โดยใช้ระบบการสอนที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา

สุวาริ คงมั่น (2545:11) ได้ให้ความหมายว่าทักษะการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัย ความรู้ ความคิด การสังเกต ประสบการณ์เดิม การใช้หลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนมาใช้ในการแก้ปัญหาที่ประสบหรือจัดอุปสรรคให้หมดไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เปลว ปุริสาร (2543: 27) กล่าวว่า การแก้ปัญหาหมายถึงกระบวนการทำงานของสมอง ที่ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมช่วยทั้งทางตรงและทางอ้อมมาจัดเรียงลำดับให้สอดคล้อง กับส่วนประกอบของสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ในการพิจารณาโครงสร้างของปัญหา เพื่อจัดหาแนวทางปฏิบัติให้ปัญหานั้นหมดไปและบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

กมลรัตน์ หล้าสงฆ์ (2528: 267) ได้ให้ความหมายของการคิดแก้ปัญหาว่าเป็นการใช้ประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาแก้ปัญหาใหม่ที่ประสบ

สรุปได้ว่า การมีทักษะแก้ปัญหา เป็นวิธีการการคิดแก้ปัญหาเป็นการคิดที่ต้องใช้ความสามารถมาพิจารณาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจัดให้หมดไปและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ในชีวิตประจำวันที่ต้องใช้สติปัญญาในการพยายามหาทางมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ยังคลุมเครือและเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ในการแก้ปัญหานั้น ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 8 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา 2) มองเป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค 3) กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น 4) การเผชิญสถานการณ์แห่งความจริงได้ 5) มีการวางแผนและลงมือแก้ปัญหา 6) มีพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง 7) มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และ 8) มีการประเมินและตัดสินใจเลือกทางในการแก้ปัญหา

3.2 สาเหตุของการฝึการคิดแก้ปัญหาการคิดแก้ปัญหา ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการคิดทั้งหมดการคิดแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมของมนุษย์ ซึ่งจะต้องใช้การคิดเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทักษะการคิดแก้ปัญหาเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่วุ่นวายสับสนได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีทักษะการคิดแก้ปัญหาจะสามารถเผชิญกับภาวะสังคมที่เคร่งเครียดได้อย่างเข้มแข็ง ทักษะการแก้ปัญหาจึงมิใช่เป็นเพียงการรู้จักคิดและรู้จัก

การใช้สมองหรือเป็นทักษะที่มุ่งพัฒนาสติปัญญาแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาทัศนคติ วิธีคิด ค่านิยมความรู้ ความเข้าใจในสภาพการณ์ของสังคมได้ดีอีกด้วย (Eberle and Stanish, 1996 อ้างถึงใน สุวิทย์ มูลคำ. 2547: 15)

3.3 คุณสมบัติของนักคิดแก้ปัญหา ทุกคนสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้ทั้งโดยตนเองและรับการฝึกฝนจากผู้อื่น นักคิดแก้ปัญหาก็ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล
2. ตั้งใจค้นหาความจริง
3. กระตือรือร้น
4. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจสิ่งรอบด้าน
5. เปิดใจรับความคิดใหม่
6. มีมนุษยสัมพันธ์
7. มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
8. กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง
9. มีความคิดหลากหลายและคิดยืดหยุ่น
10. มั่นใจในตนเอง
11. มีความคิดสร้างสรรค์
12. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
13. ใจเย็น สุขุม รอบคอบ

### 3.4 รูปแบบของกระบวนการคิดแก้ปัญหา

รูปแบบของกระบวนการคิดแก้ปัญหาแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพ ขอบเขต ขนาดของปัญหา
2. การค้นหาต้นเหตุของปัญหา เป็นการศึกษาถึงต้นเหตุหรือปัจจัยของปัญหา
3. การค้นหาวิธีการแก้ปัญหา เป็นการแสวงหาแนวทางและทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น ๆ เพื่อการประเมินหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
4. การดำเนินการแก้ปัญหา เป็นการเลือกโดยการประเมินวิธีการ เพื่อให้ได้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. การควบคุมกำกับการดำเนินการ เป็นการติดตามผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3.5 วิธีการสอนแบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method) จอห์น ดิวอี้ เป็นผู้คิดวิธีการสอนแก้ปัญหานี้ขึ้น โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้ศึกษาและฝึกฝน วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว ที่พบในชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นกระบวนการ สมเหตุสมผลและมีหลักเกณฑ์ อันเป็นการเตรียมเด็กหนุ่มสาวให้สามารถปรับปรุงตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงในสังคม ได้ โดยนำความรู้และประสบการณ์จากหลาย ๆ สาขาวิชามาประกอบกันในการแก้ปัญหานั้น ๆ สำหรับ

ขั้นตอนการสอนของวิธีการสอนแบบแก้ปัญหา มีดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา เป็นขั้นที่ครู นักเรียน หรือครูกับนักเรียนกำหนดปัญหาโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ถูมนำเข้าสู่บทเรียน เล่าเรื่องหรือประสบการณ์ แล้วตั้งปัญหา ใช้สถานการณ์ในชุมชนมาตั้งปัญหา จัดสถานการณ์ในห้องเรียนกระตุ้นให้เกิดปัญหาเป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นวิเคราะห์ปัญหา เมื่อได้ปัญหาจากขั้นที่ 1 มาแล้ว ครูจะนำนักเรียนให้คิดพิจารณาปัญหา จากนั้นก็จะแบ่งกลุ่ม เพื่อรับผิดชอบในการแก้ปัญหาแต่ละข้อ การสอนขั้นนี้จะจบลงด้วยการเสนอแนะแหล่งความรู้ที่แต่ละกลุ่มควรไปค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 ตั้งสมมุติฐาน เป็นขั้นที่นักเรียนคาดเดาว่าปัญหานั้น ๆ มีสาเหตุมาจากอะไรหรือวิธีการแก้ปัญหานั้นน่าจะแก้ไขโดยวิธีใด หรือปัญหานั้นควรมีคำตอบว่าอย่างไร

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล นักเรียนแต่ละกลุ่มจะไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาด้วยการทำกิจกรรมต่างตามที่วางแผนไว้ในขั้นที่ 2 เช่น อ่านหนังสือ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิทยากรมาให้ความรู้ ทำแผนภูมิ ทำแผนผัง ทำสมุดภาพ ชมภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ทดลองปฏิบัติเป็นต้น ขณะทำกิจกรรมครูจะคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนแต่ละกลุ่มร่วมกันนำข้อมูลไปค้นคว้าหรือทดลองมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ หาคำตอบที่ต้องการ หรือพิสูจน์ว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้นั้นถูกต้องหรือไม่ คำตอบที่ถูกต้องคืออะไร

ขั้นที่ 6 สรุปผล เป็นขั้นที่นักเรียนสรุปผลการเรียนรู้และหลักการที่ได้จากการศึกษาหาปัญหานี้

#### 4. ความซื่อสัตย์สุจริต

##### 4.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539: 284) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

ธีระภาภรณ์ ดงอนนท์ (2552: 19) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง นักเรียนมีจิตใจดี มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจไม่กล่าวเท็จ ไม่คดโกงหรือมีเล่ห์

เหลื่อมกับคนอื่น รักษาคำมั่นสัญญา ไม่ลอกการบ้านผู้อื่น ไม่ลอกข้อสอบเพื่อน หรือไม่กระทำการใด ๆ ที่จะทำให้ตนเองและคนอื่นเดือดร้อน

สุธรา ปอศรี (2552: 7) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ต่อตนเองและซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คือ การพูด ความจริง ไม่พูด โกหก ปฏิบัติตามคำพูด ของตนเอง มาโรงเรียนตรงเวลา ไม่หนีเรียน ทำการบ้านด้วยตนเองไม่ลอกคนอื่น ไม่ทุจริตในการสอบ ยอมรับความผิดเมื่อตนเองเป็นผู้กระทำผิด การปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองตนเอง ไม่ลักขโมยหรือไม่หยิบของของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่คิดอยากได้สิ่งของของผู้อื่น เก็บของตกได้ส่งคืนเจ้าของ ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น การคืนเงิน ที่แม่ค้าทอนเกิน การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกติกาที่ตั้งไว้ ไม่แกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย เพื่อประโยชน์ของตนเอง เก็บรักษาความลับของผู้อื่นและแสดงความยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ ซึ่งพฤติกรรมซื่อสัตย์สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 35) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

กรมการศาสนา (2545: 8) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง เป็นคนตรงประพฤติอะไรด้วยน้ำใสใจจริง

สมาน ชาลีเครือ (2543: 35) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ยุติธรรม และละเอียดเกรงกลัวต่อบาป

กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 60) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผน กฎหมายและความถูกต้องอันดีงาม ลักษณะพฤติกรรม ได้แก่ 1) ซื่อตรงต่อเวลา 2) ซื่อตรงต่องานของตนเองที่กำหนดไว้ 3) ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน 4) ซื่อตรงต่อคุณธรรมที่ยึดถือปฏิบัติ 5) ซื่อตรงต่อการนัดหมาย 6) ซื่อตรงต่อการให้สัญญา 7) ซื่อตรงต่อทรัพย์สินของผู้อื่น 8) ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานของผู้อื่น 9) ซื่อตรงต่อระเบียบแบบแผนประเพณี 10) ซื่อตรงต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับสังคม 1) ซื่อตรงต่องานที่ได้รับมอบหมาย 12) ซื่อตรงต่อข้อมูลปัจจุบัน โดยรู้จักจำแนกระหว่างข้อมูลและค่าประเมินของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 13) มีความยุติธรรม

สรุปได้ว่า การมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตรงไปตรงมาด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดแต่สิ่งที่เป็นจริงไม่กลบกลอกไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่คดโกงไม่หาผลประโยชน์และเอาเปรียบในทางมิชอบ มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่



ถูกต้อง สามารถจำแนกออกเป็น 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความตั้งใจจริงในการทำงาน ทำอะไรทำจริง มุ่งให้  
งานสำเร็จเกิดประโยชน์ ส่วนตนหรือส่วนรวมได้จริง ๆ 2) มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ ทำจริงในงานที่  
ได้รับมอบหมายต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี 3) มีความตั้งใจจริงต่อวาจา การพูดความ  
จริง ไม่กลับกลอกรักหาวาจาสัจย์อย่างเคร่งครัด พูดจริงทำจริงตามที่พูด 4) มีความจริงใจต่อบุคคล  
มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้อง มีความจงรักภักดี จริ่งใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูกตเวที และ  
5) มีความตั้งใจจริงที่ในการทำความดีและปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย

#### 4.2 ประเภทของความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์มีผู้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ไว้หลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับ  
การยึดเอาเรื่องใดเป็นเกณฑ์ แต่ในภาพรวมแล้วคล้าย ๆ กัน ดังต่อไปนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2524: 147) ได้แบ่งประเภทของ  
ความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความรู้สึก  
ผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อการทำผิด การไม่พูดปดสับปลับหลอกลวง การไม่คิดโลภ  
ในของผู้อื่น การยอมรับผิดจากการกระทำของตน เป็นต้น

2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความจริงใจ  
ต่อผู้อื่น การไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น  
การไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต การไม่ทุจริต คือ ควรจะมีการประพฤติดี  
ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น เป็นต้น

3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น มีความรับผิดชอบ  
ต่อหน้าที่ที่ตนเองทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อเวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่  
ไปในทางหาผลประโยชน์ส่วนตน รักษาและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

4. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การไม่คิดประทุษร้าย  
ต่อหมู่คณะ การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ การไม่นำความลับของหมู่คณะไปเปิดเผย

กรมวิชาการ (2528: 129-131) ได้วิเคราะห์โครงสร้างของความซื่อสัตย์ว่า  
แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละเอียด  
และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ

1.1 ไม่สับปลับกลับกลอก

1.2 ไม่คล้อยตามไปกับพวกที่ลากหรือจูงไปในทางที่เสื่อม

1.3 มั่นคงต่อการทำดีของตน

1.4 ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง

- 1.5 ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด
2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ
  - 2.1 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
  - 2.2 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว
3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อตรงต่อบุคคลอื่น ต่อมิตร  
ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ
  - 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดต่อผู้อื่น
  - 3.2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อม
  - 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน
  - 3.4 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยากลับแก้ง
4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ
  - 4.1 ร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - 4.2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เอาดีเข้าตนของสังคมหรือหมู่คณะ  
จะมีลักษณะดังนี้ของสังคมหรือหมู่คณะ
  - 4.3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใดๆที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับ
- 4.3 ลักษณะของผู้ที่มีความซื่อสัตย์  
กรมสามัญศึกษา (2529: 129-131) สรุปลักษณะ ของผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
  1. ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง จะมีลักษณะดังนี้
    - 1.1 ไม่สับปลับกลับกลอก
    - 1.2 ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
    - 1.3 มั่นคงต่อการทำดีของตน
    - 1.4 มีความตั้งใจจริง
  2. ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน จะมีลักษณะดังนี้
    - 2.1 ไม่เอาเวลาว่างไปทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว
    - 2.2 ไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว
  3. ผู้มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคล จะมีลักษณะดังนี้
    - 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมา
    - 3.2 ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย
    - 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน
    - 3.4 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น
  4. ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อสังคม สังคม และประเทศชาติ จะมีลักษณะดังนี้

- 4.1 ร่วมมือกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - 4.2 ไม่เห็นประโยชน์ของตน หรือเอาดีเข้าตน
  - 4.3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับ
- กรมวิชาการ (2528: 22) ได้รวบรวมพฤติกรรมของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ไว้

1. พูดความจริง
2. เก็บของตกได้ส่งคืนเจ้าของ
3. ตรงต่อเวลา
4. ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
5. ไม่ประพฤติตนเป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก
6. ประพฤติตามข้อตกลงสัญญา
7. หาเลี้ยงชีพในทางสุจริต
8. ไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน
9. รักษาความยุติธรรม
10. ไม่น้อราษฎ์บังหลวง

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความซื่อสัตย์จะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์
2. เป็นผู้ที่มีความจริงใจ ไม่คิดทรยศต่อผู้อื่น
3. ไม่คล้อยตามผู้ที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
4. ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด
5. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตน หรือเอาดีเข้าตน
6. ตรงต่อเวลา
7. รักษาความยุติธรรม
8. ไม่น้อราษฎ์บังหลวง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญด้านหนึ่งในการพัฒนาเยาวชนของประเทศให้มีความซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

## 5. ความเสียสละ

### 5.1 ความหมายของความเสียสละ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเสียสละไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสภา (2557) ได้กล่าวว่า คำว่า เสียสละ เป็นคำประสม

ประกอบด้วย คำว่า เสีย ซึ่งหมายถึง ทำให้สูญไป กับ คำว่า สละ แปลว่า บริจาคให้ เสียสละ หมายถึง

ยินยอมให้แม้บางอย่างจะสูญไป เช่น คนไทยทุกคนควรยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติ ภรรยายอมเสียสละหน้าที่การงานเพื่อดูแลสามีที่ป่วยเป็นอัมพาต ถ้าทำมาช่วยงานไม่ได้ ภรรยาเสียสละทุนทรัพย์สักเล็กน้อย เพื่อมอบให้อาสาสมัครที่มาช่วยงาน บางครั้งคำว่า เสียสละ ใช้ในความหมายที่แสดงอุปนิสัยที่ไม่เห็นแก่ตัวและยอมเสียบางอย่างเพื่อคนอื่น เช่น พ่อแม่และครูควรอบรมเยาวชนให้รู้จักอดทนและเสียสละเพื่อส่วนรวม ความรัก ความเมตตา และความเสียสละ จะทำให้ประเทศสงบสุขได้

จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 35) ความเสียสละ หมายถึง การรู้จักเสียสละทั้งเวลา ร่างกาย จิตใจ อุทิศต่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ยึดประโยชน์เอามาเป็นของตนและพวกพ้อง

กมลชนก ภิรมย์ศิริพรรณ (2549: 22) ได้กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังใจ รวมทั้งการรู้จักยอมเสียประโยชน์ส่วนตัว เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า และสามารถสรุปพฤติกรรมที่แสดงถึงความเสียสละได้ ดังนี้

- 1) การให้ทางกาย เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นทำธุรการงานที่ไม่มีโทษ ช่วยเหลืองานสาธารณประโยชน์
- 2) การให้ด้วยวาจา เช่น ช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งในทางโลกและทางธรรม ช่วยเจรจาเอาเป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์
- 3) การให้ทางกำลังสติปัญญา เช่น ช่วยแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่คนที่ไม่ทำผิด ช่วยคิดหาแนวทางที่ถูกที่ชอบ ช่วยเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญา
- 4) การให้ด้วยกำลังทรัพย์ เช่น แบ่งปันเครื่องอุปโภค บริโภคให้แก่ผู้ขัดสน ที่สมควรให้ แบ่งปันเงินทองให้แก่ผู้ขัดสนที่สมควรให้ สละทรัพย์เพื่อสาธารณกุศล
- 5) การให้ทางใจ เช่น ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข ไม่อิจฉาตองแวง ให้อภัยในความผิดของผู้อื่นที่สำนึกผิด ไม่สมน้ำหน้าผู้อื่นเมื่อพลึงพล้า

นริศรา ริชาร์ดสัน (2546: 5) ให้ความหมายความเสียสละ คือ การให้สิ่งที่ตนมีอยู่หรือสิ่งที่ ตนเองได้รับให้แก่ครู เพื่อน ผู้อื่น และส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน

กรองแก้ว สานุสนธิ์ (2529: 21) ได้สรุปความหมายของความเสียสละไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการสละหรือให้ผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่นหรือสังคม

วารินทร์ ม่วงสุวรรณ (2517: 8) ได้ให้นิยามความเสียสละไว้ว่า เป็นความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่ไวต่อความต้องการความช่วยเหลือของผู้อื่น ในขณะที่ได้พบสถานการณ์ที่ก่อให้เกิด

ความรู้สึกดังกล่าวบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทางที่ดี โดยการสละทรัพย์ สิ่งของ กำลังกาย เวลาหรือความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุขและพ้นจากความลำบาก หรือได้รับสิ่งที่เขาต้องการ

สรุปได้ว่า การมีความเสียสละ เป็นการละความเห็นแก่ตัว ยินยอมและเต็มใจที่จะสละทั้งเวลา ร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อุทิศต่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ยึดประโยชน์เอามาเป็นของตนและพวกพ้อง ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) รู้จักเสียสละสิ่งที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น 2) รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ 3) เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ และ 4) เป็นคนเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้างขวาง

## 5.2 ความสำคัญของการเสียสละ

ปัจจุบันสังคมกำลังประสบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุหรือรากฐานของปัญหานั้นส่วนหนึ่งเกิดจากความเห็นแก่ตัวของบุคคล การไม่รู้จักเสียสละและขาดคุณธรรมด้านต่าง ๆ

ธ. ธรรมศรี (2513: 93) ได้กล่าวถึงเรื่องความเสียสละไว้ว่าให้รู้จักเสียสละในเมื่อควรเสียสละให้รู้จักช่วยเหลือสงเคราะห์แก่กันเมื่อถึงโอกาสอันควร ไม่เห็นแก่ตัวเกินไป อันเป็นการชำระจิตใจให้มีเมตตาปราณีและมีจิตใจไม่กระด้าง ให้ผู้อื่นคลายทุกข์ทรมานได้ตามควรแก่ฐานะ และสามารถเป็นเครื่องผูกใจไว้อีกส่วนหนึ่ง

พระเทพวิมลโมลี (2528: 42-44) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณธรรมด้านความเสียสละไว้ดังนี้ ธรรมดาคนเราที่อยู่ในสังคมจะต้องรู้จักเป็นคนเสียสละในคราวที่ควรเสียสละจะต้องเป็นคนเสียสละให้ปันสิ่งของต่าง ๆ ของตนแก่คนที่ควรแบ่งปัน ซึ่งเป็นการแสดงน้ำใจเพื่อผูกมิตรไมตรี เพราะมีคำพังเพยว่า "บริวารมาเพราะน้ำใจมี บริวารหนีเพราะน้ำใจลด บริวารหมดเพราะน้ำใจแห้ง " และได้กล่าวถึงการเสียสละอารมณ์ไว้ว่า เป็นการชำระล้างมลทินในจิตใจของเราให้สะอาดปลอดโปร่งแจ่มใส ทำให้เกิดความสุขใจในชีวิตประจำวัน การเสียสละอารมณ์ขุ่นข้องหมองใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนเราที่ใช้ชีวิตเกสิกกกล้วยอยู่กับความคิดที่สับสนวุ่นวายของโลกตลอดเวลาถ้าเก็บอารมณ์ขุ่นข้องไว้มาก ๆ จะทำให้จิตใจคนเราหย่อนสมรรถภาพ เสียคุณภาพของความเป็นคนดี

สรุปได้ว่า ความเสียสละหรือความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อนักเรียน ซึ่งเมื่อนักเรียนมีความเสียสละ มีความเอื้ออาทร นักเรียนจะสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

## 6. ความรับผิดชอบ

### 6.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

Flippo (1966: 122) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพันหน้าที่การงานและวัตถุประสงค์

สุธิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556: 12) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียด รอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็น ผลดีหรือผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

จิมมี่ ทองพิมพ์ (2553: 35) มีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถหรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและถ้าเกิดความผิดพลาดก็ยอมรับว่าเป็นการกระทำของตนเอง ไม่โทษผู้อื่น

ปราโมทย์ กัลยา (2551: 39) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

สมบุญ สิ้นคำป้อง (2542: 42) สรุปว่า ความรับผิดชอบเป็นการยอมรับในการกระทำของตน การยอมรับการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะผลดีหรือผลร้ายไม่ว่าจะถูกหรือผิด ไม่ปัดให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่

กุลนาถ ครุฑครองพันธ์ (2538: 32) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม ความละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยรู้จักหน้าที่ที่ตนต้องกระทำหรือปฏิบัติและยอมรับผลของการกระทำทั้งในด้านดีและด้านเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น

ภมร ศิลป์ดอนม (2537: 46) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ คือ ความพยายามและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและสนใจ พากเพียรและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตน และพร้อมที่จะพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

บุญเตือน ปั่นแสง (2535: 30) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ว่าความ

มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนใจ พากเพียรและละเอียดรอบคอบ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตนด้วยความเต็มใจพร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สุพัตรา สุภาพ (2531 : 9) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักหน้าที่ที่ตนต้องกระทำ ต้องปฏิบัติ ไม่นึกถึงสิทธิเพียงอย่างเดียว เช่น เป็นนักเรียนมีสิทธิที่จะเรียนหนังสือ ความรับผิดชอบของนักเรียนก็คือต้องมาเรียนสม่ำเสมอ ไม่หนีเรียนความรับผิดชอบจึงเป็นการกระทำที่พึงกระทำหรือควรกระทำตามสถานภาพของบุคคล

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นภาระหน้าที่ที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งจะต้องปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง ประกอบกับการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมานะพยายาม เอาใจใส่และตรงต่อเวลาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสามารถจำแนกความรับผิดชอบออกเป็น 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด 2) คอยติดตามผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น 3) รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง 4) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ 5) มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ 6) กล้าเผชิญต่อความจริง และ 7) รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

## 6.2 ขอบข่ายความรับผิดชอบ ได้มีผู้แบ่งขอบข่ายความรับผิดชอบไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2529: 68-92) ได้แบ่งความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน และแต่ละด้านมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่นัด เมื่อมีปัญหา หรือไม่เข้าใจในบทเรียนก็พยายามศึกษาค้นคว้าซักถามอาจารย์ให้เข้าใจ พยายามแก้ไขปรับปรุงให้มีผลการเรียนผ่านทุกวิชา

2. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ช่วยกันรักษาความสะอาดของสถานศึกษา ไม่ขีดเขียนผนังห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม แต่งเครื่องแบบนักเรียนเรียบร้อย ไม่ทะเลาะวิวาทกับโรงเรียนอื่น คอยตักเตือนเพื่อนที่หลงผิด อันทำให้โรงเรียนเสียชื่อเสียงและเมื่อโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ ก็เต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความสนใจและความสามารถของตน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นนักกีฬา นักแต่งคำขวัญ เรียงความ ฯลฯ

3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่นักเรียนตั้งใจช่วยเหลืองานต่าง ๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน ตามความสามารถของตนและรู้จักแสดง

ความคิดเห็นและปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ช่วยแก้ไขปัญหาการที่สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาที่ปรึกษาและให้พ่อแม่รับทราบแก้ปัญหาของตนในทุกเรื่อง ช่วยครอบครัวประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้านและอื่น ๆ

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องความประพฤติกรรมของบุคคลที่จะมาเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถตน ช่วยคิดและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๆ ของสังคมเช่น ความสกปรก การรักษาสาธารณสุขสมบัติ การเสียภาษี และการรับบริการจากสถานบริการ

คณะอนุกรรมการการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยมของ กลุ่มนักวิชาการ (2526: 92-132) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็นดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษา ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ อดทนซื่อสัตย์ และมีระเบียบวินัย
2. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาการรักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ให้แก่สถานศึกษา
3. ความรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษามีความตั้งใจช่วยเหลือครอบครัวในการทำงานเพื่อแบ่งเบาภาระของคนในครอบครัว เอาใจใส่ทุกข์สุข ของสมาชิกทุกคน ในครอบครัวมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ
4. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษา มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและสร้างสรรค์ความเจริญของงาม ให้แก่ชุมชนและสังคมต่าง ๆ

### 6.3 ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

กรมสามัญศึกษา (2529: 3) ได้สรุปถึงลักษณะของการรู้จักรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. ตรงต่อเวลา ได้แก่ การตรงต่อเวลาที่กำหนดนัดหมายไว้ เช่น การไปโรงเรียนการทำงาน การประชุม การนัดพบ เป็นต้น
2. รู้จักหน้าที่ของตนเอง ได้แก่ การรู้จักสภาพตนที่กำลังเป็นอยู่ ตนมีหน้าที่ทำอะไรทำสิ่งนั้นให้สมบูรณ์ ด้วยความขยันหมั่นเพียร เต็มความสามารถ
3. รู้จัก คุ้มครองตนเอง ได้แก่ การรู้จักวิธีรักษาตน ป้องกันตนเองให้พ้นจาก



อันตรายต่าง ๆ รู้จักควบคุมความประพฤติตน ได้แก่ การที่ตนมีความสามารถบังคับควบคุมจิตใจของตนไม่ให้หลงไหลมัวเมาในอบายมุข ไม่ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนให้อยู่ในศีลธรรม

4. รู้จักรักษาสุขภาพอนามัย ได้แก่ การรักษาร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ สามารถต้านโรคร้ายไข้เจ็บได้ดี เพื่อจะได้ใช้ความสามารถทำหน้าที่การงานให้ได้ผลสมบูรณ์ เช่น ต้องรู้จักระมัดระวังเกี่ยวกับเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัยให้สะอาด เป็นต้น

วัชรী ฐธธรรม (2539 : 38-43) สรุปว่าองค์ประกอบของคนที่มีความรับผิดชอบมีดังนี้

1. ยอมรับตน ได้แก่ การรู้คุณค่าความฉลาด
2. การรู้จักนำตน ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง
3. ไม่ชอบมั่งง่าย
4. รู้จักการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ไม่ชอบตัดสินวิจารณ์ผู้อื่น
6. ทำงานเสร็จตามเป้าหมาย

กรมวิชาการ (2542: 21) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ทำจนสำเร็จ พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่ ทำงานตามหน้าที่สำเร็จ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ แสดงผลปรากฏให้เห็นชัด
2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน พฤติกรรมที่แสดงออก คือ บอกผลงานของการปฏิบัติงานในอนาคตได้
3. ยอมรับผลการกระทำของตน พฤติกรรมที่แสดงออก คือ รับฟังเหตุผลและข้อวิจารณ์ผู้อื่น ปรับปรุงและพัฒนางานตามข้อเสนอแนะ
4. รู้หน้าที่ พฤติกรรมที่แสดงคือ ปฏิบัติตามหน้าที่ตามข้อตกลงร่วมกัน หรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
5. แสวงหาความรู้ใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงคือ เลือกแหล่งเรียนรู้มาพัฒนางาน
6. ช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงความมีน้ำใจเอื้ออาทรมีจิตใจเมตตาโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่ ช่วยเหลือและแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่น ในการพัฒนาสังคม อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น แบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น
7. เสียสละ หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่สังคม การเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมทั้งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่ สละกำลังกาย กำลังทรัพย์และเวลา

ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และรู้จักเป็นผู้ให้มากกว่ารับ สละประโยชน์ที่ตนพึงได้รับเพื่อแลกกับประโยชน์ของคนหมู่มากหรือคนที่อ่อนแอกว่า ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

8. มุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มในการพัฒนาด้าน พัฒนาสังคมเพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ สนใจปัญหาและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม ตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตั้งใจทำงานของส่วนรวมจนสำเร็จ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสังคมจนสำเร็จ

กรมวิชาการ (2544: 196-197) ได้สรุปลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้เพิ่มเติมดังนี้ คือ ตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานอยู่เสมอ ยอมรับความผิดพลาดจากการพิจารณา รักษาชื่อเสียงถือศักดิ์ศรี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน มีระเบียบวินัยรู้จักวางแผนงาน เต็มใจทำงาน ขยันขันแข็ง เชื่อมมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง ปฏิบัติตามหน้าที่โดยเคร่งครัด รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับปัญหาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม ยึดมั่นในหลักเกณฑ์

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจเอาใจใส่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม มีอารมณ์มั่นคง มีการวางแผน อดทนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### 6.4 การปลูกฝังความรับผิดชอบ

กรมการศาสนา (2525: 21) ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

1. ฝึกหัดให้ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนไปตกแก่ผู้อื่น
2. ฝึกหัดให้เกิดนิสัยความรับผิดชอบตั้งแต่เด็กทั้งทางบ้านและโรงเรียน
3. ชี้แจงให้รู้จักขอบเขตหน้าที่การงานของตนว่ามีอะไรบ้าง เมื่อรู้หน้าที่ของตนเองแล้ว จะได้ไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2528: 16) ได้เสนอแนวทางในการปลูกฝังความรับผิดชอบแก่เยาวชนไว้ว่า ควรเริ่มตั้งแต่การสั่งสอนอบรมที่บ้านและที่โรงเรียน ตั้งแต่การศึกษาระดับต้นจนถึงระดับสูง ซึ่งความรับผิดชอบที่ควรปลูกฝังนี้ก็คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ส่วนของตัวเองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ประสาธ อิศรปริดา (2531: 49-50) ได้กล่าวถึงการปลูกฝังความรับผิดชอบเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

1. ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่รู้จักการพึ่งตนเอง ให้เป็นตัวของตัวเอง มีเหตุผล

และใช้ความสามารถของตนเอง

2. เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำความสำเร็จมาให้แก่ตัวเด็กเอง
3. พยายามกระตุ้นให้เด็กเป็นบุคคลที่กล้าเผชิญปัญหาที่ต้องใช้ความพยายามและให้เด็กเกิดความเพลิดเพลินในการแก้ปัญหา
4. ฝึกให้เด็กเป็นบุคคลที่ชอบแข่งขันกับตนเอง โดยยึดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งเป็นหลัก
5. ฝึกให้เด็กเป็นผู้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. เมื่อเด็กประสบความสำเร็จในกิจกรรมใด ๆ ก็ควรจะให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ซึ่งจะเป็นสิ่งเสริมแรงให้เด็กมีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2539: 2-3) อธิบายหลักในการพัฒนานักเรียนในด้านความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

1. โรงเรียนจะต้องมีนโยบายที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมอย่างชัดเจนและนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง
2. การพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมใดก็ตามต้องดำเนินการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน
3. สอดแทรกคุณธรรมไปกับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและการดำเนินชีวิตประจำวัน
4. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแบบอย่างที่ดีเอื้อต่อการปลูกฝังสร้างเสริมให้มีคุณธรรม
5. บุคลากรทุกฝ่ายทั้งในบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชนร่วมกันพัฒนานักเรียน
6. หลักวิชา ทฤษฎี และเทคนิคอย่างหลากหลาย เป็นปัจจัยในการพัฒนานักเรียน
7. การปลูกฝังสร้างเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งผู้ปกครอง ครู อาจารย์ เป็นส่วนสำคัญในการปลูกฝัง และพัฒนาความรับผิดชอบ โดยมีวิธีการปลูกฝัง คือ เริ่มปลูกฝัง ความรับผิดชอบให้กับเด็กตั้งแต่อายุยังน้อย ฝึกให้ทำงานให้เสร็จเป็นขั้นเป็นอัน ฝึกรับผิดชอบ โดยการปฏิบัติจริง การปลูกฝังและพัฒนาความรับผิดชอบควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ

## 7. วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

### 7.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

Nanus (1992:8) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติขององค์การที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริง น่าเชื่อถือและสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่า ปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะดังนี้ 1) ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกพัน 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน 3) สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ 4) เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

Hickman and Silva (1984:151) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่ยังไม่รู้ไปยังสิ่งที่รู้ เป็นการสร้างอนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน ความหวัง ความฝันและโอกาสที่จะเป็นไปได้

จิตติมา วรณศรี (2550: 29) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพองค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 15) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้น ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

เสนห์ จุ้ยโต (2548: 31) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การเรียนรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต เป็นการสร้างภาพของสมองที่มุ่งอนาคตโดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อถือขององค์กรเป็นภาพที่ชัดเจน บ่งบอกถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความบ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน

บุรชัย ศิริมหาสารคาม (2546: 3) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพตลอดแนวของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้

พัฒน์จิ โกฎณาท (2542: 23) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดัง กล่าวจะสะท้อนความจริงและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 66) ให้ความหมายวิสัยทัศน์ว่า คือ ภาพชัดเจนที่มองอนาคต สะท้อนความปรารถนา ความฝันและความตั้งใจที่จะไปถึงภาพนั้นด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถไปถึงได้

มารศรี สุธานี (2540: 17) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายและความเป็นไปได้ขององค์กรนั้น ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 6) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อนโยบายขององค์กรในโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดคะเน และสามารถใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนนั้นมาประกอบการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนจะต้องมี งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ยืนยันว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็น และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร

วีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2541: 3) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อชีวิตของคนเราทุกคน ตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ด้วยเหตุที่จะต้องมียุทธศาสตร์ส่วนตัว (Personal vision) เป็นความมุ่งหวังในการดำรงชีพและยังมีความสำคัญต่อทุก ๆ องค์กร ไม่ว่าจะ เป็นระดับชาติ ระดับรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป ที่จะต้องมียุทธศาสตร์ขององค์กร (Corporate vision) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย คือ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าด้านต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนด โดยวิสัยทัศน์องค์กรที่ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นที่ยอมรับกันตลอดทั่วทั้งองค์กรจะเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมสำคัญ ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำคัญของวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)
3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท้าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยชี้นำทิศทางการดำเนินงานชีวิตเพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้า และความ เป็นเลิศขององค์กร

### 7.3 ประเภทของวิสัยทัศน์

Manasse (1986: 154) ได้จำแนกวิสัยทัศน์ออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งวิสัยทัศน์ ทั้ง 4 ประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการมองภาพรวมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กร มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่จะต้องมอง สิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการสร้าง ภาพของระบบองค์ การสร้างสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่า องค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการ กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับ องค์กรเป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุงบชี้ โยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากร ประสานทักษะ และ ทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำ ดังนั้น วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง นั่นเอง

วีรจ ฆาษะศิริรานนท์ (2542: 13-21) จำแนกวิสัยทัศน์อาจแบ่งออกเป็นประเภท ใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท ได้แก่ วิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) ได้แก่ วิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน วิสัยทัศน์ด้านครอบครัว และวิสัยทัศน์ในวัยหลังเกษียณอายุ ในแต่ละ ช่วงเวลาของชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีแรงไฟดี (Creative tension) มักจะมี ความมุ่งหมายกับอนาคตว่าต้องการจะเป็นอย่างไรอย่างหนึ่ง แล้วก็มุ่งมั่นเพียรพยายามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ วิสัยทัศน์ส่วนตัวจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งกับชีวิตคนเราทุกคน ในทุกช่วง อายุโดยจะเป็นเสมือนหลักชัยที่ทำหายตัวเราเองให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปถึงวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) สามารถอธิบายถึงการเกิดวิสัยทัศน์ส่วนตัว ตามแนวคิดของ Covey (1989: 7 1)

ว่า เกิดจากสิ่งเร้ามากระตุ้นบุคคลให้แสดงอาการตอบสนอง ก่อให้เกิดการเลือก และกำหนด พฤติกรรมการแสดงออกไป โดยอิสรภาพในการเลือกจะตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบ 4 ประการ คือ การตระหนักแห่งตน การจินตนาการ จิตสำนึกและความปรารถนาที่เป็นอิสระ ซึ่ง วิสัยทัศน์ส่วนตนนี้มีความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าการสร้างสรรค์ เพราะเป็นการสร้างสรรค์ที่มีความ ปรารถนา และความรับผิดชอบอยู่ในตัว

2. วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) องค์กรก็ไม่ต่างอะไรกับปัจเจก บุคคล ซึ่งย่อมต้องมีอนาคตและเมื่อต้องการอนาคตที่ดี ก็จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี (ถ้าจะเปรียบ กับวิสัยทัศน์ส่วนตน ก็พอจะเปรียบได้กับวิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคตและวิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ องค์กรที่จะ เป็นผู้นำในภาคส่วน (Sector) ต่าง ๆ ได้นั้น จะต้องมามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พนักงานทั่วทั้งองค์กร รับทราบและเห็นพ้อง (Shared vision) ที่จะร่วมกันมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นให้ได้ ภายในเวลาที่กำหนด

#### 7.4 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

Nanus (1992: 25) สามารถนำเสนอเป็นลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีได้ ดังนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมาย ปลายทางที่ชัดเจน
2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมาย ปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อไร (When)
3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติ ตามด้วยความเต็มใจ ทำทลาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน ใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วย ความภาคภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงาน
4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิต ที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

วีรุธ มาฆะศิรานนท์ (2541: 29-30) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ว่าประกอบด้วย

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์กร และช่วยสร้างศักยภาพ รวมถึงภาพพจน์ที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
2. ต้องมีความเป็นเลิศ (Idealistic) และสะท้อนถึงความแตกต่างจากปัจจุบัน ทุกคนรู้สึกศรัทธา พร้อมทั้งจะมุ่งมั่นร่วมกันทำให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่องค์กร
3. ต้องทำลายความรู้ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร ต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ

4. มาจากรูปแบบของวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental model) ที่เล็งเห็นถึงการบริหารโอกาสบนความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งมองเห็นถึงเหตุอันเกิดจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึงผลที่จะพึงมี

5. ไม่ควรไปคัดลอกมาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรอื่น เพราะสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อนแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนได้เสียของแต่ละองค์กรก็จะมีคามคาดหวังที่แตกต่างกัน

6. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์กรอาจมีโอกาสมือเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญคือ แต่ละองค์กรต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นมาเองจากข้อมูล และข้อเท็จจริงที่มีอยู่

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2545: 46-47) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี จะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน มีลักษณะที่มุ่งอนาคต มีการระบุเวลาของความสำเร็จในการพัฒนา แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบัน

เทือน ทองแก้ว (2550: 2) วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สร้างภาพจินตนาการได้ดี คมชัด ทำให้มีมองเห็นภาพในอนาคต ซึ่งเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Shared vision)
2. มีลักษณะน่าสนใจ ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องให้ความสนใจ
3. วิสัยทัศน์ต้องเขียนให้มีลักษณะความเป็นไปได้ ไม่ไกลเกินฝัน
4. มีความชัดเจน เขียนมีรายละเอียดตามสมควร ชัดเจนมองเห็นภาพในอนาคตได้
5. ยืดหยุ่นได้ มีความคิดริเริ่ม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลดี
6. สามารถสื่อสารให้คนอื่นโดยเฉพาะบุคคลในองค์กรสามารถสื่อสารเข้าใจได้
7. ต้องทำทหายความรู้ ความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีได้ว่าเป็นสภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริง มีเหตุผลทำทหายความสามารถ บ่งบอกภารกิจที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน กำหนดขึ้นจากความเชื่อหรือค่านิยมในหลักการสำคัญร่วมกัน มีการระดมสมอง การแสดงความคิดเห็น และผ่านการพิจารณากลับกรองจนตกลง หรือมีความคิดเห็นร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นเสมือนแผนที่คอยชี้ทิศทางให้องค์กรก้าวไป

#### 7.5 การสร้างวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีรากฐานมาจากกระบวนทัศน์ (Paradigm) เป็นมวลความคิด คำพูด



การกระทำหรือโลกทัศน์ที่สมองของบุคคลรับรู้และถ่ายทอดออกไปสร้างภาพ (A mental image) มีนักวิชาการที่ให้ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

Yukl (1998: 221) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่าผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่ต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะเลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีที่สุดใช้ประกอบการตัดสินใจ

Barth (1991: 176-177) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เงื่อนไข และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์กรอย่างถ่องแท้และที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมด้วย

Braun (1991: 1139-A) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared vision) และได้กำหนดมิติของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulated vision) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulated vision) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operational vision) Nonaka & Takeuchi (1995: 284) เสนอกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอนแรกตามวิธีดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรไว้ 7 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับความรู้ 2) สร้างทีม จัดการความรู้ 3) สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงานระดับล่าง 4) จัดการความรู้ควบไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้า วิธีการใหม่หรือพัฒนารูปแบบการทำงาน 5) เน้นการจัดการองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน (Middle- up- down management) 6) เปลี่ยนองค์กรไปเป็นแบบพหุบาท (Hypertext) 7) การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบที่จะนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ความหมายของรูปแบบ

Willer (1967: 15) สรุปไว้ดังนี้ รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของ

ปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป การสอน

Good (1973:65) ให้ความหมายดังนี้ รูปแบบหมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมตามความหมายดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบคือแบบจำลองของสิ่งที่

Stoner และ Wankle (1986: 12) Nadler (1983: 72-90) Mescon และ Khedouri (1985: 199) ให้ความสำคัญรูปแบบว่าเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Hausser (1980: 132-161) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างออกไปโดยที่รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

Raj (1996 : 241) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความหรือภาพ เพื่อช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเป็นการประหยัดเวลาในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ดียิ่งขึ้น

Kaplan (1964: 213) ได้ให้นิยามของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นระบบ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงนัยสำคัญโดยแสดงถึงโครงสร้าง จากจุดใหญ่ไปหาจุดย่อย เพื่อให้ผลที่สามารถตรวจสอบและทดสอบได้จากการทดลองรูปแบบ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2536: 25) ให้ความหมาย ดังนี้ รูปแบบคือ วิธีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่ติดต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง รูปแบบจึงเป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบหรือเป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างเป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ

ฉลาด จันทรสุมบัตติ (2550: 98) ได้ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเศษพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552: 17) ให้ความหมาย ดังนี้ รูปแบบหมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี

หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ โดยสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถที่จะตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น การวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของรูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์ในการนำภาวะผู้นำนักเรียน ไปใช้พัฒนานักเรียน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

## 2. ประเภทของรูปแบบ

Kaplan (1964) และ Keeves (1988: 570) ได้สรุปถึงประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางศึกษาศาสตร์และทางสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมย (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในทางวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบที่ใช้ในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน อนุमानแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยจำนวนนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น (สุธีรา ตั้งสวานิชม. 2547: 67) 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการอธิบายปรากฏการณ์โดยใช้ภาษาซึ่งเป็นตัวอักษรรูปภาพ หรือ แผนภูมิเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นเป็นอย่างดี 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ได้นำมาใช้ในการศึกษา โดยช่วงแรกใช้กับการวัดผลการศึกษา ต่อมาได้นำมาใช้ในการวิจัยการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่กำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการ หรือ ฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ โดยส่วนมากจะเกิดขึ้น หลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างแบบสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล และเป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรตัวใดมีผลกระทบทางตรงและมีผลกระทบทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่น่าสนใจศึกษา ทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ โดยสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถที่จะตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น การวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของรูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์ในการนำภาวะผู้นำนักเรียน ไปใช้พัฒนานักเรียน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6 ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

## 2. ประเภทของรูปแบบ

Kaplan (1964) และ Keeves (1988: 570) ได้สรุปถึงประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางศึกษาศาสตร์และทางสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมย (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในทางวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบที่ใช้ในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน อนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยจำนวนนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น (สุธีรา ตังสวานิชม. 2547: 67)

2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการอธิบายปรากฏการณ์โดยใช้ภาษาซึ่งเป็นตัวอักษรรูปภาพ หรือ แผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นเป็นอย่างดี

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ได้นำมาใช้ในการศึกษา โดยช่วงแรกใช้กับการวัดผลการศึกษา ต่อมาได้นำมาใช้ในการวิจัยการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการ หรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ โดยส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างแบบสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล และเป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรตัวใดมีผลกระทบทางตรงและมีผลกระทบทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่สนใจศึกษาทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบ

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนผังแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและขั้นตอนการสร้างรูปแบบ โดยมีการอธิบายด้วยภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบนั้น ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบเชิงภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้เห็นมโนทัศน์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิด ในที่นี้หมายถึง เป็นรูปแบบที่อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 7 ด้าน คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ การดำเนินการเพื่อให้เป็นรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

### 3. การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบมีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

keeves ( 1988:560) ได้สรุปถึงหลักการกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้

4 ประการ ได้แก่

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นกลไก เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และนอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษา

Joyce และ Weil (1986: 359-364) ได้แบ่งวิธีการสร้างรูปแบบออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและสมมติฐานที่รองรับรูปแบบ หลักการและมโนทัศน์ที่สำคัญจำเป็น พื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติ แบ่งได้เป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่สอนเป็นขั้น ๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน
2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น ผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น
3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำ ต่อผู้เรียนการตอบสนองต่อสิ่งผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น
4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้น ๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดแฝงไปกับผล สามารถใช้เป็นสิ่งพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้

#### 4. การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

Meason และ Khedourri (1985: 93) สรุปไว้ดังนี้ การพัฒนารูปแบบหรือการสร้างรูปแบบ สามารถเสนอได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นรวบรวมปัญหา ( Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาแท้จริง
- 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้วในการพัฒนารูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการทำงานขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวังสมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง

เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

Joyce และ Weil (1986:19-20) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้นเมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ การพัฒนารูปแบบอาจจะออกแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้และการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้

บุญชม ศรีสะอาด (2546: 1-3) ได้เสนอแนวคิดและหลักการในการวิจัยและพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนารูปแบบ เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ เป็นแนวทางทำให้ความรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ รูปแบบโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ นั้นเอง

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552: 17) ให้นิยามไว้ดังนี้ การพัฒนารูปแบบ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนซึ่งการสร้างแบบจำลองให้ความรู้ ต้องทาการศึกษาและการสร้างแบบแผนการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญคือ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการ สังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบ สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจาก ขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

3) การทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1) ความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2) มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรคือ การทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

3.3) การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถนำไปใช้ให้สามารถเกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จสมบูรณ์ จนกว่าจะได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้

3.4) การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร สถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นต้องทำอะไรบ้างแต่ก็ไม่ได้กำหนดเฉพาะว่าต้องทำอะไรก่อนและอะไรหลัง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็น 2 ตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ



## ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 1. ความหมายความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

Yoder (1985:6) อธิบายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่อได้รับผลตอบแทน ประโยชน์ที่ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจจากงานนั้น

Green (1972: 40) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

Good (1973:384) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งผลมาจากการสนใจสิ่งต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 122-144) กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออก 5 ขั้นตามลำดับ (ศิริพงษ์ เศษภายน. 2548: 78-100) กล่าวคือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety) หลังจากทีร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็เกิดความต้องการด้านความปลอดภัย ซึ่งหมายถึง ความปลอดภัยทางด้านร่างกายที่ต้องการได้รับความคุ้มครองและยังรวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย

3) ความต้องการทางสังคม (Social) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมของกลุ่มได้รับการยอมรับและเป็นผู้ที่มีความสำคัญในกลุ่ม

4) ความต้องการมีชื่อเสียง (Esteem) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคคลยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องจากคนอื่นเมื่อทำงานสำเร็จ ต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization) เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงสุด เมื่อคนได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคมความมีชื่อเสียง แล้วต่อมาไม่นานนักคนก็จะเกิดความไม่พอใจได้ ถ้าเขาไม่สามารถอดทนต่อสิ่ง

ที่ตนต้องการทำรวมทั้งต้องการให้ชีวิตดีขึ้น มีความก้าวหน้าและทำในสิ่งที่ตนชอบ นอกจากนั้น ยังรวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ ทำทลายความสามารถ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จมากยิ่งขึ้นไปอีก

สุนทร เพ็ชรพราว (2551: 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละทุกอย่างอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน และทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

รจนา เตชะ ศรี (2550: 12) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบ พอใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552: 46) กล่าวว่า ทศนคติในการทำงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์การ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ ในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติ ความต้องการของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวัง ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็เกิดความพึงพอใจขึ้นและถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการตามสิ่งที่คาดหวัง ความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการทราบว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนอยู่ในระดับที่จะทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา และมีความพึงพอใจในระดับใด

## 2. ทฤษฎีความพึงพอใจ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542: 16 1-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ทฤษฎีความต้องการ ความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงาน กับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
- 2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานสัมพันธ์ในทางบวกและคุณลักษณะตามปรารถนาของกลุ่ม สมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน การวัดความพึงพอใจที่มีต่อบริการ ความพึงพอใจที่มีการบริการและเกิดผลได้หรือไม่นั้นต้องพิจารณาถึงลักษณะของ

การให้บริการขององค์กร ประกอบด้วยระดับความรู้สึกของผู้ใช้บริการในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล การวัดความพึงพอใจอาจกระทำได้หลายวิธีดังนี้

2.1) การใช้แบบสอบถาม เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามที่ถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะการให้บริการ สถานที่ ระยะเวลาที่ให้บริการ บุคคลที่ให้บริการ เป็นต้น

2.2) การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่วัดถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจผู้ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง วิธีนี้ประหยัดและมีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง

2.3) การสังเกต ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการโดยวิธีการสังเกตพฤติกรรมก่อนมารับบริการ ขณะรับบริการและหลังจากรับบริการแล้ว เช่น สังเกตสีหน้า ท่าทางการพูด การวัดความพึงพอใจวิธีนี้ต้องทำอย่างจริงจัง จึงจะสามารถประเมินถึงความพึงพอใจของผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง จะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการรับบริการนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของการวัด ด้วยจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพหรือน่าเชื่อถือได้

### 3. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการด้านการบริการงานหลายท่าน ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นว่า ความสำคัญและผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ Davis (วรนาถ แสงมณี. 2547: 12-1 ) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อการยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจดังกล่าวยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง

ประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจชนิดปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความรู้สึกรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวาย ชมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งประเมินได้จากการใช้แบบวัด ความพึงพอใจ โดยประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

#### ตอนที่ 6 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ

การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง การชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อนำไปใช้จริงให้ได้ประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2537: 494-498) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ พอสรุปได้ว่าเกณฑ์การหาประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ เป็นระดับที่ผู้จัดทำชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ พอใจว่า หากชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพถึงระดับที่กำหนดนั้นแล้ว ชุดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำก็มีคุณค่าสามารถที่จะนำไปใช้ในฝึกกิจกรรมให้กับนักเรียนได้

การกำหนดเกณฑ์การหาประสิทธิภาพนั้น ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2537: 916) ได้กำหนดให้เป็นเกณฑ์ที่ผู้สอนคาดหวังว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เป็นที่พอใจโดยกำหนดให้เป็นเปอร์เซ็นต์เฉลี่ยของคะแนนการทำงาน แบบฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนทั้งหมดต่อเปอร์เซ็นต์ผลการสอนหลังเรียนของผู้เรียนทั้งหมด นั่นคือ E1/E2 หรือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ (Efficiency of process-E1)/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (Efficiency of product-E2) ตัวอย่าง 80/80 หมายความว่า เมื่อเรียนจากแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนสามารถทำแบบฝึกหัดหรืองานได้ผลเฉลี่ย 80% และทำแบบทดสอบหลังเรียนได้ ผลเฉลี่ย 80% การที่จะกำหนดเกณฑ์ E1/E2 ให้มีค่าเท่าใดนั้นให้ผู้สอนเป็นผู้พิจารณาตามความเข้าใจ โดยปกติเนื้อหาที่เป็นด้านความรู้ความจำ จะตั้งไว้ 80/80 85/85 หรือ 90/90 ส่วนเนื้อหาที่เป็นด้านทักษะหรือเจตคติ อาจตั้งไว้ต่ำกว่านี้ เช่น 75/75 เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ควร ตั้งเกณฑ์ไว้ต่ำ เพราะตั้งเกณฑ์ไว้เท่าใดก็มักจะ ได้ผลเท่านั้น เกณฑ์ที่นิยมตั้งไว้สำหรับด้านความรู้ (พุทธิพิสัย) คือ E1/E2 = 90/90 85/85 หรือ 80/80 ขึ้นอยู่กับระดับพุทธิพิสัย หากเน้นระดับความจำ และความเข้าใจก็อาจตั้ง 90/90 หากเน้น

การนำไปใช้และการวิเคราะห์ก็อาจตั้ง 85/85 หรือหากเน้นการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมิน ก็อาจตั้ง 80/80 เป็นต้น ส่วนเกณฑ์ที่ตั้งไว้สำหรับด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัย อาจตั้งไว้ 85/85 เมื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความชำนาญที่ไม่ต้องใช้เวลามากนัก อาจตั้งไว้ 80/80 เมื่อต้องการเวลาในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือฝึกฝน อาจตั้งไว้ 75/75 เมื่อต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านจิตพิสัยหรือทักษะพิสัยเป็นเวลานาน และผู้เรียนต้องการเวลาในการฝึกฝนมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาสาระด้านใดก็ไม่ควรตั้งเกณฑ์ E1/E2 ไว้ต่ำกว่า 75/75 การพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอติตื้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมที่นำเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไว้ E1/E2 เท่ากับ 80/80

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐ นิยมแก้ว (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2554 รวมทั้งสิ้น 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประเภทของโรงเรียนใช้ t-test และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ F-test วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศการสอน 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา อุทโธ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา
- 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา ที่สร้างขึ้นโดยการทดลองใช้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินการ ดังนี้
  - ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น
  - ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ
  - ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ
  - ระยะที่ 4 การสรุปรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย คือ

- 1) มีความรู้ความเข้าใจเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ รู้ถึงสิทธิและหน้าที่และรู้ทันการเปลี่ยนแปลง
- 2) มีความคิดเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและรู้ผลแห่งการกระทำ
- 3) มีการปฏิบัติตนเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ การถือเป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติและการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาเนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบการพัฒนา และการวัดผลประเมินผล มีกระบวนการพัฒนาอยู่ 3 ช่วง คือ ช่วงก่อนปฏิบัติการ ช่วงปฏิบัติการ และช่วงหลังปฏิบัติการ ซึ่งผลการประเมินและยืนยัน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะที่สร้างขึ้น โดยการทดลองใช้ มีดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น เท่ากับ 89.44/84.47 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของกลุ่มตัวอย่างหลังการพัฒนาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินก่อนพัฒนา โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 68.92

สุวิทย์ ยอดสละ (2556: 247-248) ได้ใช้โปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
2. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างวิสัยทัศน์ Module 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ Module 3 การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ระยะเวลาการพัฒนา 169 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถ นำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การปฏิบัติจริง

การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

3. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้

- 3.1 ผลการทดสอบความรู้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 17.73 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนน หลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 26.00 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน
- 3.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังพัฒนา
- 3.3 ผลการประเมินความพึง

พอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

นิจปภา อ่อนอ้าย (2560 : 304-315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ โรงเรียนจันทราพระกิตติคุณ ประจำปีการศึกษา 2560 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน, หัวหน้าฝ่ายหรือรองหัวหน้าฝ่ายงานกิจการนักเรียน, คุณครูประจำชั้น และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNIModified) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า 1.1 สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าสูงกว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.2 ความต้องการจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า งานกิจกรรมนักเรียนและงานบริการและสวัสดิการนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ผลของงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อไป

วรธชา เฉลิมชัย และคณะ (2562 : 188-203) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียน การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียนระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และคณะกรรมการสถานักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วม และ 3) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียนระหว่างหลังและระยะติดตามผลเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การวิจัยกึ่งทดลอง วัตถุประสงค์และหลังการทดลอง ตัวอย่างคือคณะกรรมการสถานักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4-6 ปีการศึกษา 2562 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 20 คน สุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน เครื่องมือคือแบบวัดการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีม



มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

3) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างเมื่อสิ้นสุดระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในระดับมาก

ศุภชัย สุการะกิจ (2562 : 89-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน 2) พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน 3) ศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนและ 4) ประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้โปรแกรม ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนดินดำวังชัยวิทยา ปีการศึกษา 2560 จำนวนนักเรียน 40 คน มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรม แบบสังเกตทักษะ แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test Dependent Sample ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สำคัญคือการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 2) ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 84.62/90.67 3) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าฝึกอบรมมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังฝึกอบรมมีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 4) ความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมของคณะกรรมการนักเรียนผู้เข้าอบรมตามโปรแกรมอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.67, S.D.= 0.12)

วีระศักดิ์ วงศ์นาแค (2562 : 283-295) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน 2) พัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 4 ตอน คือ 4.1) ศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน 3 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง 4.2) ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 2 4.3) ตรวจสอบยืนยันแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน 4.4) ประเมินแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบ ยืนยัน ประเมินความเป็นไปได้ และความเหมาะสม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารการจัดกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน ประกอบด้วย 7 กิจกรรม 58 แนวทางผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lipkin (2010: 113-122) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำนักเรียน เนื่องจากการสำรวจสถิติแสดงให้เห็นว่า มีจำนวนร้อยละของประชากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมๆกับปัญหาด้านอาชญากรรม คดีความ ความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น และส่งผลให้เกิดผลด้านลบต่อการพัฒนาประชากรในกลุ่มเยาวชนด้วย นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยครั้งที่ผ่านมายังพบว่า เพื่อการแก้ปัญหาดังกล่าว นักจิตวิทยาโรงเรียนต้องปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการจัดหาคะบวนการณ์ที่เหมาะสมเพื่อการบรรลุผลสำเร็จในการจัดการกับปัญหาทั้งหมดอย่างยั่งยืน ดังเช่นในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โปรแกรมเหล่านี้ได้รับการพัฒนาขึ้นตามแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านการสร้างความสำเร็จ การเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ ความสามารถในการเชื่อมโยงกับสังคม และการส่งเสริมพลังอำนาจในด้านบวกให้กับกลุ่มเยาวชน การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวัฒนธรรม ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจอัตลักษณ์ทางสังคมที่หลากหลาย ทฤษฎีเกี่ยวกับการรวมตัวกันระหว่างกลุ่ม มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเป็นโปรแกรมฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนที่นำไปใช้ในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายดังต่อไปนี้ สร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มที่เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะด้านการฟังและการสื่อสารของนักเรียนที่เข้ารับการอบรม เพิ่มระดับความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับสังคมวิทยาของนักเรียนที่เข้ารับการอบรม รวมทั้งพัฒนาอัตลักษณ์ด้านชาติพันธุ์และวัฒนธรรมและพัฒนาทักษะเสริมด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นในอนาคตของนักเรียนที่เข้ารับ

การอบรม เพื่อให้พวกเขาสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพวกเขาก้าวไปสู่สังคมภายนอก ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้โปรแกรมในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป และควรมีการประเมินผลการส่งเสริมโปรแกรมอย่างต่อเนื่องด้วย

Boren (2011: 98-100) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองของนักเรียน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปสู่การเพิ่มศักยภาพของเยาวชนในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านบวก การวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาคใต้ตอนกลางของสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ประสบการณ์การเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของพลเมือง วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือวิธีการตามแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา 10 คน จากวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาคใต้ตอนกลางของสหรัฐอเมริกา การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบจำลองระบบทางสังคมขององค์กรและแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ตัวแปรต้นในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองของนักเรียน ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตลักษณ์ของชุมชน อัตลักษณ์ของบุคคลและประสบการณ์เดิมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงคณาจารย์และบุคลากรในโรงเรียน คือ ปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองของนักเรียน ขณะที่ปัจจัยด้านอัตลักษณ์ของชุมชนและอัตลักษณ์ของวิทยาลัย คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองของนักเรียนและพบว่ากลุ่มตัวอย่างของนักเรียนที่เป็นกลุ่มชนซึ่งได้รับการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมแบบเฉพาะกลุ่ม แสดงผลคะแนนว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พลเมืองใน ระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยัง พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนักเรียนที่เคยได้รับการอบรมเรื่องคุณค่าของประชาธิปไตยผ่านทางกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร แสดงผลคะแนนว่าพวกเขามีความรู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมอำนาจในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านบวกในระดับที่สูงกว่า บทสรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองของนักเรียน สามารถส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของนักเรียนและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพให้กับนักเรียนได้

Armistead (2012 : 58-59) ได้สำรวจทัศนคติของนักเรียนชาวแอฟริกันอเมริกันเกี่ยวกับนิยามของคำว่าลักษณะภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาประสบการณ์จริงของผู้นำนักเรียนชาวแอฟริกันอเมริกันผ่านทางแบบทดสอบความคิดเห็นในการให้คำนิยาม คำอธิบายและการแสดงการรับรู้เกี่ยวกับคำว่าลักษณะภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกัน จำนวน 10 คน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 45-90 นาที จากนั้น จึงได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Bolman and Deal, Scull, และกรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำ 5 ประการของ Kouzes and Posner เพื่อตอบคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกัน อธิบายคำว่า ลักษณะภาวะผู้นำว่าอย่างไร 2) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันคิดว่าสิ่งใด คือ คุณความดีที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำ 3) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันคิดว่าสิ่งใด คือ เป้าหมายสำหรับภาวะผู้นำ 4) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันอธิบายเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างไรบ้าง ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำนักเรียนแสดงทัศนคติในด้านการให้ความสำคัญกับแบบจำลองด้านบทบาท แนวคิดเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบของการเป็นผู้นำ แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชนและแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำกับการบริการนอกจากนี้ พวกเขายังได้แสดงทัศนคติว่าการดำรงชีวิตท่ามกลางวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มสามารถส่งผลในด้านบวกต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนได้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้คือ มีข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเฉพาะนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

Bommarito (2012 : 52-54) ได้ศึกษาผลกระทบของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาผลกระทบของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ที่มีต่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนคริสเตียน โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner (2002) มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการประเมินและเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการตามแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner (2002) เพื่อทดสอบพัฒนาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสำรวจชุด The student leadership practices inventory (LPI) ของ Kouzes and Posner (2002) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership challenge model) แบบสำรวจชุดนี้เป็นแบบรายงานตนเองโดยใช้การวัดค่า 5 ระดับของการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ เพื่อค้นหาความแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ผลการสำรวจจากแบบ

รายงานตนเอง ปรากฏผลว่ากลุ่มที่มีระดับความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสูงกว่ามีการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนของการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำ มากที่สุด 3 ประการ คือ การเพิ่มศักยภาพให้ผู้อื่น, การสร้างกำลังใจและการเป็นต้นแบบนำทาง บทสรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้คือ พบว่าแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner's (2002) ช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนประสบความสำเร็จได้จริง

Hamman (2012: 108-110) ได้ประเมินทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเนื่องจากปัญหา 2 ประการที่เป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงานของผู้นำนักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียน (SGA : Student government association) โรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเพื่อการปฏิบัติงานในสถานักเรียนและไม่ได้รับการอบรมด้านทักษะภาวะผู้นำนักเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อประเมินทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนักเรียนในอนาคตต่อไป คำถามการวิจัยมีดังต่อไปนี้ เพศ ระดับชั้นเรียน อายุ และตำแหน่งการเป็นผู้นำในสถานักเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของนักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามชุด Leadership skills inventory (LSI) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียน จำนวน 110 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ MANOVA พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับภาวะผู้นำของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง และพบว่า นักเรียนหญิงสามารถทำคะแนนได้ดีกว่านักเรียนชายในทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสารทางการเขียน การมีบุคลิกภาพและทักษะความชำนาญส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์กันในด้านบวกระหว่างปัจจัยด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทักษะภาวะผู้นำขั้นพื้นฐานและทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสารทางการเขียน อย่างไรก็ตามยังได้ค้นพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ นักเรียนที่เป็นสมาชิกในสถานักเรียนทุกคนยอมรับว่าพวกเขาได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมการฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำซึ่งประกอบด้วยแบบฝึกเพื่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 10 แบบฝึก และ พบว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของนักเรียนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบวก ทั้งต่อสังคมโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมของพวกเขาด้วย

Haye (2012: 145-148) ได้ศึกษารายงานการประเมินของครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนในโรงเรียนภายใต้การกำกับของรัฐ การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ทำการศึกษารายงานการประเมินของครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในกระบวนการจัดการศึกษาและการแสดงภาวะผู้นำของนักเรียนด้านความซื่อสัตย์ การมองไปข้างหน้า การเอาชนะใจคน และ

การเป็นผู้มีความรอบรู้ การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ Kouzes' and Posner's (2002, 2008) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วย ครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 12 คน จากโรงเรียน 8 แห่งซึ่งตั้งอยู่ในเขตตัวเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนเหล่านั้นไม่น้อยกว่า 1 ปีด้วย ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงภาวะผู้นำของนักเรียนด้านความซื่อสัตย์ การมองไปข้างหน้าการเอาชนะใจคน และการเป็นผู้มีความรอบรู้ ผลการวิจัย พบว่า บริบทด้านสังคม วัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบโรงเรียน แรงจูงใจของนักเรียนในการประสบความสำเร็จทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคม ความเชื่อของครูเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของพวกเขาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้คือ ครูควรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหรือควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสำรวจจำนวนของปัจจัยที่ควรเน้นในกระบวนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงควรทำการประเมินหรือศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้นำนักเรียนด้วย

Lloyd (2012: 75-76) ได้สำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนซึ่งได้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนซึ่งได้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะ ผู้นำ โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษา 3 คน ในวิทยาลัยชุมชนประจำรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยได้รับการพัฒนาจากทฤษฎีพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยจะให้ข้อมูลที่เป็นประสบการณ์จริงของนักศึกษาผู้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ รวมทั้งทัศนคติและความรู้สึกของพวกเขาอันเกิดจากประสบการณ์ที่ได้ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ปรากฏดังนี้ 1) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนส่งผลให้พวกเขาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความสัมพันธ์ ในด้านบวก 2) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนส่งผลให้พวกเขามีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น 3) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนส่งผลให้พวกเขามีความรู้และรู้จักประเมินตนเองมากขึ้น 4) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนส่งผลให้พวกเขามีความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์ส่วนบุคคลมากขึ้น 5) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนส่งผลให้พวกเขาเต็มใจที่จะเริ่มต้นใหม่ในหลาย ๆ สิ่งและข้อ ค้นพบที่สำคัญจากการวิเคราะห์คำตอบด้านทัศนคติของนักศึกษา คือยังพบว่าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ นักเรียนช่วยให้เกิดประโยชน์มากมายทุก ๆ ด้านต่อผู้เรียน โดยตรง Vasbinder (2012:73-77) ได้ทำการสำรวจทัศนคติของนักศึกษาและคณาจารย์ ในเรื่องเกี่ยวกับโปรแกรมสร้างเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ซึ่งมีที่มาจากข้อมูล

งานวิจัยของ Komives, Lucas, & McMahon, 2007, Cavico & Mujtaba, 2010 ; NACE, 2010 ; Garvin and others, 2008 พบว่า ผู้ประกอบการในหน่วยงานธุรกิจต่างคาดหวังว่าบัณฑิตที่จบการศึกษา จากโรงเรียนธุรกิจต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ รวมทั้งความรู้และประสบการณ์อย่างสมบูรณ์ นำมาสู่การวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่กำลังจะจบการศึกษาและออกหางานโดยเปรียบพร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบรายงานตนเองด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักเรียน และทำการสัมภาษณ์นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนสุดท้ายร่วมกับการสัมภาษณ์คณาจารย์ในวิทยาลัยประจำรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรและส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาในวิทยาลัยดังกล่าว เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสำรวจชุด The Student Leadership Practices Inventory (Kouzes & Posner, 2002) หรือ S-LPI ทั้งนี้ ในการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ถามคำถามเกี่ยวกับหลักสูตร กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรซึ่งอาจมีบทบาทในด้านการส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนเพิ่มเติมด้วย พบว่า นักศึกษาซึ่งได้เข้าร่วมในโปรแกรมสร้างเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ได้มีโอกาสทบทวนความรู้และสามารถนำวิธีการแก้ปัญหาจากแบบฝึกไปประยุกต์ใช้ได้มากกว่า การเรียนรู้ทางอ้อมจากทฤษฎี อย่างเช่น การเรียนด้วยตัววิธีบรรยาย ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้จากการเข้าร่วมในโปรแกรมไปพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและควรเปิดโอกาสให้พวกเขาได้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งอยู่ในรูปของกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อย่งไรก็ตาม จากการวิเคราะห์คำตอบของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างยัง พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น กล่าวคือ พวกเขาได้แสดงทัศนคติว่า กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียนช่วยให้พวกเขามีความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้นได้จริง อีกทั้ง กิจกรรมเสริมหลักสูตรก็สามารถช่วยส่งเสริมให้พวกเขามีภาวะผู้นำสูงขึ้นด้วย ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต คือ ควรมีการศึกษาวิจัยด้วยแบบแผนการวิจัยอื่น ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยซึ่งยังไม่ได้รับการทดสอบในการวิจัยครั้งนี้แต่อาจมีผลในด้านการส่งเสริมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของนักเรียนได้เช่นกัน

Wright (2013: 252) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลายแห่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะโรงเรียนศิลปศาสตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนของกาวิจัยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบหลายกรณีศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนศิลปศาสตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มซึ่งถูกกำหนดตามกรอบแนวคิดของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Model of Leadership : SCM) และใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 2 กรณีศึกษาแบบบรรยายกรณี และนำผลมาทำการวิเคราะห์แบบไขว้เพื่อทดสอบความเหมือนและความแตกต่างระหว่าง 2 กรณี พบว่า แบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change model of leadership : SCM) เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัย ครั้งนี้ สนับสนุนกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change model of leadership : SCM) ในการเรียนรู้และการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน อย่างไรก็ตามยังพบว่า มีปัจจัยอีกหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำนักเรียนซึ่งยังไม่ปรากฏในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือ ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไปในอนาคต

McNaboe (2011: 96-97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ McDonough leadership program ของวิทยาลัย Marietta College กับการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการประเมินว่า การเข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ McDonough leadership program มีผลกระทบต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาของวิทยาลัย Marietta College หรือไม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2007 -2008 และ 2008-2009 และนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายซึ่งกำลังจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2010 -2011 และ 2011-2012 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจ 2 ชุดของ Kouzes and Posner (2005a) ได้แก่ Student leadership practices inventory ที่เป็นแบบประเมินตนเอง และ SLPI ที่เป็นแบบสังเกต แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ เชื้อชาติ ประเภทของการศึกษาในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ (วิชาเอกการพัฒนาภาวะผู้นำนานาชาติ วิชาโทการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกาศนียบัตรการพัฒนาภาวะผู้นำ) และรูปแบบการเรียน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ค่าตัวแปรแบบทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ McDonough leadership program มีทั้งสิ้น 50 คน (N = 50) ผลคะแนนที่ได้มาจากการทำแบบทดสอบแบบก่อน-หลังการทดลองด้วยแบบสำรวจ Student leadership practices inventory ชุดที่เป็นแบบประเมินตนเอง พบว่า ผู้นำนักศึกษามีพฤติกรรม



ภาวะผู้นำ 3 ประการ จากตัวแบบทั้งหมด 5 ประการตามแนวคิดของ Kouzes and Posner (2002) คือ ทำทนายกระบวนการกระตุ้นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นต้นแบบนำทาง อย่างไรก็ตาม ผลคะแนนจากแบบสำรวจ Student leadership practices inventory ชุดที่เป็นแบบสังเกต พบว่า ผลคะแนนรวมไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ ของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติให้ผู้อื่นแต่สำหรับผลคะแนนรวมจากแบบสำรวจ ทั้ง 2 ชุด คือ ชุดที่เป็นแบบประเมินตนเองและชุดที่เป็นแบบสังเกต ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ทั้งยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัจจัยด้านประเภทของการศึกษาในโปรแกรมพัฒนา ภาวะผู้นำ (วิชาเอกการพัฒนาภาวะผู้นำนานาชาติวิชาโท การพัฒนาภาวะผู้นำ ประกาศนียบัตร การพัฒนาภาวะผู้นำ) กับผลคะแนนรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ จากแบบสำรวจทั้ง 2 ชุด และยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบการเรียน กับผลคะแนนรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ จากแบบสำรวจทั้ง 2 ชุด ข้อเสนอแนะจาก ผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลคะแนนรวมจากแบบสำรวจ Student leadership practices inventory ชุดที่เป็นแบบประเมินตนเอง แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Kouzes and Posner (2002) คือ ทำทนายกระบวนการ กระตุ้นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นต้นแบบนำทาง เสนอแนะว่า ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำสำหรับนักเรียน นักศึกษาอย่างทั่วถึงและ ควรส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้เข้าร่วมในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยในอนาคต คือ ควรมีการศึกษาผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมพัฒนา ภาวะผู้นำ McDonough leadership program กับการพัฒนานักเรียน นักศึกษาต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำนักเรียนมีความสำคัญต่อคุณภาพของสถานนักเรียน กล่าวคือ สถานนักเรียนเป็นนักเรียนในโรงเรียนที่จะทำงานร่วมกันในภาระงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในสถานนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำและพัฒนาารรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตื้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

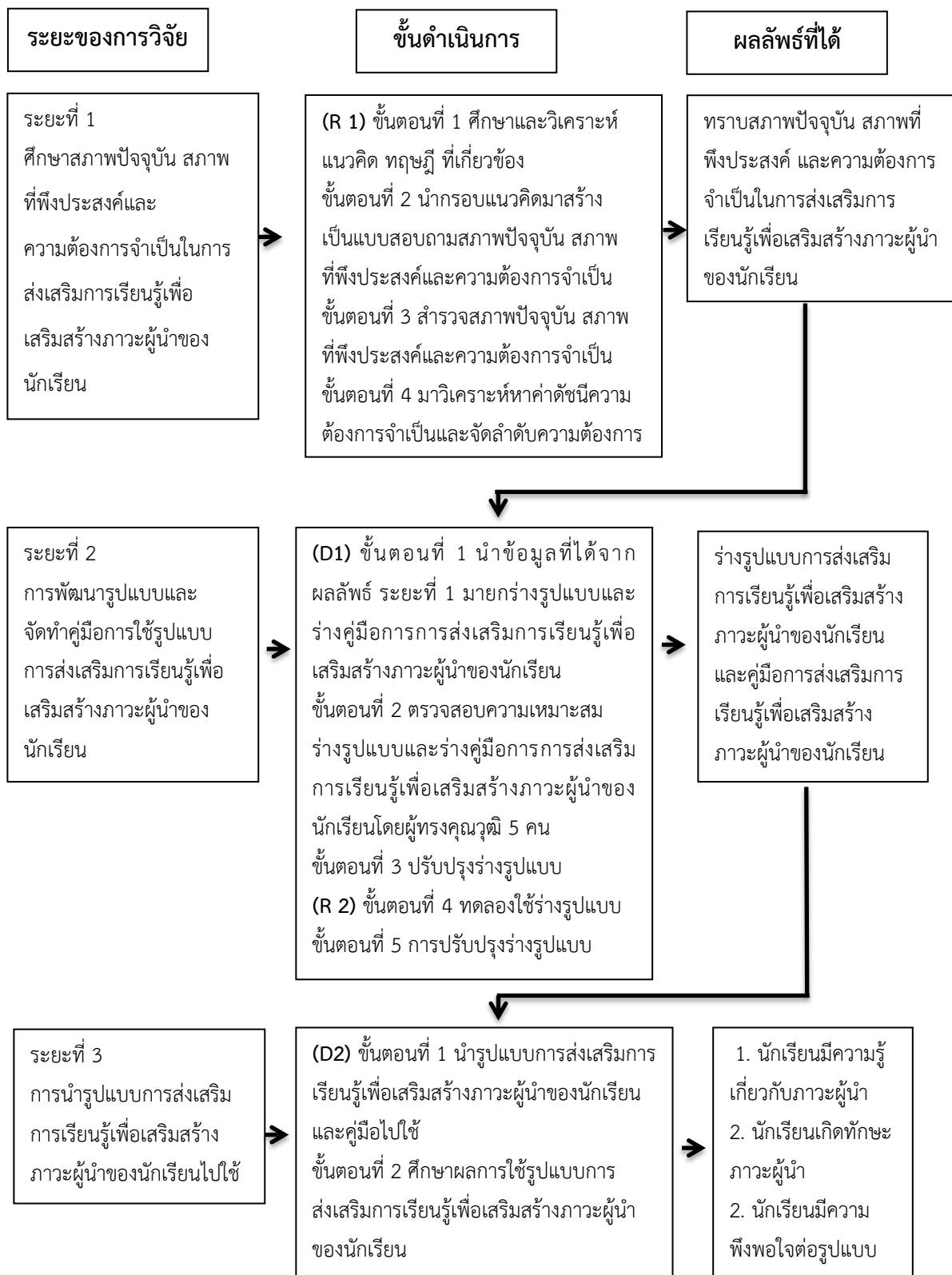
การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้และการประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยแสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการและผลที่คาดหวังในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระยะของการวิจัย วิธีการดำเนินการและผลผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

## ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การศึกษาระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ (R1)

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนักเรียน ทั้งองค์ประกอบภาวะผู้นำและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำนักเรียน นำมาสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1.2 นำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดมาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

1.3 สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สถานนักเรียน จากสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 392 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สถานนักเรียน จากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 192 คน

2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 192 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ แล้วใช้วิธีการ

สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากเป็นโรงเรียน ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารฯ	ครูรับผิดชอบงานสถานักเรียน	ผู้บริหารฯ	ครูรับผิดชอบงานสถานักเรียน
ขนาดเล็ก	146	146	146	73	73
ขนาดกลาง	46	46	46	20	20
ขนาดใหญ่	2	2	2	2	2
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	2	2	1	1
รวม	196	196	196	96	96
		392		192	

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

#### 3.2.1 ศึกษาเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) และนำกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.2.2 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC : Index of Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จะคัดเลือกไปใช้และถ้าหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำมาพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (สุวิมล ติรภานันท์, 2548) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.2.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.2.3.2 เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

3.2.3.3 เป็นศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

ซึ่งจากเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังมีรายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินจง โพชารี คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัส โพธิ์บัติ คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ดร. สมศักดิ์ ภูมิทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ
4. นายสรยุทธ์ สายเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
5. ดร. นิคม ชมภูหลง ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.2.3 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สถานักเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ สภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.257–0.800 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.208–0.913 เข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20–1.00 สามารถนำไปใช้ได้ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.958 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.975 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ถึง 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

3.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยระบุเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยโดยตรงตามที่อยู่ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม

#### 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มาตรวจสอบความถูกต้อง/ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพ

ที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่เป็นสัดส่วนร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยใช้การประเมินผลทางสถิติตามเกณฑ์การแปลค่าความหมายเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำนักเรียน มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 (D1)

1. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนักเรียน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาพิจารณาใช้เพื่อยกร่างรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน
3. ยกร่างรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยการหลอมรวมและจัดองค์ประกอบต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น

ร่างรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ร่างรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน พบว่ามีกระบวนการ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

- 1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำ
- 1.2 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2. ด้านกระบวนการ

2.1 การพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ

นักเรียน 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้ และการประเมินผลการนำรูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้

2.2 รูปแบบการจัดกิจกรรมดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้าง 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้ 1) ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา 2) ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม

3) ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค 5.0 ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนด้วยกระบวนการ PDCA พัฒนาคุณภาพของวิธีการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้น คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน PDCA ขั้นตอนการนำรูปแบบ การเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) Plan (วางแผน) การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในการวางแผนจะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

2) DO (ปฏิบัติ การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนวิธีการและขั้นตอน ที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3) Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่า มีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ เนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของการวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

4) Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิมการปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการ ทำงานที่ต่างจากเดิมช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ

2.3 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การอภิปรายกลุ่ม 2) กรณีตัวอย่าง 3) บทบาทสมมติ และ 4) เกม ดังนี้

1) การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในสถานการณ์ที่กำหนดในด้านการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 เพื่อให้นักเรียนพิจารณาข้อตกลงที่จะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ด้วยหลักการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ชำนาญ วิทยากรสนทนา พูดคุย กับนักเรียนเกี่ยวกับการอภิปรายกลุ่มวัตถุประสงค์ของการอภิปรายกลุ่ม โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาโต้ตอบเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ วิทยากรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ กติกา และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้นักเรียนทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงให้นักเรียนทุกคนลงมือปฏิบัติจริงตามกิจกรรม ที่กำหนด

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ วิทยากรและนักเรียนทุกคนช่วยกัน สรุปโดยการอภิปราย และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจดึงมาจากประสบการณ์โดยตรงของ นักเรียนเองหรือจากสิ่งที่ได้รับในกิจกรรม แล้วหาข้อสรุปให้เป็นหลักการของตนเอง เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล การประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในท้ายกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และส่วน ที่ 2 คือคณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

2) กรณีตัวอย่าง หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนำเอากรณี เรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงหรือมีส่วนใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน มาปรับในส่วนของตัวบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม แล้วเสนอเป็นตัวอย่างให้นักเรียนได้ศึกษาโดย ตั้งประเด็นปัญหาให้นักเรียนได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างให้นักเรียนมี พัฒนาการและทักษะในเรื่องการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การให้เหตุผลและมีแนวทางในการแก้ปัญหา ได้โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรสนทนากับนักเรียน ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับกรณีตัวอย่าง โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ เสนอกรณีตัวอย่างพร้อมทั้งตั้งคำถามและ ประเด็นเพื่อให้นักเรียนได้อภิปรายร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ ให้นักเรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน และผู้ดำเนินกิจกรรมสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผลการประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในท้ายกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และส่วน ที่ 2 คือคณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

3) บทบาทสมมติ หมายถึง กิจกรรมการแสดงออกของนักเรียนตามบทบาท ในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นให้นักเรียนแสดงออกตามที่ตนคิดว่าควรจะเป็นโดยไม่มีการฝึกซ้อมมาก่อน และถือเอาการแสดงออกทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นข้ออภิปรายโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ วิทยากรกำหนดขอบเขตและสถานการณ์ให้ชัดเจน  
ในการแสดงบทบาทสมมติ

ขั้นที่ 2 ขั้นแสดง

1) วิทยากรสนทนากับนักเรียนเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ในการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้นักเรียนทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง

2) วิทยากรให้นักเรียนช่วยกันจัดฉากเพื่อให้การแสดงบทบาทสมมติใกล้เคียงกับความเป็นจริง

3) วิทยากรให้นักเรียนอาสาสมัครเป็นผู้แสดง ซึ่งจะมีการผลัดเปลี่ยนผู้แสดงให้แสดงครบทุกคน เพื่อให้มีประสบการณ์ในการแสดงแต่ละครั้ง

4) วิทยากรให้นักเรียนที่ไม่ได้แสดงบทบาทสมมติ เป็นผู้สังเกตการณ์การแสดง

5) ก่อนเริ่มแสดงผู้วิจัยให้นักเรียนลองแสดงบทบาทต่าง ๆ เพื่อช่วยขจัดความตื่นเต้นวิตกกังวล

6) วิทยากรให้ผู้แสดง แสดงตามบทบาทที่ตนได้รับ

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายผลการแสดง เมื่อผู้แสดง แสดงจบแล้ว วิทยากรให้ผู้แสดงและผู้สังเกตการณ์อภิปรายร่วมกัน เกี่ยวกับบทบาทการแสดงของผู้แสดงของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร โดยไม่มุ่งเน้นว่าใครแสดงดีหรือไม่ดี แต่จะมุ่งเน้นว่าการแสดงครั้งนี้มีประโยชน์กับนักเรียนมากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 4 ขั้นแสดงเพิ่มเติม หลังจากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการแสดง แล้วกลุ่มอาจเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ หรือหากการแสดงครั้งแรกยังไม่ได้เป็นผลที่น่าพอใจ วิทยากรอาจให้มีการแสดงซ้ำ หรือเพิ่มเติมเพื่อดูผลอีกครั้งหนึ่ง หากการแสดงใหม่นี้ไม่จำเป็นวิทยากรสามารถข้ามไปขั้นที่ 5 ได้เลย

ขั้นที่ 5 ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุป วิทยากรให้นักเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สรุปข้อคิดและประโยชน์ที่ได้รับจากการแสดงบทบาทสมมติ และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผล การประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในทำกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

4) เกม หมายถึง กิจกรรมการเล่น ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก ถึงความสามารถเฉพาะตน ในการแข่งขันเพื่อให้ได้ชัยชนะ โดยปฏิบัติตามกฎ กติกา และข้อตกลง ของเกม

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรสนทนา พูดคุย กับนักเรียนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของเกมวิธีการเล่นเกม โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา โต้ตอบ เพื่อให้นักเรียนเกิด ความเข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ วิทยากรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ กติกา และ แนวปฏิบัติต่างๆ ในการเล่นเกม เพื่อให้นักเรียนทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้นักเรียนสามารถ ร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงให้นักเรียนทุกคนลงมือปฏิบัติเล่นเกมตามกติกาที่กำหนด

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ วิทยากรและนักเรียนทุกคนช่วยกันสรุป โดยการอภิปราย และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจดึงมาจากประสบการณ์โดยตรงของ นักเรียนเองหรือจากสิ่งที่ได้รับจากการเล่นเกม แล้วหาข้อสรุปให้เป็นหลักการของตนเอง เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล คือ ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในท้าย กิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากร ประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการทำกิจกรรม

2.4 ขั้นตอนกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย 1) ขั้นนำ 2) ขั้นกิจกรรม 3) ขั้นวิเคราะห์ 4) ขั้นสรุป และ 5) ขั้นประเมินผล

3. ด้านผลลัพธ์ ของการพัฒนาารูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ และ 3) ด้านความพึงพอใจ สำหรับข้อควรปฏิบัติในการจัดกิจกรรม หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนสำหรับ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้ผลลัพธ์จากการดำเนิน กิจกรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทั้งนักเรียนและคณะวิทยากรมีข้อควรปฏิบัติในการจัดกิจกรรม ได้แก่

1) ข้อควรปฏิบัติสำหรับคณะวิทยากรในการดำเนินจัดกิจกรรม

1.1) เตรียมอุปกรณ์ ศึกษาเนื้อหา วิธีดำเนินกิจกรรมและเทคนิคต่าง ๆ

ทุกครั้งก่อน

1.2) ให้นักเรียนทุกคนได้รับทราบข้อควรปฏิบัติในการร่วม กิจกรรม

1.3) เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นก่อน แล้วจึงแสดงความคิดเห็นตาม หรือแสดงความคิดเห็นในกรณีไม่เห็นด้วยพร้อมเหตุผลประกอบ

1.4) ไม่ด่วนตัดสินคำตอบของนักเรียนว่าถูกหรือผิด แต่พยายามให้แสดง ความคิดเห็นด้วยเหตุผลของเขา

1.5) ใช้อารมณ์ขัน หรือแสดงท่าทีด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใสเป็นมิตรทั้งคำพูด น้ำเสียงและท่าทาง

1.6) สังเกตและบันทึกการสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมของ นักเรียนในกลุ่มขณะจัดกิจกรรม ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกและความรู้สึก

1.7) ฟังและสะท้อนความรู้สึกและเรื่องราว (ความคิด) ของคำตอบของนักเรียนแต่ละคน

1.8) ใช้คำพูดกระตุ้นให้นักเรียนคิด เพื่อแก้ปัญหาและหาคำตอบด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล

1.9) ถ้านักเรียนค้นหาคำตอบไม่ได้ หรือแก้ปัญหาบางอย่างไม่ได้ คณะวิทยากรอาจยกตัวอย่างคำตอบของตนนำทางได้

1.10) กล่าวแสดงความรู้สึกชื่นชมพร้อมทั้งเหตุผล เมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2) ข้อควรปฏิบัติสำหรับนักเรียนในการร่วมกิจกรรม

2.1) นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2.2) นักเรียนสามารถพูดได้ครั้งละ 1 คน

2.3) ขณะที่เพื่อนแสดงความคิดเห็น ถ้านักเรียนจะแสดงความคิดเห็นในทางตรงกันข้ามต้องให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นเสร็จเสียก่อน

2.4) นักเรียนไม่ใช้คำพูดดูถูกซึ่งกันและกัน และรู้จักแสดงความรู้สึกชื่นชมกันและกัน

2.5) นักเรียนไม่ใช้คำพูดดูถูกตนเอง และรู้จักแสดงความรู้สึกชื่นชมตนเองเมื่อแสดงพฤติกรรมหรือวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม

2.6) นักเรียนไม่พูดสอดแทรก ขัดจังหวะ ขณะที่เพื่อนพูดหรือแสดงความคิดเห็นยังไม่เสร็จ

2.7) นักเรียนไม่วิพากษ์วิจารณ์คำตอบของเพื่อน ๆ

2.8) นักเรียนแสดงออกด้วยความจริงใจ

สำหรับคู่มือรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จัดทำจำนวน 1 เล่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยให้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม มีองค์ประกอบดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

1.1) วัตถุประสงค์

## 2) ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือ ประกอบด้วย

- 2.1) แนวคิด
- 2.2) วัตถุประสงค์
- 2.3) เนื้อหา

## 3) ขั้นตอนกิจกรรม

- 3.1) ชี้นำ
- 3.2) ขั้นกิจกรรม
- 3.3) ขั้นวิเคราะห์
- 3.4) ขั้นสรุป
- 3.5) ขั้นประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบและร่างคู่มือในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบและร่างคู่มือในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินจง โพชารี คณะการท่องเที่ยวและ  
การโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัส โปธิบัติ คณะศิลปกรรมศาสตร์และ  
วัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร. สมศักดิ์ ภูมิกอง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามหาสารคามเขต 1 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ
4. นายสรุยันต์ สายเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่า สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
5. ดร.นิคม ชมภูหลง ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์  
เชี่ยวชาญ

2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ  
ร่างรูปแบบและร่างคู่มือในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียน  
บ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดย  
ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและร่างคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

นักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ข้อมูลที่ได้แบบประเมินนำมาตรวจให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

### 2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.3.1 แบบประเมินความเหมาะสม ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่

2) ร่างแบบประเมินรูปแบบและร่างแบบประเมินคู่มือในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3) นำแบบประเมินร่างรูปแบบและแบบประเมินร่างคู่มือในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความเหมาะสมของภาษาโดยใช้ค่าความสอดคล้องระหว่างกระบวนการกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่าทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5 คิดเป็นร้อยละ 100 การตรวจพิจารณาข้อคำถามใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่ารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ มีกระบวนการสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่ารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ มีกระบวนการสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่ารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ มีกระบวนการสอดคล้องไม่ตรงตามวัตถุประสงค์



4) ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5) นำแบบประเมินฯ มาจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

#### 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบประเมินเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)

2.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินรูปแบบก่อนนำไปใช้ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1) การพิจารณาด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ของร่างรูปแบบและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ระดับน้อยที่สุด

2) การพิจารณา ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ขององค์ประกอบของรูปแบบโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของร่างรูปแบบและคู่มือการสร้างภาวะผู้นำแต่ละข้อต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

1) ผู้วิจัยปรับปรุงได้ร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) จัดพิมพ์ร่างรูปแบบและร่างคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

#### ขั้นตอนที่ 4 (R2)

1) การนำร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและร่างคู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสภานักเรียนและนักเรียนแกนนำในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 โรงเรียนเรียนบ้านเหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2) นำผลร่างรูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนที่ได้จากการทดลองใช้ (try out) มาปรับปรุงเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนเรียนบ้านเหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3) ได้รูปแบบและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 จากการพัฒนาารูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนประกอบด้วย 1) การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม 2) การทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3) การประเมินพฤติกรรมนักเรียน และ 4) ประเมินความพึงพอใจ

#### 5.1 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม

5.1.1 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและหาคุณภาพของชุดกิจกรรม ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเนื้อหาที่จะใช้จัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ แล้วทำการวิเคราะห์และกำหนดหน่วยการจัดกิจกรรมและพัฒนา กิจกรรมย่อยโดยแบ่งเป็น 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้

1.1) กิจกรรมหน่วยที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา

1.2) กิจกรรมหน่วยที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม

- 1.3) กิจกรรมหน่วยที่ 3 ผู้นำยุค 5.0
- 2) ศึกษาวิธีการเขียนและพัฒนากิจกรรมย่อย ตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร
- 3) เขียนกิจกรรมย่อยโดยมีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้
  - 3.1) กิจกรรมหน่วยที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา ประกอบด้วย
    - กิจกรรมที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์
    - กิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม
    - กิจกรรมที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา
  - 3.2) กิจกรรมหน่วยที่ 2 คุณธรรมนำชีวิต ประกอบด้วย
    - กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์
    - กิจกรรมที่ 5 ความเสียสละ
    - กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ
  - 3.3) กิจกรรมหน่วยที่ 3 ผู้นำยุค 5.0 ประกอบด้วย
    - กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ
- 4) นำชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมกับ
- 5) นำชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น มาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 7) จัดพิมพ์ชุดกิจกรรมเพื่อนำไปใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5.2 แบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ดำเนินการการสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ
- 2) สร้างแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ให้ครอบคลุมเนื้อหา
- 3) นำแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของเนื้อหา และด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนี ความเหมาะสมระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC) แล้วคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า

0.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าความสอดคล้อง 0.80 - 1.00 การตรวจพิจารณาข้อคำถามใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

4) วิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective congruence) (สมนึก ภัททิยธนี. 2541: 167 โดยเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.00 เป็นแบบทดสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00

5) นำแบบทดสอบ ไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะกรรมการสถานักเรียนและนักเรียนแกนนำในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนเรียนเรียนบ้านเหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับตามวิธีการของ Lovett (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 93) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

6) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามวิธีของ เบริดแนน (Brennan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 87) คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.74 จึงคัดเลือกแบบทดสอบ จำนวน 30 ข้อ เพื่อจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ในการทดลองจริง

### 5.3 แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนักเรียน

5.3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม

5.3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนักเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 3 หมายถึง มีทักษะภาวะผู้นำระดับดี
- 2 หมายถึง มีทักษะภาวะผู้นำระดับปานกลาง
- 1 หมายถึง มีทักษะภาวะผู้นำระดับปรับปรุง

5.3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนักเรียน โดยได้ดำเนินการการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทักษะภาวะผู้นำนักเรียน
- 2) ร่างแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำนักเรียน
- 3) นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำนักเรียน เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ

ชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและความเหมาะสมของภาษาโดยใช้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แล้วคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 การตรวจพิจารณาข้อคำถามใช้เกณฑ์ ดังนี้ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่ารายการสังเกตพฤติกรรมวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่ารายการสังเกตพฤติกรรมวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่ารายการสังเกตพฤติกรรมได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

4) ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5) นำแบบสังเกตพฤติกรรม มาจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลเพื่อ

### 5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำที่ผ่านขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วนำไปใช้กับนักเรียนต่อไป

5.3.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ดังนี้

1) การพิจารณาแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปรับปรุง

2) การพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ วิเคราะห์ค่าดัชนี

ความสอดคล้องแต่ละข้อต้องมีคะแนน 2 ขึ้นไป

### 5.4 แบบประเมินความพึงพอใจ

#### 5.4.1 วิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าและเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 66-80) และวิธีการสร้างแบบวัดความพึงพอใจจากเอกสารจิตวิทยาการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534: 215-220)

2) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3) สร้างข้อคำถามแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

4) นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ความคำแนะนำและข้อเสนอแนะ  
ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม

5) ปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6) จัดพิมพ์แบบประเมินความพึงพอใจฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 5.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมการ  
ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

#### 5.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การตรวจคะแนนแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์แปลความหมาย  
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 100)

5 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบประเมินหลัง  
การใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน ซึ่งมีเกณฑ์แปลความหมาย  
ค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 100)

4.51 - 5.00 แปลความว่า มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แปลความว่า มีความพึงพอใจระดับมาก

2.51 - 3.50 แปลความว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 แปลความว่า มีความพึงพอใจระดับน้อย

1.00 - 1.50 แปลความว่า มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

**ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้และการประเมินความพึงพอใจการ  
ใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ด  
ดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

ขั้นตอนที่ 1 (D2) นำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอิ๊ดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้  
กับกลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 โรงเรียนบ้านอิ๊ดดอนหวายขมิ้น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 32 คน

1. ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอิฐี่ดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. การเตรียมการใช้รูปแบบ

2.1 จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการทดสอบก่อนและหลังทำกิจกรรมพัฒนาการ  
ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

1) จัดสถานที่ในการทำการทดสอบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการ  
เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนให้มีบรรยากาศที่ถ่ายเทสะดวก จัดโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสม  
และเพียงพอต่อการทดสอบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะ  
ผู้นำของนักเรียน

2) จัดเตรียมแบบทดสอบก่อนและหลังทำกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

2.2 จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

1) จัดสถานที่ในการทำกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
ของนักเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่เตรียมไว้

2) จัดเตรียมเอกสาร ใบงาน ใบกิจกรรมที่จะใช้ในกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้  
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

3. ทดสอบก่อนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนก่อนเข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

4. จัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ทั้ง 3 ชุดกิจกรรม (7 กิจกรรมย่อย)  
ดำเนินการ ดังนี้

4.1 สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเองกับนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนลดความวิตก  
กังวลและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

4.2 ก่อนทำกิจกรรมควรให้นักเรียนปฏิบัติภารกิจส่วนตัวให้เสร็จเรียบร้อย

4.3 อธิบายขั้นตอนและวิธีทำปฏิบัติกิจกรรม วิธีทำใบงานให้นักเรียนเข้าใจ

4.4 จัดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นเป็นกิจกรรมที่ใช้  
รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่า  
การบรรยาย นักเรียนมีหน้าที่สร้างความรู้ด้วยตนเอง แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำ

4.5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรนำนักเรียนเข้าสู่เรื่องราวของกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้

นักเรียนสนใจและมีความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ วิทยากรดำเนินการปฏิบัติกิจกรรม ในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยกิจกรรมแต่ละครั้งมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน 3 องค์ประกอบ 7 กิจกรรม โดยเด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ดำเนินไปและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของกลุ่ม

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปวิทยากรและนักเรียนร่วมกันสนทนาสรุปและตอบคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนทั้ง 3 ชุดกิจกรรม 7 กิจกรรมย่อย ตามกิจกรรมที่ได้มีส่วนร่วมในแต่ละครั้ง และให้คำชมเชยนักเรียนที่ร่วมกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งพฤติกรรมการแสดงออกและความรู้สึก

5. ทดสอบหลังการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

6. ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม ความพึงพอใจ ใบงานรายกลุ่ม ใบงานเดี่ยว และการสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกและความรู้สึกของนักเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

1) จัดประชุมร่วมกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการนักเรียน เพื่อหามาตรการในการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้อย่างต่อเนื่อง

2) เลือกกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียนตามกลุ่มที่คัดกรองนักเรียน เพื่อความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

3) กำหนดขั้นตอนและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียนตลอดปีการศึกษา

4) ประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทุกครั้ง เพื่อปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินทักษะภาวะผู้นำ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำนักเรียน หลังการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจ มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ดำเนินการเก็บข้อมูลความพึงพอใจ หลังจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน เพื่อประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



#### 4.2 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งกำหนดแปลผลคะแนน ตามระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 68-76) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยณี. 2544: 221)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา หรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

1.2 การหาค่าความยาก (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำนักเรียนโดยใช้สูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยณี. 2546: 199-200)

$$p = \frac{P_H + P_L}{2n}, r = \frac{P_H - P_L}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าความยากของข้อสอบ

r แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ

H แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงตอบถูก

L แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำตอบถูก

N แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและแบบวัดความพึงพอใจ โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 125-126)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k หมายถึง จำนวนข้อ

$S_i^2$  หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

$S^2$  หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

1.4 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

$$\text{PNI modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

เมื่อ I (Important) หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percent)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

n แทน จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตรดังนี้  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 106)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N(\Sigma X) - (\Sigma X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\Sigma X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\Sigma X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

3. การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้สูตร E1/E2  
ดังนี้ (เผชิญ กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี. 2546: 44-49)

$$E_1 = \frac{\Sigma X}{\frac{N}{A} \times 100}$$

เมื่อ	E	แทน	ประสิทธิภาพของกระบวนการ
	$\Sigma X$	แทน	คะแนนรวมของชุดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน
	A	แทน	คะแนนเต็มของชุดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด

$$E_2 = \frac{\Sigma F}{\frac{N}{B} \times 100}$$

เมื่อ	E2	แทน	ประสิทธิภาพของผลลัพธ์
	$\Sigma F$	แทน	คะแนนรวมของผลลัพธ์หลังเรียน
	B	แทน	คะแนนเต็มของผลสอบหลังใช้ชุดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

- |                         |     |   |
|-------------------------|-----|---|
| $\bar{X}$               | แทน | ค่าเฉลี่ย   |
| S.D.                    | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                      |
| PNI <sub>modified</sub> | แทน | ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified) |

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบและคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 3 ผลการนำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้และการประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	57.30
1.2 หญิง	82	42.70
รวม	192	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 31 ปี	2	0.00
2.2 31-40 ปี	5	1.35
2.3 41-50 ปี	65	36.04
2.4 มากกว่า 50 ปี	120	62.61
รวม	192	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาตรี	29	15.10
3.3 ปริญญาโท	162	84.38
3.4 ปริญญาเอก	1	0.52
รวม	192	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการ แทนผู้บริหารสถานศึกษา	96	50.00
4.2 ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/ สภานักเรียน	96	50.00
รวม	192	100.00
6. ขนาดของโรงเรียน		
6.1 ขนาดเล็ก	146	76.06
6.2 ขนาดกลาง	40	20.84
6.3 ขนาดใหญ่	2	1.05
6.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	2	1.05
รวม	192	100.00

จากตาราง 2 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.30 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.61 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 84.38 และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.10

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.61	0.30	มาก	4.81	0.25	มากที่สุด
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.55	0.36	มาก	4.80	0.26	มากที่สุด
3. ด้านความเสียสละ	3.47	0.34	ปานกลาง	4.77	0.23	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	3.50	0.32	มาก	4.79	0.27	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
5. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.48	0.33	ปานกลาง	4.78	0.24	มากที่สุด
6. ด้านวิสัยทัศน์	3.45	0.35	ปานกลาง	4.73	0.22	มากที่สุด
7. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.31	ปานกลาง	4.75	0.26	มากที่สุด
โดยรวม	3.51	0.28	มาก	4.77	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สถานักเรียน เห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนระดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความเสียสละ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ รายตัวชี้วัด

องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.61	0.30	มาก	4.81	0.25	มากที่สุด
1. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับ คนอื่นไม่เหยียดหยามใคร	3.60	0.62	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
2. ยอมรับ เคารพความคิดเห็น และความสามารถของคนอื่น	3.61	0.66	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
3. รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.46	0.68	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด
4. มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความอดทนและมั่นคงในอารมณ์	3.36	0.67	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
5. จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่าง แม่นยำ	3.46	0.68	ปานกลาง	4.76	0.35	มากที่สุด
6. ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน	3.61	0.66	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
7. พูดและทำด้วยความจริงใจไม่ เสแสร้ง	3.46	0.68	ปานกลาง	4.76	0.35	มากที่สุด
8. พยายามชอบและสนใจคนทั่วไป	3.46	0.68	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด
9. รู้จักประมาณตน อ่อนน้อมถ่อมตน	3.61	0.66	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
10. รู้จักตนเองและยอมรับตนเอง	3.60	0.62	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	3.61	0.30	มาก	4.81	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน / สถานนักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้าน มนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่นไม่เหยียดหยามใคร ยอมรับ เคารพความคิดเห็นและความสามารถของคนอื่น ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน รู้จักประมาณตน อ่อนน้อม ถ่อมตน และรู้จักตนเองและยอมรับตนเอง ส่วนตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย รู้จัก ผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความ อดทนและมั่นคงในอารมณ์ พูดและทำด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง และพยายามชอบและสนใจคน



ทั่วไป ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่นไม่เหยียดหยามใคร

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตนเอง รายตัวชี้วัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.55	0.36	มาก	4.80	0.26	มากที่สุด
1. มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่ออยากมั่นใจในความคิดของตนเอง	3.60	0.62	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
2. กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น	3.61	0.66	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
3. ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า ไม่เคอะเขิน	3.46	0.68	ปานกลาง	4.79	0.37	มากที่สุด
4. กล้าตัดสินใจ ไม่ลังเล กล้าคิดกล้าทำ	3.36	0.67	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
5. กล้าเผชิญต่อความจริง	3.60	0.62	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
6. มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่	3.61	0.66	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
7. ไม่วิตกกังวล	3.46	0.68	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.55	0.36	มาก	4.80	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน / สภานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัด อยู่ในระดับ

มากประกอบด้วย มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อยาก มั่นใจในความคิดของตนเอง กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเผชิญต่อความจริง มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ ส่วนตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ไม่ซื่ออายุ ไม่ประหม่า ไม่เคอะเขิน ไม่วิตกกังวล ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กล้าเผชิญต่อความจริง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านความเสียสละ รายตัวชี้วัด

องค์กรประกอบด้านความเสียสละ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านความเสียสละ	3.47	0.34	ปานกลาง	4.77	0.23	มากที่สุด
1. รู้จักเสียสละสิ่งที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น	3.57	0.61	มาก	4.84	0.45	มากที่สุด
2. รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ	3.62	0.62	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
3. เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ	3.62	0.58	ปานกลาง	4.72	0.37	มากที่สุด
4. เป็นคนเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้างขวางไม่คับแคบ	3.61	0.63	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.47	0.34	ปานกลาง	4.77	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน / สภานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความเสียหาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย รู้จักเสียสละสิ่งที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ เป็นคนเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้างขวาง ไม่คับแคบ ตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบ ด้านความเสียหาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักเสียสละสิ่งที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านทักษะการแก้ปัญหา รายตัวชี้วัด

องค์ประกอบด้านทักษะการแก้ปัญหา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านทักษะการแก้ปัญหา	3.50	0.32	มาก	4.79	0.27	มากที่สุด
1. กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา	3.59	0.63	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
2. มองเป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค	3.61	0.64	มาก	4.86	0.41	มากที่สุด
3. กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น	3.52	0.68	ปานกลาง	4.70	0.37	มากที่สุด
4. การเผชิญสถานการณ์แห่งความจริง	3.62	0.61	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด
5. มีการวางแผนและลงมือแก้ปัญหา	3.47	0.62	ปานกลาง	4.82	0.37	มากที่สุด
6. มีพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	3.63	0.61	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะการแก้ปัญหา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
7. มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.57	0.63	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
8. มีการประเมินและตัดสินใจเลือก ทางในการแก้ปัญหา	3.61	0.64	มาก	4.85	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	3.50	0.32	มาก	4.79	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน /  
สถานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ  
นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านทักษะการ  
แก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก  
ประกอบด้วย กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา มองเป้าหมายไม่ไขว่คว้า การเผชิญสถานการณ์แห่ง  
ความจริง มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีการประเมินและตัดสินใจเลือกทางใน  
การแก้ปัญหาส่วนตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีกล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น มีการวางแผน  
และลงมือแก้ปัญหา ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านทักษะการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน  
โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มองเป้าหมายไม่ไขว่คว้า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ  
กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์  
ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต  
รายตัวชี้วัด

องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.48	0.33	ปานกลาง	4.78	0.24	มากที่สุด
1. มีความตั้งใจจริงในการทำงาน ทำอะไร ทำจริง มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ ส่วนตนหรือส่วนรวมได้จริง ๆ	3.58	0.62	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
2. มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ ทำจริง ในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่ หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี	3.60	0.66	มาก	4.86	0.41	มากที่สุด
3. มีความตั้งใจจริงต่อวาทะ การพูด ความจริง ไม่กลับกลอกรักษาวาทะ สัตย์อย่างเคร่งครัดพูดจริงทำจริงตาม ที่พูด	3.50	0.68	ปานกลาง	4.79	0.37	มากที่สุด
4. มีความจริงใจต่อบุคคล มีความ จริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้องมีความ จงรักภักดี จริ่งใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูทดแทน	3.62	0.60	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
5. มีความตั้งใจจริงที่ในการทำความดี และปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย	3.48	0.68	ปานกลาง	4.80	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.48	0.33	ปานกลาง	4.78	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน /  
สถานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ  
นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความ  
ซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก  
ประกอบด้วย มีความตั้งใจจริงในการทำงาน ทำอะไรทำจริง มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ส่วนตนหรือ  
ส่วนรวมได้จริง ๆ มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ ทำจริงในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้  
งานสำเร็จเกิดผลดี มีความจริงใจต่อบุคคล มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้องมีความจงรักภักดี จริ่งใจต่อ  
ผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูทดแทน ส่วนตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความตั้งใจจริงต่อวาทะ

การพูดความจริง ไม่กลับอกกรักชาวจากาศัยอย่างเคร่งครัดพูดจริงทำจริงตามที่พูด มีความตั้งใจจริง ที่ในการทำความดีและปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับ มากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ ทำจริง ในงานที่ ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความ จริงใจต่อบุคคล มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้องมีความจงรักภักดี จริงใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญู กตเวทิต

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านวิสัยทัศน์ รายตัวชี้วัด

องค์กรประกอบด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์	3.45	0.28	ปานกลาง	4.73	0.22	มากที่สุด
1. เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์	3.58	0.62	มาก	4.85	0.41	มากที่สุด
2. เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	0.61	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด
3. เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา	3.60	0.59	ปานกลาง	4.70	0.36	มากที่สุด
4. เป็นคนช่างสังเกต	3.58	0.60	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	3.45	0.28	ปานกลาง	4.73	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน / สถานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากประกอบด้วย เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนช่างสังเกต ตัวชี้วัดที่อยู่ใน ระดับปานกลาง คือ เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบ

ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ รายตัวชี้วัด

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.31	ปานกลาง	4.75	0.26	มากที่สุด
1. ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน โดยเคร่งครัด	3.57	0.61	มาก	4.84	0.45	มากที่สุด
2. คอยติดตามผลงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.62	0.62	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
3. รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือน ของตนเอง	3.62	0.58	ปานกลาง	4.72	0.37	มากที่สุด
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.61	0.63	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้	3.62	0.58	ปานกลาง	4.73	0.37	มากที่สุด
6. กล้าเผชิญต่อความจริง	3.62	0.62	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
7. รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง	3.62	0.58	ปานกลาง	4.71	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.46	0.31	ปานกลาง	4.75	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน / สถานักเรียน เห็นว่าระดับ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์ประกอบด้านความ รับผิดชอบโดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด คอยติดตามผลงานของตนเองเพื่อ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ กล้าเผชิญต่อความจริง ตัวชี้วัดที่อยู่ใน

ระดับปานกลาง คือ รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ และรักษาสีทิวและหน้าที่ของตนเอง ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 องค์กรประกอบด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน โดยเคร่งครัด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รักษาสีทิวและหน้าที่ของตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แล้วนำมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Needs Index Modified (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อนำมาจัดเรียงลำดับความต้องการในการของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 รายนองค์ประกอบ

องค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	PNI <sub>modified</sub> (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.81	3.61	0.34	1
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.80	3.55	0.35	2
3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.78	3.48	0.37	4
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	4.79	3.50	0.34	3
5. ด้านความเสียสละ	4.77	3.47	0.36	5
6. ด้านความรับผิดชอบ	4.75	3.46	0.37	6
7. ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ	4.73	3.45	0.37	7



จากตาราง 11 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สถานักเรียน เห็นว่าความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 รายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ตามลำดับ

**ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

2.1 ยกย่องรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยใช้ข้อมูลจากระยะที่ 1 ดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากผลลัพธ์ขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

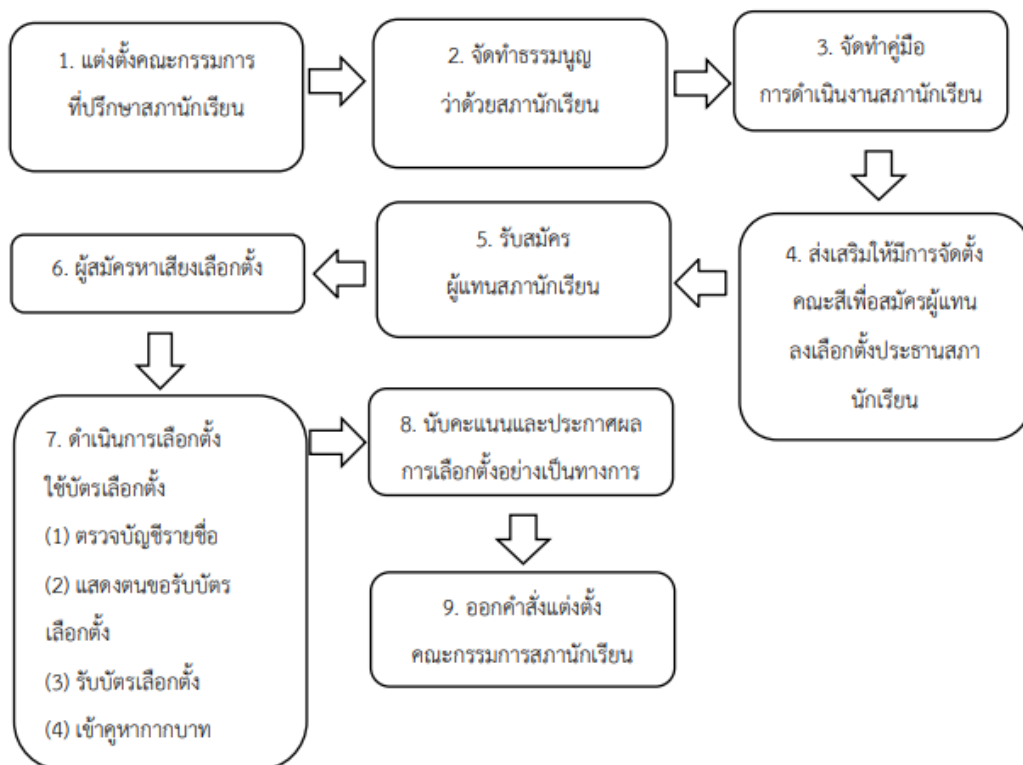
1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์และสังเคราะห์วิธีการได้มาซึ่งผู้นำและวิธีพัฒนาผู้นำ

1.2 ประชุมชี้แจงแนวดำเนินการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน

2) มอบหมายงานให้งานกิจการนักเรียนดำเนินการจัดทำธรรมนูญสถานักเรียน และแต่งตั้งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน

3) งานกิจการนักเรียนกำหนดแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียน

ดังภาพประกอบ

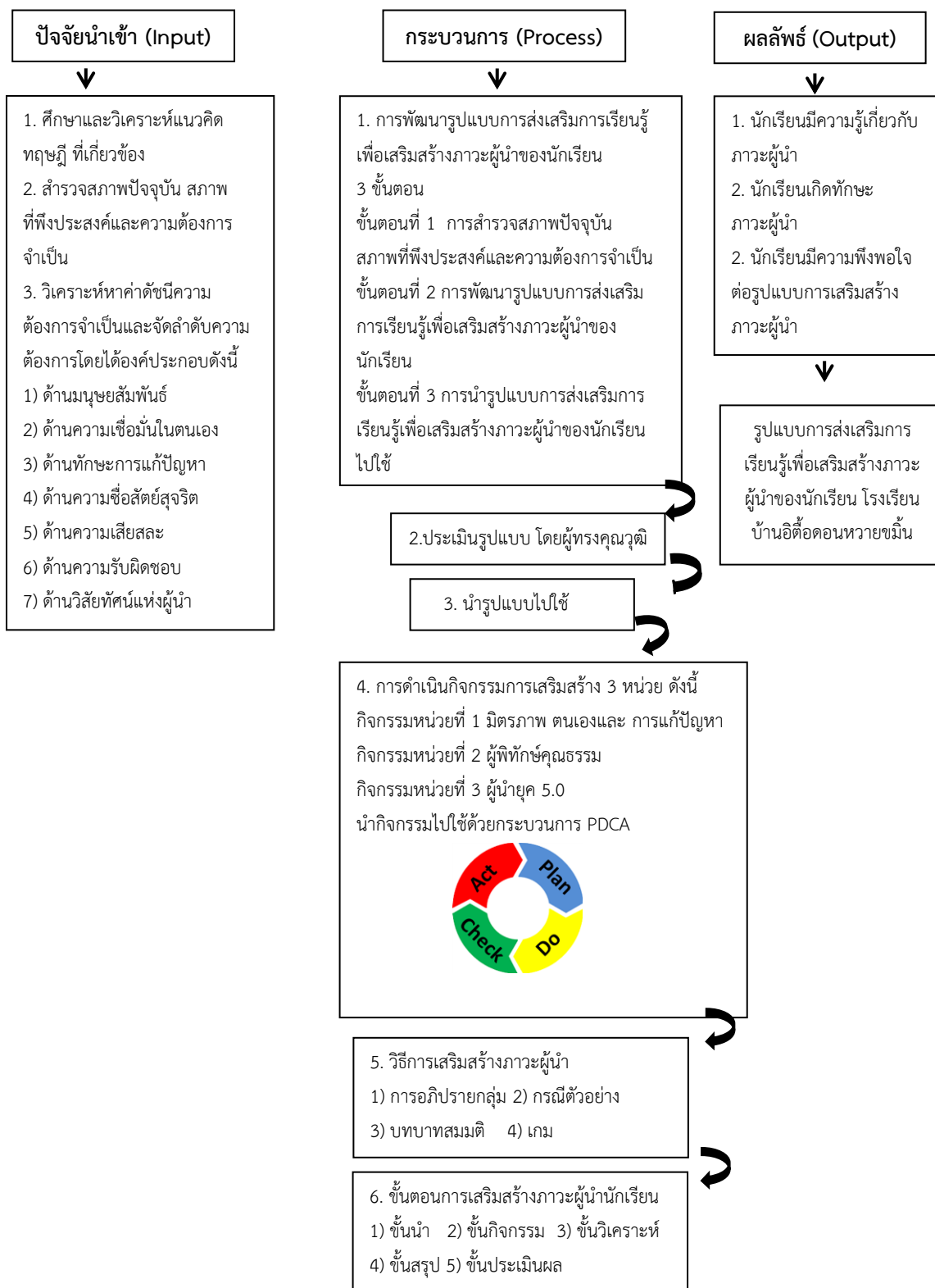


ภาพประกอบ 3 แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียนโรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น

4) ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนตามรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน นักเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

จากนั้นนำมาร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.3 ผลการร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ๊ดตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1  
ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ร่างรูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิತ್ತอดอนหวายขมิ้น

ร่างรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน พบว่า รูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน มีการดำเนินตามทฤษฎีระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยผ่านกระบวนการ (Process) มีขั้นตอนการพัฒนาในรูปแบบ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำนักเรียนมีวิธีการประเมินกิจกรรมการเสริมสร้าง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

### 1. ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

#### 1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1.1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.1.2) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ซึ่งได้องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา
- 5) ด้านความเสียสละ
- 6) ด้านความรับผิดชอบ และ
- 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

#### 1.2 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

2.1.1 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

### 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้

2.2.2 ประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 นำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้

2.2.4 ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้าง 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้ 1) ชุดกิจกรรมที่ 1

มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา 2) ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม 3) ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค

5.0 ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ด้วยกระบวนการ PDCA พัฒนาคุณภาพ

ของวิธีการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ วางแผน-

ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน PDCA ขั้นตอนการนำรูปแบบ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) Plan (วางแผน) การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในการวางแผนจะต้องทำความเข้าใจ กับเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

2) DO (ปฏิบัติ) การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงาน ใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนวิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป

3) Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่า มีการปฏิบัติงาน ตามแผน หรือไม่มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ เนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อ ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาคุณภาพของการวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

4) Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ ทำการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนแล้ว การปรับปรุงอาจเป็น การแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาคำสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการ ทำงานที่ต่างจากเดิม ช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ

2.2.5 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การอภิปรายกลุ่ม 2) กรณี ตัวอย่าง 3) บทบาทสมมติ และ 4) เกม

2.2.6 ขั้นตอนกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย 1) ขั้นนำ 2) ขั้นกิจกรรม 3) ขั้นวิเคราะห์ 4) ขั้นสรุป และ 5) ขั้นประเมินผล

3. ด้านผลลัพธ์ ของการพัฒนาแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของ นักเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ และ 3) ด้านความ พึงพอใจ

2. ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

2) ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือประกอบด้วย

1) แนวคิด

2) วัตถุประสงค์

### 3) เนื้อหา

#### 3) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

3.1) การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสนทนา แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในสถานการณ์ที่กำหนดในด้านการพัฒนาความรับผิดชอบ ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 เพื่อให้นักเรียนพิจารณาข้อตกลงที่จะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ด้วยหลักการ อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรสนทนา พูดคุย กับนักเรียนเกี่ยวกับการอภิปรายกลุ่ม วัตถุประสงค์ของการอภิปรายกลุ่ม โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาโต้ตอบ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ วิทยากรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ กติกาและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้นักเรียนทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงให้นักเรียนทุกคนลงมือปฏิบัติจริงตามกิจกรรมที่กำหนด

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ วิทยากรและนักเรียนทุกคนช่วยกันสรุป โดยการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจดึงมาจากประสบการณ์โดยตรง ของนักเรียนเองหรือจากสิ่งที่ได้รับในกิจกรรม แล้วหาข้อสรุปให้เป็นหลักการของตนเอง เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล การประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในท้ายกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัด กับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม ของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

3.2) กรณีตัวอย่าง หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนำเอา กรณีเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงหรือมีส่วนใกล้เคียงกับชีวิตประจำวันมาปรับในส่วนของตัว บุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม แล้วเสนอเป็นตัวอย่างให้นักเรียนได้ ศึกษาโดยตั้งประเด็นปัญหาให้นักเรียนได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างให้ นักเรียนมีพัฒนาการและทักษะในเรื่องการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การให้เหตุผลและมีแนวทางในการ แก้ปัญหาได้ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรสนทนากับนักเรียนถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับกรณีตัวอย่าง โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ เสนอกรณีตัวอย่างพร้อมทั้งตั้งคำถามและประเด็นเพื่อให้นักเรียนได้อภิปรายร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ ให้นักเรียนร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน และผู้ดำเนินกิจกรรมสรุปเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล การประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในทำกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

3.3) บทบาทสมมติ หมายถึง กิจกรรมการแสดงออกของนักเรียนตามบทบาทในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นให้นักเรียนแสดงออกตามที่ตนคิดว่าควรจะเป็นโดยไม่มีการฝึกซ้อมมาก่อนและถือเอาการแสดงออกทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นข้ออภิปรายโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ วิทยากรกำหนดขอบเขตและสถานการณ์ให้ชัดเจนในการแสดงบทบาทสมมติ

ขั้นที่ 2 ขั้นแสดง

1) วิทยากรสนทนากับนักเรียนเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ในการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้ทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง

2) วิทยากรให้นักเรียนช่วยกันจัดฉากเพื่อให้การแสดงบทบาทสมมติใกล้เคียงกับความเป็นจริง

3) วิทยากรให้นักเรียนอาสาสมัครเป็นผู้แสดง ซึ่งจะมีการผลัดเปลี่ยนผู้แสดงให้แสดงครบทุกคน เพื่อให้มีประสบการณ์ในการแสดงแต่ละครั้ง

4) วิทยากรให้นักเรียนที่ไม่ได้แสดงบทบาทสมมติเป็นผู้สังเกตการณ์การแสดง

5) ก่อนเริ่มแสดงผู้วิจัยให้นักเรียนลองแสดงบทบาทต่าง ๆ

เพื่อช่วยขจัดความตื้นตันวิตกกังวล

6) วิทยากรให้ผู้แสดง แสดงตามบทบาทที่ตนได้รับ

ขั้นที่ 3 ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายผลการแสดงเมื่อผู้แสดง แสดงจบแล้ววิทยากรให้ผู้แสดงและผู้สังเกตการณ์อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทการแสดงของผู้แสดงของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร โดยไม่มุ่งเน้นว่าใครแสดงดีหรือไม่ดี แต่จะมุ่งเน้นว่าการแสดงครั้งนี้มีประโยชน์กับนักเรียนมากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 4 ขั้นแสดงเพิ่มเติม หลังจากการวิเคราะห์และ อภิปรายผลการแสดงแล้ว กลุ่มอาจเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา หรือตัดสินใจ หรือหากการแสดงครั้งแรกยังไม่ได้เป็นผลที่น่าพอใจ วิทยากรอาจให้มีการแสดงซ้ำ หรือเพิ่มเติมเพื่อดูผลอีกครั้งหนึ่ง หากการแสดงใหม่นี้ ไม่จำเป็นวิทยากรสามารถข้ามไปขั้นที่ 5 ได้เลย

ขั้นที่ 5 ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุป วิทยากรให้นักเรียนแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สรุปข้อคิดและประโยชน์ที่ได้รับจากการแสดงบทบาทสมมติและผู้วิจัย สรุปเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผล การประเมินผลทำเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินผล จากใบงานในท้ายกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัดกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม

1.4) เกม หมายถึง กิจกรรมการเล่น ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกถึง ความสามารถเฉพาะตน ในการแข่งขันเพื่อให้ได้ชัยชนะ โดยปฏิบัติตามกฎ กติกาและข้อตกลงของเกม

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ วิทยากรสนทนา พูดคุย กับนักเรียนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของเกม วิธีการเล่นเกม โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา ได้ตอบ เพื่อให้นักเรียน เกิดความเข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ วิทยากรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ กติกาและ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการเล่นเกม เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ นักเรียนสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงให้นักเรียนทุกคนลงมือปฏิบัติเล่นเกมตามกติกาที่ กำหนด

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ วิทยากรและนักเรียนทุกคนช่วยกันสรุป โดยการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจดึงมาจากประสบการณ์โดยตรงของนักเรียน เอง หรือจากสิ่งที่ได้รับจากการเล่นเกม แล้วหาข้อสรุปให้เป็นหลักการของตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล

ส่วนที่ 1 ประเมินผลจากใบงานในท้ายกิจกรรมโดยระบุกิจกรรมที่จะวัด กับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ส่วนที่ 2 คือ คณะวิทยากรประเมินผลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม ของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรม



**ขั้นตอนที่ 2** ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
<b>1. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน</b>						
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	4.62	.68	มากที่สุด	4.29	.57	มาก
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	4.33	.37	มาก	4.14	.69	มาก
ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้	4.24	.62	มาก	4.43	.49	มาก
<b>2. การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ</b>	4.52	.60	มากที่สุด	4.29	.52	มาก
<b>3. นำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้</b>	4.67	.57	มากที่สุด	4.29	.52	มาก
<b>4. การดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้าง</b>						
1) ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพสัมพันธ์ฉันและเธอ	4.48	.49	มาก	4.57	.53	มากที่สุด
2) ชุดกิจกรรมที่ 2 คุณธรรมนำชีวิต	4.57	.59	มากที่สุด	4.29	.52	มาก
3) ชุดกิจกรรมที่ 3 มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้	4.57	.59	มากที่สุด	4.57	.53	มากที่สุด
<b>5. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ</b>						
1) กออภิปรายกลุ่ม	4.38	.56	มาก	4.71	.38	มากที่สุด
2) กรณีตัวอย่าง	4.57	.59	มากที่สุด	4.43	.49	มาก
3) บทบาทสมมติ	4.38	.54	มาก	4.29	.57	มาก
4) เกม	4.48	.49	มาก	4.43	.49	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เป็นไปได้
<b>6. ขั้นตอนการเสริมสร้างภาวะผู้นำ นักเรียน</b>						
1) ชี้นำ	4.62	.68	มากที่สุด	4.43	.49	มาก
2) ชี้นกิจกรรม	4.43	.49	มาก	4.71	.38	มากที่สุด
3) ชี้นวิเคราะห์	4.38	.56	มาก	4.43	.48	มาก
4) ชี้นสรุป	4.57	.59	มากที่สุด	4.29	.57	มาก
5) ชี้นประเมินผล	4.62	.68	มากที่สุด	4.29	.57	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.48</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>	<b>4.42</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) และความเป็นไปได้โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีด้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เป็นไปได้
1. หลักการและเหตุผลของการอบรม	4.62	.68	มากที่สุด	4.57	.54	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของการอบรม	4.57	.54	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
3. ขอบเขตเนื้อหาของการอบรม	4.57	.54	มากที่สุด	4.57	.54	มากที่สุด
4. ขั้นตอนการพัฒนา	4.57	.54	มากที่สุด	4.57	.54	มากที่สุด
5. กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ นักเรียน	4.57	.54	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือการ เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.71	.49	มากที่สุด	4.57	.49	มากที่สุด

ตาราง 13

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
8. สื่อ วัสดุอุปกรณ์	4.86	.38	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
9. การวัดและประเมินผล	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.67</b>	<b>.14</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.66</b>	<b>.19</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 13 พบว่า คู่มือการเสริมสร้างการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67) ส่วนรายข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) ส่วนรายข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงร่างรูปแบบและร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างคู่มือการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 คือ ปกนอก ปกในของคู่มือควรมีสีสันสะดุดตา เนื่องจากการภาวะผู้นำนักเรียนซึ่งอยู่ในช่วงเริ่มวัยรุ่นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงรูปแบบปกคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนให้มีสีสันสวยงามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

### ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การดำเนินการในระยนี้ เป็นการนำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสมแล้ว ไปใช้ปฏิบัติจริงกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้วิจัยมีรายละเอียดการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ดังนี้

#### 1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning : P) มีผลการดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ สำหรับคณะครู วิทยากรรวมทั้งการสร้างตระหนักรู้ ความสำคัญ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหลังจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานคณะครูผู้ร่วมพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจำนวน 10 คน นักเรียนกลุ่มสถานนักเรียน จำนวน 20 คน และใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของทางโรงเรียน โดยเลือกใช้บางกิจกรรมหรือเลือกใช้ทุกกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตามที่คณะกรรมการงานกิจการนักเรียนเห็นสมควร โดยใช้พฤติกรรมของกลุ่มนักเรียนเป็นหลัก ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดของกิจกรรมที่จะต้องขอความร่วมมือจากคณะครูที่ปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ชี้แจงให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน บทบาทหน้าที่ของคณะทำงานและนักเรียน ในขั้นตอนกระบวนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ซึ่งผลปรากฏว่าคณะครู และนักเรียน ยินดีให้ความร่วมมือในการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนเป็นอย่างดีและรับฟังคำชี้แจงพร้อมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1.2 การสร้างความตระหนักและการยอมรับของคณะครูที่เกี่ยวข้องและนักเรียนที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังเลิกเรียนทุกวันจันทร์และวันพุธ วันละ 2 ชั่วโมง เพื่อแจ้งให้ครูทราบ สร้างความตระหนักและชี้แจงให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน แล้วร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียน ผลการดำเนินการ พบว่า สภาพปัจจุบันมีการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียนน้อย เนื่องจากโรงเรียนยังไม่มีรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนที่ชัดเจน

1.3 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนจากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารและครูผู้เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียน พิจารณาร่วมกันเห็นว่าควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีการติดตามและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน เพื่อกำกับ ติดตามและประเมินผลการ

เสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนของครูที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียนเป็นระยะ ๆ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ คณะครูที่ปฏิบัติงานกิจการนักเรียน คณะครูที่เป็นกรรมการที่ปรึกษากิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ผลการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีดังนี้

ตาราง 14 แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม  
เขต 1

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ
1. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	1. ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 2. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน
2. คณะกรรมการที่ปรึกษาการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	1. กำหนดนโยบายการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและสร้างความเข้าใจให้ยึดเป็นแนวปฏิบัติ 2. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. มีความเข้าใจถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนทำให้นักเรียนมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง 4. ให้ความเห็นชอบ แผนและผลการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและให้ข้อเสนอแนะในรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนที่เหมาะสมและปฏิบัติได้
3. คณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	1. จัดทำร่างนโยบายกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียน 2. กำหนดแนวทางการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 3. จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนให้มีความต่อเนื่องและทันสมัย

ตาราง 14 (ต่อ)

3. คณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	4. รวบรวม/ระบุวิเคราะห์ และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 5. จัดทำแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 6. รายงานผลการพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน
4. คณะกรรมการประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน	1. ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 2. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน
5. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	1. ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 2. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

1.4 จัดประชุมชี้แจงคณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงสร้างความตระหนักและขอความร่วมมือกับคณะกรรมการที่ปรึกษาการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ดำเนินการดังนี้

#### 1.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

คณะกรรมการงานกิจการนักเรียนและคณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ได้แบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักเรียนกลุ่มสถานนักเรียน เพื่อฝึกภาวะผู้นำ มีมติให้ใช้ทุกชุดกิจกรรมและทุกกิจกรรมย่อย

กลุ่มที่ 2 เป็นนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน เพื่อฝึกภาวะผู้นำและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสม คณะกรรมการมีมติให้ใช้ทุกหน่วยและทุกกิจกรรม หรือเลือกบางกิจกรรมที่เหมาะสมกับการปรับพฤติกรรมของนักเรียนกรณีนี้ที่นักเรียนมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดคณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เสนอแนะให้ส่งองค์รภายนอกดูแลร่วมกับสถานศึกษาและอาจจะใช้บางกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียน

1.4.2 การระบุกิจกรรมที่จะต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยคณะกรรมการงานกิจการนักเรียนและคณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ดังนี้ ผู้รับผิดชอบ

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอิฐี้อดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วันที่ 1 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 1 (มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา)

08.00 น. - 08.30 น. ลงทะเบียนและทดสอบก่อนการฝึกอบรม

08.30 น. - 09.00 น. พิธีเปิดและปฐมนิเทศการจัดกิจกรรม

09.00 น. - 09.30 น. กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย

09.30 น. - 10.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.00 น. - 10.30 น. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

10.30 น. - 12.00 น. กิจกรรมที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์

12.00 น. - 13.30 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.30 น. - 14.30 น. กิจกรรมที่ 2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

14.30 น. - 15.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.30 น. - 16.30 น. กิจกรรมที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

วันที่ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 2 (ผู้พิทักษ์คุณธรรม)

07.00 น. - 08.30 น. ลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม

08.30 น. - 09.00 น. กิจกรรมเตรียมความพร้อม

09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์

10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30 น. - 11.30 น. กิจกรรมที่ 5 ความเสียสละ

11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ

14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.00 น. - 15.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่างจากใบความรู้และทำใบงาน

15.30 น. - 16.30 น. สรุป-ทดสอบประจำหน่วย

วันที่ 3 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 3 (มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้)

08.00 น. - 08.30 น. ลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม

08.30 น. - 09.00 น. กิจกรรมเตรียมความพร้อม

08.30 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

- 10.30 น. - 11.00 น. กิจกรรมนันทนาการ
- 11.00 น. - 12.00 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง
- 12.00 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 น. - 14.00 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง
- 14.00 น. - 15.00 น. สรุปรูป-ทดสอบประจำหน่วย
- 15.00 น. - 15.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.30 น. - 16.30 น. ทดสอบหลังการฝึกอบรม
- 17.00 น. เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพ

\*\*\* หมายเหตุเวลาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

## 2. ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Do : D) มีผลการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยประชุมร่วมกับคณะกรรมการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ร่วมกันกำหนดวิธีการนำกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้ ดังนี้

ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา

กิจกรรมที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์

กิจกรรมที่ 2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

กิจกรรมที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

การนำกิจกรรมที่ 1-3 ไปใช้เพื่อฝึกภาวะผู้นำนักเรียนกลุ่มสภานักเรียนและนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องนำเสนอ

ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม

กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์

กิจกรรมที่ 5 ความเสียสละ

กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ

การนำกิจกรรมที่ 4-6 ไปใช้เพื่อฝึกภาวะผู้นำนักเรียนกลุ่มสภานักเรียนใหม่และคณะสรวมทั้งใช้ฝึกนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องนำเสนอ สำหรับกิจกรรมที่ 4-6 หน่วยที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม หากจะนำไปใช้กับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียนให้มีการขยายการจัดกิจกรรมออกเป็น 2 วัน โดยใช้พระวิทยากร ทั้งนี้การเลือกวัดเพื่อใช้จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกิจการนักเรียนมีมติเห็นชอบ โดยปรับกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้

วันที่ 1 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 2 (ผู้พิทักษ์คุณธรรม)

08.00 น. - 08.30 น. พระวิทยากรแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

08.30 น. - 09.00 น. กิจกรรมเตรียมความพร้อม



- 09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์  
 10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง  
 10.30 น. - 11.30 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง  
 11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน  
 13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ  
 14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง  
 15.00 น. - 16.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง
- วันที่ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 2 (ผู้พิทักษ์คุณธรรม)
- 05.00 น. - 06.00 น. กิจกรรมทำวัตรเช้า  
 06.00 น. - 06.30 น. กายบริหาร  
 06.30 น. - 07.30 น. ทำภารกิจส่วนตัว  
 07.30 น. - 08.30 น. รับประทานอาหารเช้า  
 08.30 น. - 09.00 น. พระวิทยากรแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน  
 09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 5 ความรับผิดชอบ  
 10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง  
 10.30 น. - 11.30 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง  
 11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน  
 13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง  
 14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง  
 15.00 น. - 16.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง  
 16.30 น. - 17.00 น. สรุปกิจกรรม/กิจกรรมอำลาและพิธีปิดการจัดกิจกรรม  
 การเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

\*\*\*หมายเหตุ เวลาตารางอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค 5.0

กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

การนำกิจกรรมที่ 7 ไปใช้เพื่อฝึกภาวะผู้นำนักเรียนกลุ่มสถานักเรียนใหม่และคณะสีรวมทั้งใช้ฝึกนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องนำเสนอพิจารณาจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยใช้เวลาในการจัดกิจกรรม หน่วยที่ 3 ผู้นำยุค 5.0 ร่วมกับ หน่วยที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรมโรงเรียนให้มีการขยายการจัดกิจกรรมออกเป็น 3 วัน 2 คืน ดังนี้

วันที่ 1 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หน่วยที่ 2 (ผู้พิทักษ์คุณธรรม)

08.00 น. - 08.30 น. พระวิทยากรแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

08.30 น. - 09.00 น. กิจกรรมเตรียมความพร้อม

09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์

10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30 น. - 11.30 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง

11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ

14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.00 น. - 16.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง

วันที่ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 2 (ผู้พิทักษ์คุณธรรม)

08.30 น. - 09.00 น. พระวิทยากรแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 5 ความรับผิดชอบ

10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30 น. - 11.30 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง

11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง

14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.00 น. - 16.30 น. กิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง

วันที่ 3 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ชุดกิจกรรมที่ 3 (ผู้นำยุค 5.0)

08.30 น. - 09.00 น. พระวิทยากรแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

09.00 น. - 10.00 น. กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ

10.00 น. - 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30 น. - 11.30 น. ศึกษากรณีตัวอย่าง

11.30 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 น. - 14.30 น. กิจกรรมสัมพันธ์

14.30 น. - 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.00 น. - 16.30 น. ปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

16.30 น. - 17.30 น. สรุปกิจกรรม/กิจกรรมอำลาและ

พิธีปิดการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

\*\*\*หมายเหตุ เวลาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ตาราง 15 ผลของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนตามกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลลัพธ์
กิจกรรมที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์	1. เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกัน เมื่อแรกพบ 2. เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สนิทสนมกันเร็วขึ้นกว่าที่จะได้ ทำความรู้จักกันเอง 3. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ เป็นมิตรในการฝึกอบรม 4. เพื่อความสนุกสนาน บันเทิงแก่ผู้เข้าอบรม 5. เพื่อให้เกิดความกล้า ที่จะแสดงออกและกล้า แสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	นักเรียนเป็น ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี
กิจกรรมที่ 2 ความเชื่อมั่นใน ตนเองนักเรียนมี ความเชื่อมั่นใน ตนเองและกล้า แสดงออก	1. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นใน ตนเองให้กับนักเรียน 2. เพื่อให้นักเรียนรู้ถึงผลดีของ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	นักเรียนมีความ เชื่อมั่นในตนเอง และกล้าแสดงออก
กิจกรรมที่ 3 ทักษะกาแก้ปัญหา นักเรียนสามารถคิด แก้ปัญหาในการ ดำเนินชีวิต	เพื่อให้นักเรียนสามารถ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	นักเรียนสามารถคิด แก้ปัญหาในการ ดำเนินชีวิต
กิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์สุจริต นักเรียนมีความ ซื่อสัตย์สุจริต	1. เพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง ความซื่อสัตย์ให้กับ นักเรียน 2. เพื่อให้นักเรียนรู้ถึงผลดี ของคุณธรรมความซื่อสัตย์	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	นักเรียนมีความ ซื่อสัตย์ สุจริต

ตาราง 15 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลลัพธ์
กิจกรรมที่ 5 ความเสียสละ นักเรียนมีความ เสียสละ	1. เพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง ความเสียสละ 2. เพื่อให้นักเรียนรู้ถึงผลดี ของคุณธรรมความ เสียสละ	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	นักเรียนมีความ เสียสละ
กิจกรรมที่ 6 ความรับผิดชอบ	เพื่อให้นักเรียนรู้ถึงผลดี ของการมีความรับผิดชอบ และผลเสียของการไม่มี ความรับผิดชอบ	1. ชี้นำ 2. ขั้นกิจกรรม 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	
กิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์แห่งผู้นำ	1. เพื่อให้นักเรียนตั้งใจ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายและรู้จัก การทำงานอย่างมีขั้นตอน 2. เพื่อให้นักเรียนรู้ถึงผลดี ของการรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมายและ ผลเสียที่เกิดขึ้นในการ ไม่รับผิดชอบต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	1, ชี้นำ 2. เพื่อให้นักเรียนรู้ถึง ผลดี 3. ขั้นวิเคราะห์ 4. ขั้นสรุป 5. ขั้นประเมินผล	- นักเรียนมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ - นักเรียนมีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการ ดำเนินชีวิตได้ นักเรียนเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check : C) ผู้วิจัยร่วมกับคณะกรรมการจัดกิจกรรมและ คณะครูงานกิจการนักเรียน ร่วมกันประชุมเพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรม เพื่อรับทราบปัญหา ในการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของ การทำงาน พบว่า

1) ในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า อุปกรณ์ มีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

2) คณะกรรมการจัดกิจกรรมและคณะกรรมการนักเรียนมีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนากิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

3) คณะกรรมการจัดกิจกรรมและคณะกรรมการนักเรียนมีความเห็นว่า ควรประชุมกิจกรรมสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ

4) คณะกรรมการจัดกิจกรรมและคณะกรรมการนักเรียนมีความเห็นว่า ควรเพิ่ม คณะครูดูแลนักเรียนและร่วมกิจกรรมกับนักเรียนในบางกิจกรรม

4. ขั้นตอนการปรับปรุง (Act : A) ผู้วิจัยร่วมกับคณะกรรมการจัดกิจกรรมและคณะกรรมการนักเรียนประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูลที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมนำมาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบ ดังนี้

1) ในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ให้เพิ่มงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

2) ให้คณะกรรมการจัดกิจกรรมและคณะกรรมการปรึกษาหารือเพื่อเพิ่มกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

3) ดำเนินการประชาสัมพันธ์สัมพันธ์กิจกรรม ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ และเชิญให้ผู้ปกครองร่วมกิจกรรมกับนักเรียนในกรณีการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียนกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน

4) หากมีการใช้กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ให้มีการแต่งตั้งครูดูแลนักเรียนเพิ่มขึ้นและร่วมกิจกรรมกับนักเรียน

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนรายบุคคล

ก่อนและหลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอืดือดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คนที่	คะแนนก่อนพัฒนา (30)	ร้อยละ	คะแนนหลังพัฒนา (30)	ร้อยละ
1	12	40.00	24	80.00
2	14	46.67	26	86.67
3	12	40.00	25	83.33
4	11	36.67	25	83.33
5	10	33.33	25	83.33
6	16	53.33	25	83.33

ตาราง 16 (ต่อ)

คนที่	คะแนนก่อนพัฒนา (30)	ร้อยละ	คะแนนหลังพัฒนา (30)	ร้อยละ
7	16	56.67	24	80.00
8	17	60.00	25	83.33
9	18	63.33	25	83.33
10	19	56.67	24	80.00
11	17	60.00	26	86.67
12	16	53.33	25	83.33
13	11	36.67	24	80.00
14	16	53.33	25	83.33
15	18	63.33	26	86.67
16	18	63.33	27	90.00
17	17	60.00	25	83.33
18	17	60.00	25	83.33
19	14	46.67	24	80.00
20	17	60.00	25	83.33
21	17	60.00	25	83.33
22	14	46.67	24	80.00
23	16	53.33	25	83.33
24	11	36.67	24	80.00
25	16	53.33	25	83.33
26	16	53.33	25	83.33
27	16	56.67	24	80.00
28	17	60.00	25	83.33
29	16	53.33	25	83.33
30	11	36.67	24	80.00
31	16	53.33	25	83.33
32	16	53.33	25	83.33
<b>รวม</b>	<b>488</b>		<b>796</b>	
<b>เฉลี่ย</b>	<b>15.25</b>		<b>24.88</b>	

จากตาราง 16 ผลการทดสอบคะแนนรายบุคคลของนักเรียน 32 คน พบว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 15.25 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.71 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 24.88 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.73 แสดงว่านักเรียนมีคะแนนหลังได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนสูงกว่าก่อนได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกคน

ตาราง 17 แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียนหลังการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่ต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวนนักเรียน 32 คน

คนที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียน/ คะแนน							รวมคะแนน	คิดเป็นร้อยละ
	1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.ด้านทักษะการแก้ปัญหา	5.ด้านความเมตตา	6.ด้านความรับผิดชอบ	7.ด้านริสัยทัศน์แห่งผู้นำ		
	(30)	(21)	(15)	(24)	(12)	(21)	(33)		
1	25	19	14	17	12	18	28	133	85.26
2	24	18	13	18	11	16	27	127	81.41
3	25	19	14	19	12	18	28	135	86.54
4	25	19	14	18	12	18	28	134	85.90
5	26	17	12	19	10	17	28	129	82.69
6	26	19	12	20	11	19	26	133	85.26
7	24	17	13	21	10	18	25	128	82.05
8	24	16	12	21	10	16	26	125	80.13
9	25	17	13	21	11	17	28	132	84.62
10	27	17	13	21	11	17	28	134	85.90

ตาราง 17 (ต่อ)

คนที่.	พฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียน/ คะแนน							รวมคะแนน	คิดเป็นร้อยละ
	1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.ด้านทักษะการแก้ปัญหา	5.ด้านความเสียสละ	6.ด้านความรับผิดชอบ	7.ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ		
	(30)	(21)	(15)	(24)	(12)	(21)	(33)		
11	26	19	12	20	10	16	30	133	85.26
12	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
13	26	17	12	20	10	17	27	129	82.69
14	25	17	12	20	10	17	28	129	82.69
15	25	17	12	20	9	17	27	127	81.41
16	27	18	12	23	9	18	29	136	87.18
17	27	18	12	22	9	18	29	135	86.54
18	28	19	13	23	10	19	30	142	91.03
19	27	19	13	22	10	19	30	140	89.74
20	26	19	13	22	10	19	30	137	87.82
21	27	18	12	23	9	18	29	136	87.18
22	27	18	12	22	9	18	29	135	86.54
23	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
24	26	17	12	20	10	17	27	129	82.69
25	25	17	12	20	10	17	28	129	82.69
26	25	17	12	20	9	17	27	127	81.41
27	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
28	26	17	12	20	10	17	27	129	82.69
29	27	18	12	23	9	18	29	136	87.18
30	27	18	12	22	9	18	29	135	86.54



ตาราง 17 (ต่อ)

คนที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียน/ คะแนน							รวมคะแนน	คิดเป็นร้อยละ
	1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.ด้านทักษะการแก้ปัญหา	5.ด้านความเสียสละ	6.ด้านความรับผิดชอบ	7.ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ		
	(30)	(21)	(15)	(24)	(12)	(21)	(33)	(156)	
31	26	19	12	20	10	16	30	133	85.26
32	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
<b>รวม</b>	<b>512</b>	<b>357</b>	<b>253</b>	<b>407</b>	<b>207</b>	<b>350</b>	<b>559</b>	<b>2,643</b>	
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>25.6</b>	<b>17.85</b>	<b>12.65</b>	<b>20.35</b>	<b>10.35</b>	<b>17.5</b>	<b>27.95</b>	<b>132.15</b>	
<b>S.D.</b>	<b>1.29</b>	<b>1.17</b>	<b>0.94</b>	<b>1.52</b>	<b>1.11</b>	<b>1.18</b>	<b>1.32</b>	<b>5.34</b>	
<b>ร้อยละ</b>	<b>81.19</b>	<b>86.37</b>	<b>82.48</b>	<b>82.84</b>	<b>83.01</b>	<b>86.55</b>	<b>85.92</b>	<b>85.17</b>	

จากตาราง 17 ผลการสังเกตพฤติกรรมหลังจากได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่านักเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ คะแนนประเมินรวม 2,643 คะแนน จากคะแนนประเมินเต็มรวม 3,120 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 132.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85.17 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่ต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>1. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม</b>			
1) ชี้นำ	4.14	.63	มาก
2) ชี้นกิจกรรม	4.20	.66	มาก
3) ชี้นวิเคราะห์	4.39	.49	มาก
4) ชี้นสรุป	4.22	.45	มาก
5) ชี้นประเมินผล	4.14	.78	มาก
<b>2. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ</b>			
1) การอภิปรายกลุ่ม	4.65	.48	มากที่สุด
2) กรณีตัวอย่าง	4.24	.41	มาก
3) เกม	4.65	.48	มากที่สุด
<b>3. กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน</b>			
1) กิจกรรมมนุษยสัมพันธ์	4.63	.48	มากที่สุด
2) กิจกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง	4.73	.45	มากที่สุด
3) กิจกรรมทักษะการแก้ปัญหา	4.29	.83	มาก
4) กิจกรรมความซื่อสัตย์	4.18	.59	มาก
5) กิจกรรมความเสียสละ	4.47	.50	มาก
6) กิจกรรมความรับผิดชอบ	4.67	.47	มากที่สุด
7) กิจกรรมวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ	4.49	.50	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.42</b>	<b>.15</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) เมื่อพิจารณาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมพบว่า ชี้นวิเคราะห์ นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมา คือ ชี้นสรุปนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) ชี้นกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.20) ตามลำดับ ชี้นำและชี้นประเมินผล นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่เป็นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า การอภิปรายกลุ่มและเกม นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.65) และ กรณีตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตามลำดับกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า

กิจกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.73) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมความรับผิดชอบ นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย4.67) กิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.63) กิจกรรมที่นักเรียนมีความพึงพอใจมาก คือ กิจกรรมวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา คือ กิจกรรมความเสียสละ (ค่าเฉลี่ย 4.47) กิจกรรมทักษะการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.29) และกิจกรรมความซื่อสัตย์ (ค่าเฉลี่ย 4.18)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการใช้การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

#### สรุปผล

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ , S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.30) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.25) และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ้อตดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1 ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีการดำเนินตามทฤษฎีระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยผ่าน กระบวนการ (Process) มีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มีวิธีการประเมินกิจกรรมการเสริมสร้าง เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ (Output) ดังนี้

1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำ

1.2) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

2.1) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

นักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน และ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

นักเรียนไปใช้

2.2) ประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3) นำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้

#### 2.4) ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้าง 3 หน่วยกิจกรรม ดังนี้

- 1) ชุดกิจกรรมที่ 1 มิตรภาพ ตนเองและการแก้ปัญหา
- 2) ชุดกิจกรรมที่ 2 ผู้พิทักษ์คุณธรรม
- 3) ชุดกิจกรรมที่ 3 ผู้นำยุค 5.0

ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ด้วยกระบวนการ PDCA พัฒนาคุณภาพ ของวิธีการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้น คือ วางแผน- ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน PDCA ขั้นตอนการนำรูปแบบการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำไปใช้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) Plan (วางแผน) การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในการวางแผนจะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

2) DO (ปฏิบัติ) การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ เพื่อใช้ในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3) Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ เนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน

4) Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ

#### 2.5) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การอภิปรายกลุ่ม

2) กรณีตัวอย่าง 3) บทบาทสมมติ 4) เกม

#### 2.6) ขั้นตอนกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย

- 1) ขั้นนำ 2) ขั้นกิจกรรม 3) ขั้นวิเคราะห์ 4) ขั้นสรุป 5) ขั้นประเมินผล

3) ด้านผลลัพธ์ ของการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ 3) ด้านความพึงพอใจ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏผลดังนี้

2.2.1) ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้ โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.2.2) ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคู่มือรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนปรากฏผลดังนี้

- 1) หลักการและเหตุผล 2) ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือ ประกอบด้วย แนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา
- 3) ขั้นตอนกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล 4) การประเมินกิจกรรม

3. ผลการนำรูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนไปใช้และประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

3.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 15.25 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.71 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 24.88 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.73 แสดงว่านักเรียนมีคะแนนหลังได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนสูงกว่าก่อนได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน และผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกคน

3.2 ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า หลังการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน พบว่านักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำคะแนนประเมิน รวม 2,643 คะแนน จากคะแนนประเมินเต็มรวม 3,120 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 132.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85.17 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

3.3 ด้านความพึงพอใจ พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนตามรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิตื้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42)

### อภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิตื้อดอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 5) ด้านความเสียสละ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stogdill (1981 : 72-91), Nolte (Nolte. 1996 : 385-398), Barnard (1972 : 108), DuBrin (2010 : 26-35), ไพศาล จันทรภักดี (2558 : 32-33), เสถียร แป้นเหลือ (2553 : 117-118) และกาญจน์ เรืองมนตรี. 2557 : 21; อ้างอิงใน Stogdill, 1981 อ้างอิงใน Bass and Stogdill, 1990 การเป็นผู้นำตามความหมายของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554: 26) เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งชักจูงบุคคลอื่นให้ทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (cohesive and coherent) ซึ่งผู้นำสามารถทำกระบวนการนี้ให้บรรลุผลสำเร็จได้ก็โดยการประยุกต์คุณสมบัติต่าง ๆ (atributes) ของการเป็นผู้นำเช่น ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) จริยธรรม (ethics) คุณลักษณะ (character) ความรู้(knowledge) และทักษะ (skills) ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำที่ดี 9 ประการ ของ จิมมี ทองพิมพ์ (2553: 15) ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการประสานงานควบคุม ผลักดันและจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติการกิจตามความคิดเห็น ให้คำแนะนำและออกคำสั่ง เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะผู้นำที่ดี 9 ประการ คือ 1) ความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2) ความเสียสละ 3) จิตใจเอื้อเฟื้อ 4) ความ



ข้อสัต์ย 5) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 6) กล้าตัดสินใจ 7 ความเชื่อมั่นในตัวเอง8) ความสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลและยุติธรรม มนุษย์สัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และ 9) ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล จันทรภักดี (2558: 13) ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถใช้ศาสตร์และศิลปะในการประสานงาน ควบคุม ผลักดัน และจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการคำแนะนำและคำสั่ง ให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะคุณสมบัติและความสามารถของการเป็นผู้นำเพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้จากแนวความคิดของ Blanchard (1982) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำคนนั้นมักจะทำตัวแบบใดในการนำคนอื่นและมีทฤษฎีต่อผู้ตามอย่างไรเขาเห็นว่าผู้ตามมองตนเองว่ามีความสามารถและมีความเชื่อว่า คนโดยทั่วไปมีความขยันกระตือรือร้นในการทำงาน (นำเอาวิธีการของทฤษฎีวายมาใช้ หรือเขาชอบใช้วิธีการตามทฤษฎีเอ็กซ์ (X-theory) และเชื่อว่าต้องมีการเคี่ยวเข็ญให้พนักงานทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของผู้นำอย่างไรก็ตามปัจจัยดังกล่าวเกิดจากการคิดโดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น จึงไม่สามารถเลือกวิธีการนำโดยอาศัยปัจจัยนี้เพียงอย่างเดียวได้ ซึ่ง Adair (1986) มีความสนใจอย่างมากในเรื่องลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership characteristic) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่อาจขัดขวาง หรือช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ คุณสมบัติภาวะผู้นำที่สำคัญจะประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความพากเพียร ความซื่อสัตย์ อารมณ์ขัน ความรู้จักกาลเทศะ ความเมตตากรุณา ประสิทธิภาพ ความขยัน ความกล้าหาญ ความมั่นคงความมั่นใจในตัวเอง ความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจอันแข็งแกร่งและความเสมอต้นเสมอปลายและชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554: 9) ได้กล่าวว่า ความสามารถของการเป็นผู้นำ หมายถึง การรวบรวมพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีและจำเป็นต่อการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังและดีที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น ความสามารถของการเป็นผู้นำจึงมุ่งเน้นการพัฒนาที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง (self-development และการพัฒนาบุคคลอื่นหรือพนักงานในองค์กรของตน (others development) ผู้นำที่ดีจะต้องปฏิบัติภารกิจ สร้างความเข้าใจและเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญกับการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ดี ซึ่งบุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีความสุขตามแนวคิดของ Wall and Hawkins (1964: 394) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นนักบริหารที่ดี (Good executive) 2) เป็นผู้วางนโยบาย (Policy maker) 3) เป็นผู้วางแผน (Planner) 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) 5) เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External group representative) 6) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับ ผู้บังคับบัญชา (Control of

internal relationship) 7) เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (Purveyor rewards and punishments) 8) เป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) 9) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group symbol) 10) เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar) 11) เป็นนักอุดมคติ (Ideologist) และ 12) เป็นผู้ยอมรับ ในการปฏิบัติงานในองค์กร (Scapegoat) สอดคล้องกับ Koontz and Donnel (2011: 822) ได้ให้ข้อเสนอว่า การเป็นผู้นำที่ดึ้นน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ อยู่ 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่าง ของมนุษย์ 2) ความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ความสามารถในการ แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหาร และ ไพศาล จันทรภักดี (2558: 17-20) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำ โดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้ 1) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The leader as executive) 2) ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The leader as planner) 3) ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The leader as policy maker) 4) ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The leader als expert) 5) ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับ ภายนอก (The leader as external group eepresentative) 6) ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ ภายในกลุ่ม (The leader as controller of internal relations) 7) ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ (The leader as purveyor of rewards and punishments) 8) ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The leader as arbitrator and mediator) 9) ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The leader as exemplary) 10) ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The leader as symbol of the group) 11) ผู้นำในตัวแทนรับผิดชอบ (The leader as substitute for individual responsibility) 12) ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมการณ์ (The leader as ideologist) 13) ผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ ความกรุณา (The Leader as parent figure) 1 4 ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as scapegoat) อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิจปภา อ่อนอ้าย (2560 : 304-315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNIModified) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ พบว่า 1.1 สภาพที่พึงประสงค์มีค่าสูงกว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.2 ความต้องการจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า งานกิจกรรมนักเรียนและงานบริการและสวัสดิการนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

2. ผลการพัฒนา รูปแบบและประเมินรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนประกอบด้วย 3 ชุดกิจกรรม มี 7 กิจกรรมย่อย ซึ่งมีลักษณะเป็นเชิงระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ปัจจัยนำเข้าเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียน 7 ด้าน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ ด้านความรับผิดชอบ และด้านวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ กระบวนการ เป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่างบทบาทสมมติ และ เกม และมีขั้นตอนกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนกิจกรรมที่ 1-7 ขึ้นนำขึ้นกิจกรรม ขึ้นวิเคราะห์ ขึ้นสรุป และขึ้นประเมินผล และผลลัพธ์ เป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านองค์ประกอบของรูปแบบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธนา อุทโร และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของ คณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ารูปแบบมี 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย คือ

- 1) มีความรู้ความเข้าใจเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ รู้ถึงสิทธิและหน้าที่และรู้ทันการเปลี่ยนแปลง
- 2) มีความคิดเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและรู้ผลแห่งการกระทำ
- 3) มีการปฏิบัติตนเชิงจิตสาธารณะ ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ การถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม อีกทั้งผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของ คณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิด พื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาเนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของ รูปแบบการพัฒนา และการวัดผลประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านอิต้อดอนหวายขม้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 พบว่า ด้านความเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์นาแค (2562 : 283-295) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหาร กิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทาง พบว่า แนวทางผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด Dubrin (2010: 403) ได้มีการ

ประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำรวมถึงการประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ การประเมินด้านการฝึกอบรมและโปรแกรมการพัฒนา รวมถึงการออกแบบด้านการทดลองและการพัฒนาการวัดผลที่ถูกต้องแน่นอน วิธีการทดสอบเพื่อประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำ รายละเอียดมีดังนี้ 1) วิธีดั้งเดิมในการประเมินผล (The traditional approach to evaluation) เป็นวิธีที่ใช้วัดการฝึกอบรมและโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม โดยเริ่มจาก การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่เฉพาะและหลังจากฝึกอบรมแล้วจะทำการวัดผลที่ฝึกอบรมไป แล้วว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีกลุ่มของผลลัพธ์ 2 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ 1.1) การประเมินที่ทำโดยผู้มีส่วนร่วมที่ได้ทักษะใหม่ ๆ มาระหว่างการดำเนินโปรแกรม 1.2) การประเมินว่าองค์การจะมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยเป็นผลของการได้รับทักษะใหม่ 2) ขอบเขตที่มีผลกระทบต่อโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Domains of impact of a leadership development program) นักวิจัยที่ศูนย์สร้างสรรค์ภาวะผู้นำตัดสินใจว่าวิธีดั้งเดิมในการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ เป้าหมายของโปรแกรมการพัฒนา ก็เพื่อค้นหา ศักยภาพที่ก้าวหน้าในตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โปรแกรมเช่นนี้ มีลักษณะส่วนบุคคลและจะให้ผลประโยชน์กับบุคคลที่แตกต่างในหลาย ๆ ด้าน หลังจากการมีส่วนร่วม ในโปรแกรมการพัฒนาเดียวกันกับผู้นำคนอื่น เช่น อาจมีวิสัยทัศน์มากขึ้น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความเหมาะสมที่จะมอบอำนาจมากกว่าอีกคนหนึ่ง

3. ผลการใช้รูปแบบและการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อภิปรายผลดังนี้

3.1 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้กระบวนการ PDCA สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.เดมมิ่ง (1995) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้น คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง ดังนี้

1) Plan (วางแผน) มีการวางแผนก่อนดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นการวางแผนจะต้องทำความเข้าใจกับวิธีการ

2) DO (ปฏิบัติ) ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติกิจกรรม ต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนที่จะปฏิบัติจริงการปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3) Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรค ต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพ ของการดำเนินงานต่อไปในการตรวจสอบ และการประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบว่าการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของกิจกรรม 4) Act (การปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเมื่อมีการดำเนินงานวงจร PDCA ในรอบต่อไป

3.2 การประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผลการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำ และความพึงพอใจรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า

1) ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การทดสอบรายบุคคลก่อนและหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน พบว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนการเสริมสร้างได้คะแนนเฉลี่ย 15.25 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.71 และมีคะแนนหลังการเสริมสร้างได้คะแนนเฉลี่ย 24.88 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.73 แสดงว่า นักเรียนมีคะแนนหลังการเสริมสร้างสูงกว่าก่อนการเสริมสร้าง และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ (2556: 247-248) ได้ใช้โปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 17.73 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 26.00 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80

2) ผลการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงทักษะภาวะผู้นำ พบว่า นักเรียนมีทักษะภาวะผู้นำคะแนนประเมินรวม 2,643 คะแนน จากคะแนนประเมินเต็มรวม 3,120 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 132.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85.17 และมีคะแนน และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคนทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความตระหนักบทบาทความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภชัย สุการะกิจ (2562 : 89-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ผลพบว่าประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 84.62/90.67 อีกทั้งภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าฝึกอบรมมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังฝึกอบรมมีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยศุภชัย สุการะกิจ (2562 : 89-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน ผลการประเมินความพึงพอใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมของคณะกรรมการนักเรียนผู้เข้าอบรมตามโปรแกรมอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.67, S.D.= 0.12) และยังสอดคล้องกับ วรวิภา เจริญชัย และคณะ (2562 : 188-203) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างเมื่อสิ้นสุดระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นี้ใช้ได้ผลกับนักเรียน และสามารถปรับใช้ได้กับงานกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน

1.2 รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรจะได้มีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนวัยอื่นๆ

1.3 รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผู้นำนักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่สังคมต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้

เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันพัฒนา โดยใช้กิจกรรมตามรูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
ของนักเรียนและปรับกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

1.4 การนำรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียน  
บ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ใช้ส่งเสริม  
ภาวะผู้นำนักเรียนไปใช้ในสถานศึกษาอื่นๆ โดยปรับให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาตนเอง

1.5 ควรใช้รูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียน  
บ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1  
อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียน  
บ้านอืดดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำหรับ  
นักเรียนประถมศึกษาในคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนและเข้ากับ  
สถานการณ์ปัจจุบัน

บรรณานุกรม



### บรรณานุกรม

- กนิษฐา ดอกทุเรียน. (2550). *การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มระหว่างทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กมลชนก ภิรมย์ศิริพรรณ. (2549). *คู่มือพัฒนาความเสี่ยสละของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)*. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมการศาสนา. (2525). *ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2545). *คู่มือการศึกษาจริยศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมวิชาการ. (2524). *การศึกษาหาเกณฑ์ปกติของระดับพัฒนาการทางจริยธรรม และองค์ประกอบที่อิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2528). *จริยศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2537). *คู่มือและสื่อสารการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2542). *การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2544). *คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง-ศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2529). *การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เล่มที่ 4 ชุดปฏิบัติการ สอนปลูกฝังคุณธรรมและการสร้างค่านิยมพื้นฐานความรับผิดชอบ ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองแก้ว สานุสนธิ์. (2529). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเสี่ยสละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา จังหวัดสระบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กฤษดา ผ่องวิทยา. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยชี้วัดสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ด.พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ปี.ค.อินเตอร์ปรีน.  
กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2557). *องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กุลนาถ ครุฑครองพันธ์. (2538). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อสอบด้วยวิธีแมนเทิล-แฮนส์เซลกับวิธีชิปเทสต์ เมื่อความยาวของแบบสอบขนาดกลุ่มตัวอย่างและอัตราส่วนกลุ่มอ้างอิงและกลุ่มเปรียบเทียบแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิมมี่ ทองพิมพ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ฉลาด จันทสมบัติ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชมพูนุท แทนคำ. (2555). *ผลกระทบของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ อุตสาหกรรมยางในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2537). *"การทดสอบประสิทธิภาพชุดการสอน," ใน เอกสารการสอนชุดวิชา สื่อการสอนระดับประถม หน่วยที่ 8-15*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.

- ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี. (2552). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หลักการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2516). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แสดงตัว ความวิตกกังวลความเชื่อมั่นในตนเองกับคุณธรรมแห่งพลเมืองดี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ( Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไท คำล้าน. (2555). **การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระภรณ์ ดงอนนท์. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นริศรา ริชาร์ดสัน. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความเสียสละของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดธาตุทอง เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิงปภา อ่อนอ้าย. (2560). **แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนจันทราพระกิตติคุณตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา.1(2): 304-315.**
- นิภา มานะการ. (2541). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : เอมพันธ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2546). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. โครงการตำราคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเตือน บัณแสง. (2535). **ผลการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร..
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2546). **เทคนิคการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

- ประดินันท์ อุปรนัย. (2526). *"การพัฒนาพฤติกรรมเด็กปฐมวัย"* ในเอกสารการสอนชุดวิชา *พฤติกรรมการสอนเด็กปฐมวัยศึกษาหน่วยที่ 6*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประไพพรรณ ธงอินเนตร. (2542). *การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์*. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2531). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : ภาควิขา การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ประเสริฐ เนียมแก้ว. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao*. 1(2).
- ปราโมทย์ กัลยา. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาราชธานี เขต 1*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- เปลว ปุริสาร. (2543). *การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัด ประสบการณ์แบบโครงการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เผชัญ กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี. (2546). *"ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.1.)"*, *การวัดผลการศึกษา*. 8(4) : 44-49 ; กรกฎาคม.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพวิมลโมลี. (2528). *จิตวิทยาความมั่นคง*. กรุงเทพมหานคร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัฒน์จ โภจนาท. (2542). การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 39 (1) : 23 - 26.

- เพ็ญศรี วายยานนท์. (2528). *จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพศาล จันทรภักดี. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยใช้กระบวนการหลักสูตร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2543). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการประชุมโครงการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภมร ศิลป์ดอนบม. (2537). *ผลการใช้แม่แบบสัญลักษณ์ในการพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- ภาวฉวี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ซีวี แอล การพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มารศรี สุธานี. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุดา รักไทย. (2545). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด.
- ยุทธนา อูทโธ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 2(38) : 167-168.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2536). *การประชุมโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครู สภาลาดพร้าว
- รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1 ชลบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนบ้านอิติต่อนหวายขมิ้น (2562). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. มหาสารคาม. ละม้ายมาศ ศรีทนต์ และจรรยา สุวรรณทัต. (2510). "อิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี " ในรายงานการวิจัยฉบับที่ 9 ของสนามบินระหว่างชาติ สำหรับการศึกษาค้นคว้าเรื่องเด็ก. กรุงเทพฯ : ครูสภา
- วรรณารถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภักดิ์ แอน พรีนติ้ง.
- วรรณษา เฉลิมชัย และคณะ. (2562). ผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานักเรียน. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 14(7): 188-203.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2548). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ*. นครปฐม:คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรวิภา ฐวธรรม. (2539). *จิตวิทยาพัฒนาบุคคลิกภาพ (53) กลยุทธ์เสริมพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : พหลชัย.
- วารินทร์ ม่วงสุวรรณ. (2517). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูลูกแบบให้ความรักและแบบควบคุมความเอื้อเพื่อและวินัยทางสังคม*. ปริญญาโท. กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่21*. กรุงเทพฯ: บริษัท มาตาการพิมพ์ จำกัด.
- วิจิตร อวาทกุล. (2547). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2541). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระศักดิ์ วงศ์นาแค. (2562). แนวทางการบริหารกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*. 7(8): 283-295.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปู้คพอยท์.
- ศุภชัย สุการะกิจ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 13(1): 89-98.
- สมเกียรติ บุญรอด. (2550). **การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมจินตนา คุปตสุนทร. (2547). **การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นที่บ้านของไทย**. ปรินญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2541). **การวัดผลการศึกษา**. กาศสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2544). **การวัดผลการศึกษา**. กาศสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. **เทคนิคการสอนและรูปแบบการเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบ วิชาคณิตศาสตร์เบื้องต้น**. (2546). พิมพ์ครั้งที่ 2. กาศสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมบุญรณ สิงห์คำป้อง. (2542). **การศึกษาปัญหาการส่งเสริมวินัยนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดกองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ ติรพัฒน์. (2517). **ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กปฐมวัย**. ปรินญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน อัสวภูมิ. (2557). **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมาน ชาลีเครือ. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงสังคมกับความซื่อสัตย์**. ปรินญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันสกฤต มุณีไฉน. (2551). **ความรู้ ความเข้าใจและการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต**. ปรินญาาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุกัญญา ศรีสาคร. (2547). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอนาคต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธรา ปอศรี. (2552). ผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาพฤติกรรมซื่อสัตย์ของเยาวชนในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 3(2) : 11-20.
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2531). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวรรณา เรื่องกาญจนเศรษฐ์. (2553). *กลยุทธ์การดูแลและสร้างเสริมสุขภาพ "วัยรุ่น"*. กรุงเทพฯ : ชัยเจริญ.
- สุวารี คงมั่น. (2545). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันโดยการสอนแบบแก้ปัญหาในกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพแขนงงานบ้าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *ครบเครื่องเรื่องการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- เสถียร แป้นเหลือ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- เสนห์ จัยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2520). *การบริหารกิจกรรมนักเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- \_\_\_\_\_. (2538). *วิธีจัดการกับความเครียด*. (ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- \_\_\_\_\_. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2545). *การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- แสงเดือน จูธารี. (2546). *ผลของการจัดกิจกรรมสันทนาการเข้าเน้นวัฒนธรรมเป็นฐานที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อดิศร เนาวนนท์. (2554). *ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อนัญญา คูอาริยะกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. 6(13): 24-38.
- Adair, J. (1986). *Effective Teambuilding*. London: Gower Alders hot.
- Armistead, Katya Jean. (2012). *How African American Students Define Leadership*. Ed.D. Dissertation. University of California, Santa Barbara and California Polytechnic State University.
- Bales, R. F. (1954). *Some findings relevant to the great man theory of leadership*. American Sociological Review.
- Barnard, C. (1972). *The Functions of the Executive*. Cambridge. Massachusetts: Harvard University Press.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York. The Free Press.
- Blanchard, Kenneth, H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human*. 4th ed. Englewood Cliff, N.. : Prentice-Hall.
- Blair, G. M. (1968). *Educational Psychology*. New York: Macmillan Company.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III*. Houston: Gulf Publishing.

- Bommarito, M.S. (2012). *Leadership development in higher education: Exploring model impact among students and alumni*. Ph.D. Dissertation. The University of North Dakota.
- Boren, L.D. (2011). *Campus environmental factors influencing student leadership development and civic engagement*. Ph.D. Dissertation. Texas A&M University.
- Braun, J.B. (1991). *"An analysis of principal leadership vision and its relationship to school Climate"*. Dissertation Absternationl. 52(04) : 1139 - A.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Drake, T.L & Roe, W. H, (1986). *The Principal ship*. New York: Macmillan.
- Dorwin C. & Alvin Z. (1953). *Group dynamic*. New York: Row, Peterson.
- DuBrin, A.J. (2010). *Leadership: Research Finding Practice and Skills*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Flippo, E. (1966). *Management: A Behavioral Approach*. New York : Allyn and Bacom.
- Garvin, D.A. & others (2008). *Is Yours a Learning Organization?*. Harvard Business Review, March, 109-116.
- Gagne, R. M. (1970). *The Condition of Learning*. New York: Holt, Rinchart and Winston.
- Getzels, J. & others (1957). *Social behavior and the administrative process*. School Review.
- Getzels, J. & others. (1986). *Education Administration as a Social Process*. New York : Harper and Row.
- Giammatteo, M.C. (1981). *Forces on leadership. Va :The National Association of Secondary School Principals*.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book Company.

- Green, C.N. (1972). The Satisfaction-Performance Controversy : New Developments and Tselr Implication. *Business Horizon*. 12(5),11-22.
- Hamman, K. A. (2012). *Assessment of Leadership Skills of High School Student Government Members*. Ed.D. Dissertation. Walden University.
- Haye, H. H. (2012). *A Study of Urban Middle School Teachers' Reports on how Instruction in Character Education Contributes to Students' Leadership Practices*. Ed.D. Dissertation. University of Hartford.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. (6 ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall.
- Hickman, C.R. and Silva. M. (1984). *Creating excellence: Managing Corporate culture, strategy and change in the new age*. New York : New American Library.
- House, J.K. & Baetz, M.L. (1979). *Research in Organizational behavior*. Illinois : Southern Illinois University Press.
- \_\_\_\_\_ (1979). *Leadership: some empirical generalizations and new research directions*. In Research in Organizational Behavior, Vol. 1, Staw BM, Cummings LL (eds). JAI Press: Greenwich,CT; 341-423.
- House, R.J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 16, 321-328.
- Hoy, W.K. and Miske, G. l. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6<sup>th</sup> n ed. Mc Graw - Hill International Edition.
- Jacobs, T.O. (1970). *Leadership and exchange informal Organization*. Alexandria : Human Research Organization.
- Joyce, R & J.M. Weil. (1986). *Model of Teaching*. New York : Prentic-Hall.
- Kaplan, A. (1964). *The Conduct of Inquiry : Methodology for Behavioral Science*. San Francisco : Chandler Publishing Co.
- Katz, D. (1987). *Skills of effective administrator*. Harvard Business Review.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *Group dynamic : Research and theory*. New York : Row Peterson.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational Research, and Methodology, and Measurement*. Oxford : Pergamum Press.

- Komives, S.R, Lucas, N., McMahon, T.R. (2007). *Exploring leadership : For college students who want to make a difference (2<sup>nd</sup> ed.)*. San Francisco : Jossey - Bass.
- Koontz, H. & Donnel, C. O. (2011). *Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakuha.
- Kouzes, J. & Posner. B. (1997). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, M. & Posner, Z. (2008). *The Student Leadership Challenge: Five Practices for Exemplary Leaders*.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 608-609.
- Krulik, S. & Rudnick, J. A. (1993). *Reasoning and Problem -Solving: A Handbook for Elementary School Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Lewin, K.R. Lippitt & K.R. White. (1939). "Patterns of aggressive behavior in experimentally graded social climate". *Journal of Social Psychology*.
- Lipkin, T. (2010). *The creation of a manual for a diversity leadership training program for suburban high school students*. Psy.D. Dissertation. Rutgers the State University of New Jersey, Graduate School of Applied and Professional Psychology.
- Lloyd, C. R. (2012). *An Exploration of Community College Students' Experiences with a Leadership Program*. Ed.D. Dissertation. Northeastern University.
- Manasse, A.L. (1986). *Visions and Leadership: Paying Attention to Intention*. *Peabody Journal of Education*. 69(1), 150-173.
- Maslow, A.H. (1970), *Motivation and Personality*. New York : Harper
- Maxwell, J.C. (2003). *Harper Collins Publisher "Our Definition of Leadership*. Retrieved January 8,1,2019. from <http://www.teal.org.uk//Leadership//definition.htm>.

- McNaboe, D. (2011). *A Study of the Relationship between Participation in Marietta College's McDonough leadership Program and the Leadership Development of College Students*. Ed.D. Dissertation .West Virginia University.
- Mescon, H. & Khedouri, F. (1985). *Management: Individual and Organizational Effectiveness*. New York: Harper & Row.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior*. (4th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- Nadler, D.A. (1983). *Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life*. New York : John Wiley & Son.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nolte, C.M. (1996). *An Introduction of School Administration: Selected Readings*. New York: McMillan Company.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge - creating company. How Japanese companies Create the dynamics of innovation*, Oxford university Press, Oxford
- Raj, M. (1996). *Encyclopedia Dictionary of Psychology and Education*. New Delhi: Anmol Publications PVT.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.
- Richards, D. & Engie, S. (1986). *After the vision : Suggestions to Corporate Visionaries and vision Champions. In J.D. Adams*. (Ed.), Transforming Leadership. Alexandria, VA : Miles River Parss.
- Schein, E.H. (1992). *Organization Culture and Organization*. San Francisco : Jossey Bass.
- Smith, E.D.(1961). *The Educator's Encyclopedia*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Stogdill, R. M. (1981). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.

- \_\_\_\_\_. (1990). *Handbook of Leadership : A Study of Theory and Research*.  
New York : McGraw - Hill.
- Stoner, A.F. & Wankel, C. (1986). *Management 3<sup>rd</sup> ed*. New Delhi: Prentice - Hill.
- Vasbinder, W.K. (2012). *Student and Faculty Perceptions of Elements  
of the College Experience that Foster Students' Leadership  
Development : A Case Study*. Ed.D. Dissertation. University of Hartford.
- Wall, R. G. & Hawkins, H. (1964). *Management*. San Francisco: McGraw-Hill.
- Willer, R.H. (1967). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin / McGraw-Hill.
- Wright, D. W. (2013). *Student Leadership Development: How Do Liberal  
Arts Colleges Enhance Socially Responsible Leadership*. Ed.D.  
Dissertation. The George Washington University.
- Yoder, J. & Proctor. W. (1998) *The Self-confident Child*. New York : Facts on File  
Publications
- Yukl .G.A. (1998). *Leadership in organizations. Englewood Cliffs. New Jersey:  
Prentice-Hall Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey:  
197 Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (2010). *"Theory and research on leadership in organizations, in  
handbook of industrial and organization psychology"*  
California: Consulting Psychologists.

ภาคผนวก

ภาคผนวก (ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิ้อตตอนหวายขมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้รักษาราชการแทน
- 2) ครู หมายถึง ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สภานักเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับสภาพความต้องการในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้อยู่วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนประถมศึกษา

4. ขอความกรุณาท่านได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับประถมศึกษา

นางจิรนนท์ แก้วจันทา

โรงเรียนบ้านอิ้อตตอนหวายขมื่น ตำบลศรีสุข

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
  
2. อายุ  น้อยกว่า 31 ปี  31-40 ปี  
 41 – 50 ปี  มากกว่า 50 ปี
  
3. วุฒิการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
  
4. ตำแหน่ง  ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา  
 ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน/สภานักเรียน
  
5. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 น้อยกว่า 6 ปี  6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  16 – 20 ปี  
 21 – 25 ปี  มากกว่า 25 ปี
  
6. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)  
 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)  
 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน)  
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน)  
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)









**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางจรินันท์ แก้วจันทา

โรงเรียนบ้านอิ้อตตอนหวายขมื่น ตำบลศรีสุข

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำนักเรียน

แบบทดสอบ จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน

คำชี้แจงให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

- |   |   |
|---|---|
| <p>1. บุคคลใดเป็นคนดีของสังคม</p> <p>ก. ครูใหญ่อาทิตย์ เป็นหัวหน้าคณะให้พรรคการเมืองดังในท้องถิ่น</p> <p>ข. กำนันบุญชัย บุกรุกป่าชายเลนเพื่อทำนาถุ้ง</p> <p>ค. ผู้ใหญ่บุญปลูกระดมชาวบ้านซ่อมสะพาน</p> <p>ง. นายดำ ตัดไม้สักมาสร้างบ้านให้แม่</p> <p>2. บุคคลใดเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว</p> <p>ก. แม่ต้องไปงานเลี้ยงลูกค้าเป็นประจำจนต้องกลับบ้านดึก</p> <p>ข. พี่สาวต้องทำงานหนักเพื่อสร้างครอบครัวของตน</p> <p>ค. พ่อแยกกับแม่ไปมีครอบครัวใหม่ ไม่มีเวลามาดูแลแก้ว</p> <p>ง. น้องแก้วช่วยทำงานบ้านแทนแม่และใช้จ่ายอย่างประหยัด</p> <p>3. การปฏิบัติตนของบุคคลในข้อใดที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่าง</p> <p>ก. สุริวัลย์ช่วยสอนการบ้านให้เพื่อน</p> <p>ข. นทีทิพย์นอนตื่นสายมาโรงเรียนไม่ทันเข้าแถวตอนเช้า</p> <p>ค. วชิรินทร์เรียนหนังสือเก่ง แต่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>ง. ชลธิชาเห็นคนกำลังซื้อ-ขายยาเสพติด แต่ไม่แจ้งตำรวจเพราะกลัว</p> | <p>4. พฤติกรรมบุคคลในข้อใดที่ควรปรับปรุง</p> <p>ทิชากร เป็นคนพูดน้อยชอบช่วยเหลือเด็กเร่ร่อน</p> <p>ข. อานนท์ เป็นคนชอบทำบุญหม้อมักจะไปทำบุญที่วัดในวันหยุดเสมอ</p> <p>ค. ตะวัน ลงสมัครเลือกตั้งประธานนักเรียน เพื่อต้องการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>สุริวัลย์ เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม</p> <p>5. การกระทำของบุคคลในข้อใดแสดงว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่สำคัญ</p> <p>ก. ชาวบ้านริมคลองไหลอดมีความเดือดร้อนที่น้ำในคลองเริ่มเน่าเสีย</p> <p>ข. "ชมรมรักดนตรีไทย" จัดแสดงดนตรีการกุศลเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>หมู่บ้านตาลเดี่ยวอยู่ร่วมกันอย่างสงบเพราะมีผู้ใหญ่แป้นเป็นผู้หน้าที่เด็ดขาด</p> <p>ง. ป่าไม้ใกล้หมู่บ้านทานตะวันถูกตัดเป็นจำนวนมากทำให้ชาวบ้านทุกคนเริ่มตระหนักถึงภัยอันเกิดจากน้ำท่วมเฉียบพลัน</p> |
|---|---|



6. ข้อใดควรปลูกฝังให้แก่สมาชิกในสังคม  
ประชาธิปไตยมากที่สุด

- ก. เป็นพลเมืองดีของสังคม
  - ข. เชิญชวนผู้อื่นไปเลือกตั้ง
  - ค. เห็นคุณค่าของประชาธิปไตย
  - ง. ความรักและภูมิใจในความเป็นไทย
7. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองของอำเภอตอนขุน  
ได้รับการยกย่องว่าบริการประชาชนดีมาก  
ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับคุณธรรมข้อใด
- ก. ความซื่อสัตย์สุจริต
  - ข. ความเชื่อมั่นในตนเอง
  - ค. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
  - ง. ความรับผิดชอบ และความมีวินัย
8. การปฏิบัติตนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของ  
ชาวไทยข้อใดควรปรับปรุงมากที่สุด
- ก. เสรี ใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อกับเพื่อนๆ  
อยู่เสมอ
  - ข. น้ำหวานชอบเดินทางท่องเที่ยวทั่ว  
ราชอาณาจักรไทย
  - ค. พ่อแม่บอกกับขวัญตาว่าเธอจะต้องเรียน  
หนังสือตามระบบ
  - ง. กำหนดหาญชัยและเพื่อนบ้านชุมนุมประท้วง  
การทำงานของรัฐที่ไม่เอื้อต่อผลประโยชน์  
ของตน

9. การปฏิบัติตนตามบทบาทของพลเมืองดีในข้อ  
ใดที่มีผลต่อความระเบียบเรียบร้อยของสังคม

- ก. รับการศึกษาอบรม
  - ข. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย
  - ค. ปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ดี
  - ง. การปฏิบัติตนตามพิธีกรรมทางศาสนา  
อย่างเคร่งครัด
10. ในการปฏิบัติตนตามหน้าที่ของพลเมืองดีตาม  
วิถีประชาธิปไตยนั้น จะต้องนำหลักคุณธรรมใด  
มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติมากที่สุด
- ก. ความซื่อตรง
  - ข. ความเมตตากรุณา
  - ค. ความเอื้อเฟื้อ ความเสียสละ
  - ง. ความรับผิดชอบและความมีวินัย
11. เก่งกับเพื่อนทำงานกลุ่มร่วมกันอย่าง  
สนุกสนาน สมาชิกทุกคนแบ่งหน้าที่กันอย่าง  
ทั่วถึงเมื่องานกลุ่มเสร็จสิ้นลงมีผลงานที่ได้รับการ  
ชมเชยจากสมาชิกกลุ่มอื่นๆ การกระทำของเก่ง  
กับเพื่อน สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนใน  
ข้อใด
- ก. ความมีเหตุผล การเคารพซึ่งกันและกัน
  - ข. ความรับผิดชอบ การตกลงกันอย่างสันติ
  - ค. การเคารพซึ่งกันและกัน และ  
ความรับผิดชอบ
  - ง. ความมีเหตุผล การติดตามงานอย่าง  
เป็นระบบ

12. นทีเปิดวิทยุเสียงดังลั่น รักษ์สุดา ผู้เป็นพี่สาว ตักเตือนให้หันที่ลดระดับเสียงวิทยุให้เบาลง การกระทำของนทีสอดคล้องกับข้อความใด
- ก. เป็นผู้ที่รู้จักเหตุผล
- ข. เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม
- ค. เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
- ง. เป็นบุคคลที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
13. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งร่วมมือกันปลูกป่าเพื่อเป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จัดได้ว่าเป็นพลเมืองดีในเรื่องใด
- ก. ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม
- ข. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ค. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม
- ง. เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
14. ก้อย กล้า และ ก้อง ประชุมร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านทั้งสามคนมีแนวความคิดที่หลากหลายความเห็นไม่ตรงกัน ถกเถียงกันตลอดเวลาแต่ในที่สุดก็สามารถสรุปผลแนวทางการพัฒนาได้ตามจุดมุ่งหมาย แสดงว่าพวกเขาใช้หลักในการทำงานร่วมกันในกระบวนการทางประชาธิปไตยในข้อใด
- ก. ความมีเหตุผล ประนีประนอม อดกถัน
- ข. ความอดทน ความเสียสละ ความรับผิดชอบ
- ค. ความรับผิดชอบ ความเสียสละ การวางแผน
- ง. การปฏิบัติตามกติกา ความรับผิดชอบ ความเสียสละ
15. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานบ้าน นักเรียนจะปฏิบัติอย่างไร
- ก. ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ
- ข. เฉยไว้ไม่ต้องทำ เดี่ยวคนอื่นก็ทำเอง
- ค. ใจเย็น ๆ ไม่ต้องรีบมาก ทำบ้างไม่ทำบ้างก็ได้
- ง. ไปเล่นกับเพื่อนก่อนค่อยกลับมาทำ
16. ความสามัคคีเกี่ยวข้องกับเรื่องใดมากที่สุด
- ก. ความอดทน
- ข. ความสำเร็จ
- ค. ความเสียสละ
- ง. ความขยันหมั่นเพียร
17. การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นต้องมีสิ่งใดคอยกำกับจึงจะเกิดผลดีต่อตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง
- ก. เมตตา
- ข. สติปัญญา
- ค. ความเข้าใจ
- ง. ความเห็นอกเห็นใจ
18. "วันนี้คุณแม่เหนื่อยมาทั้งวันแล้วให้ผมช่วยทำความสะอาดห้องนี้นะครับ" คนพูดข้อความนี้มีคุณธรรมข้อใด
- ก. ความเมตตา
- ข. ความยุติธรรม
- ค. ความเห็นที่ถูกต้อง
- ง. ความซื่อสัตย์สุจริต

19. ข้อใดเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง
- ก. ช่วยพ่อแม่ทำงานบ้าน
- ข. เก็บขยะบริเวณโรงเรียน
- ค. ขยันหมั่นเพียรในการศึกษาเล่าเรียน
- ง. จูงคนแก่ข้ามถนนด้วยความระมัดระวัง
20. คนที่ตรงต่อเวลาจะมีลักษณะตามข้อใด
- ก. สบายๆอย่างไรก็ได้
- ข. ชอบผัดวันประกันพรุ่ง
- ค. เป็นคนที่มีความเมตตาสูง
- ง. จัดแบ่งกิจกรรมให้สอดคล้องกับเวลา
21. ข้อใดเป็นการปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง
- ก. ปฏิบัติตามใจ
- ข. ปฏิบัติตามเป็นบางครั้ง
- ค. ปฏิบัติตามทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ง. ปฏิบัติตามเฉพาะสิ่งที่ตนสามารถปฏิบัติได้
22. การทำประโยชน์ต่อสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนคือความหมายข้อใด
- ก. การบำเพ็ญประโยชน์
- ข. การนำมาซึ่งประโยชน์
- ค. การรักษาผลประโยชน์
- ง. การแสวงหาผลประโยชน์
23. "โบวันนี่เป็นเวรของเธอทำความสะอาดเราไปทำกันเถอะ" คำพูดนี้แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมข้อใด
- ก. ความตรงต่อเวลา
- ข. ความขยันหมั่นเพียร
- ค. การช่วยเหลือเกื้อกูล
- ง. การมีความเห็นที่ถูกต้อง
24. เมื่อครูมอบหมายงานให้ไปทำการบ้านธานีรีบทำด้วยความตั้งใจจนงานสำเร็จแสดงว่าธานีเป็นคนมีคุณธรรมข้อใด
- ก. ความเสียสละ
- ข. ความอดทน
- ค. ความกล้าหาญ
- ง. ความอดทนอดกลั้น
25. ข้อใดเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติกิจกรรมทุกประเภท
- ก. ความอดทน
- ข. ความรับผิดชอบ
- ค. ความเกียจคร้าน
- ง. ความตรงต่อเวลา
26. การปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยในโรงเรียนถือเป็นการรับผิดชอบต่อเรื่องใด
- ก. การศึกษาเล่าเรียน
- ข. ความประพฤติของตน
- ค. การปฏิบัติต่อครูและโรงเรียน
- ง. การปฏิบัติต่อตนเองและครอบครัว
27. ข้อใดเป็นความรับผิดชอบหน้าที่ต่อครูและโรงเรียน
- ก. ตื่นนอนแต่เช้า
- ข. ไม่ละเมียดกฎหมาย
- ค. เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู
- ง. ตั้งใจอ่านหนังสือทุกประเภท
28. ถ้าไปไม่ทันโรงเรียนในตอนเช้าควรแก้ปัญหาโดยวิธีใด
- ก. ขับรถไปเอง
- ข. ย้ายโรงเรียน
- ค. ไม่ไปเลย
- ง. ตื่นนอนและไปแต่เช้า

29. การผัดวันประกันพรุ่งมีข้อเสียอย่างไร

- ก. ไม่มีผลงานออกมา
- ข. ขาดความรับผิดชอบ
- ค. ทำให้ขาดความอดทน
- ง. ทำงานผิดพลาดมากขึ้น

30. ปุ๋ยส่งการบ้านตามเวลาที่ครูกำหนดแสดงว่า

- ปุ๋ยมีคุณธรรมข้อใด
- ก. ความขยัน
- ข. ความรับผิดชอบ
- ค. ความซื่อสัตย์
- ง. ความตรงต่อเวลา

#### เฉลยแบบทดสอบก่อน-หลังการพัฒนาภาวะผู้นำ

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

สรุปค่าอำนาจจำแนก (B) ค่าความยาก (P) ค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำนักเรียน

ข้อที่	B	P	IOC	ข้อที่	B	P	IOC
1	.62	.37	1.00	16	.74	.74	0.80
2	.40	.34	1.00	17	.54	.54	1.00
3	.41	.61	1.00	18	.20	.24	0.80
4	.25	.37	1.00	19	.36	.36	1.00
5	.43	.41	1.00	20	.71	.71	1.00
6	.35	.29	1.00	21	.52	.52	1.00
7	.63	.41	0.80	22	.64	.64	1.00
8	.71	.34	1.00	23	.49	.49	1.00
9	.68	.37	1.00	24	.35	.35	1.00
10	.73	.54	1.00	25	.21	.21	0.80
11	.52	.49	1.00	26	.64	.64	1.00
12	.77	.51	1.00	27	.58	.58	1.00
13	.34	.37	1.00	28	.27	.27	1.00
14	.60	.44	1.00	29	.63	.63	1.00
15	.59	.41	0.80	20	.58	.58	1.00

คะแนนเฉลี่ย 15.24

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 5.59

ค่าความเชื่อมั่น 0.89

**แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียน**  
**โรงเรียนบ้านอิติต่อนหายขมิ้น**  
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**  
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**คำชี้แจง**

1. ในการประเมินนักเรียนแต่ละคน ใช้ผู้ประเมิน 3 ท่านในการสังเกตและให้คะแนน
2. การให้คะแนนแต่ละข้อมีระดับคะแนนเป็น 3, 2, และ 1 ซึ่งผู้ประเมินต้องพิจารณาพฤติกรรมแต่ละขั้นตอน แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในแต่ละตัวบ่งชี้ที่ประเมิน
3. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนในแต่ละข้อ ตามระดับพฤติกรรมที่สังเกตเห็นว่าตรงกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้
  - ดี หมายถึง 3 คะแนน
  - พอใช้ หมายถึง 2 คะแนน
  - ปรับปรุง หมายถึง 1 คะแนน

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนน		
		3	2	1
	<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์ (30 คะแนน)</b>			
1.	รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่น ไม่เหยียดหยามใคร			
2.	ยอมรับ เคารพความคิดเห็น และความสามารถของคนอื่น			
3.	รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล			
4.	มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความอดทน และมั่นคงในอารมณ์			
5.	จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่างแม่นยำ			
6.	ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน			
7.	พูดและทำด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง			
8.	พยายามชอบและสนใจคนทั่วไป			
9.	รู้จักประมาทตน อ่อนน้อมถ่อมตน			
10.	รู้จักตนเองและยอมรับตนเอง			

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนน		
		3	2	1
	<b>ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (21 คะแนน)</b>			
11.	มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อยาก มั่นใจในความคิดของตนเอง			
12.	กล้าพูดกล้าแสดงออกกล้าแสดงความคิดเห็น			
13.	ไม่ขี้อายไม่ประหม่าไม่เคอะเขิน			
14.	กล้าตัดสินใจไม่ลังเลกล้าคิดกล้าทำ			
15.	กล้าเผชิญต่อความจริง			
16.	มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่			
17.	ไม่วิตกกังวล			
	<b>ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (15 คะแนน)</b>			
18.	มีความตั้งใจจริงในการทำงาน ทำอะไรทำจริงมุ่งให้งานสำเร็จ เกิดประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนรวมได้จริง ๆ			
19.	มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ทำจริงในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี			
20.	มีความตั้งใจจริงต่อวาทะ การพูดความจริง ไม่กลับกลอก รักษาวาทะสัตย์อย่างเคร่งครัดพูดจริงทำจริงตามที่พูด			
21.	มีความจริงใจต่อบุคคล มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้อง มีความจงรักภักดี จริ่งใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูกตเวทิต์			
22.	มีความตั้งใจจริงที่ในการทำความดีและปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย			
	<b>ด้านทักษะการแก้ปัญหา (24 คะแนน)</b>			
23.	กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา			
24.	มองเป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค			
25.	กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น			
26.	การเผชิญสถานการณ์แห่งความจริงได้			
27.	มีการวางแผนและลงมือแก้ปัญหา			
28.	มีพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง			
29.	มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น			
30.	มีการประเมินและตัดสินใจเลือกทางในการแก้ปัญหา			

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนน		
		3	2	1
	<b>ด้านความเสียสละ (12 คะแนน)</b>			
31.	รู้จักเสียสละสิ่งที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น			
32.	รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ			
33.	เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ			
34.	เป็นคนเผื่อแผ่มีน้ำใจกว้างขวางไม่คับแคบ			
	<b>ด้านความรับผิดชอบ (21 คะแนน)</b>			
35.	ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด			
36.	คอยติดตามผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น			
37.	รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง			
38.	มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้			
39.	กล้าเผชิญต่อความจริง			
40.	รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง			
	<b>ด้านวิสัยทัศน์ (33 คะแนน)</b>			
41.	เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์			
42.	เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
43.	เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา			
44.	เป็นคนช่างสังเกต			
45.	มีความรอบรู้ในทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
46.	มีความรอบรู้ในทักษะชีวิต			
47.	มีความรอบรู้ในทักษะเรียนรู้			
48.	มีความคิดริเริ่ม มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากคนทั่วไป			
49.	มีความคิดยืดหยุ่นมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม			
51.	มีความคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่ยำกัก			
52.	มีความคิดละเอียดลออ การคิดได้ในรายละเอียด			



สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำนักเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
1.	<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์ (30 คะแนน)</b> รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับคนอื่น ไม่เหยียดหยามใคร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	ยอมรับ เคารพความคิดเห็น และความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	รู้จักผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	มีความพร้อมที่จะบริการผู้อื่น มีความอดทน และมั่นคงในอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่างแม่นยำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	ทำตัวเป็นกันเองและมีอารมณ์ขัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.	พูดและทำด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.	พยายามชอบและสนใจคนทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.	รู้จักประมาณตน อ่อนน้อมถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.	รู้จักตนเองและยอมรับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.	<b>ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (21 คะแนน)</b> มีจิตใจมั่นคง เปลี่ยนความเชื่อยาก มั่นใจในความคิดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
12.	กล้าพูดกล้าแสดงออกกล้าแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13.	ไม่ขี้อายไม่ประหม่าไม่เคอะเขิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14.	กล้าตัดสินใจไม่ลังเลกล้าคิดกล้าทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.	กล้าเผชิญต่อความจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16.	มีจิตใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17.	ไม่วิตกกังวล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
18	<b>ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (15 คะแนน)</b> มีความตั้งใจจริงในการงาน ทำอะไรทำจริงมุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนรวมได้จริง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	มีความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ทำจริงในงานที่ได้รับมอบหมายต้องเอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	มีความตั้งใจจริงต่อวาทะ การพูดความจริง ไม่กลับกลอก รักษาความสัตย์อย่างเคร่งครัดพูดจริง ทำจริงตามที่พูด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	มีความจริงใจต่อบุคคล มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้องมีความจงรักภักดี จริงใจต่อผู้มีพระคุณ มีความกตัญญูกตเวทิต์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22	มีความตั้งใจจริงที่ในการทำความดีและปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	<b>ด้านทักษะการแก้ปัญหา (24 คะแนน)</b> กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	มองเป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
25	กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	การเผชิญสถานการณ์แห่งความจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	มีการการวางแผนและลงมือแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28	มีพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30	มีการประเมินและตัดสินใจเลือกทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
31.	<b>ด้านความเสี่ยสละ (12 คะแนน)</b> รู้จักเสี่ยสละสิ่งทีตนมื่ออยู่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมตามโอกาสที่เห็นสมควรและจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
32.	รู้จักใช้เงินทองทีเก็บบอมและประหยัดไว้ให้ได้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามควรแก่กำลังและฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
33.	เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใจจริงโดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
34.	เป็นคนเผื่อแผ่มน้ำใจกว้างขวางไม่คับแคบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35.	<b>ด้านความรับผิดชอบ (21 คะแนน)</b> ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36.	คอยติดตามผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37.	รักษาสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
38.	มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39.	กล้าเผชิญต่อความจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
40.	กล้าเผชิญต่อความจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
41.	รักษาสีทธิและหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
42.	<b>ด้านวิสัยทัศน์ (33 คะแนน)</b> เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
43.	เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
44.	เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
45.	เป็นคนช่างสังเกต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
46.	มีความรอบรู้ในทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
47.	มีความรอบรู้ในทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
48.	มีความรอบรู้ในทักษะเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
49.	มีความคิดริเริ่ม มีความคิดทีแปลกใหม่ต่างจากความคิดแบบเดิมของคนทั่วไป	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
50.	มีความคิดยืดหยุ่นมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
51.	มีความคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
52.	มีความคิดละเอียดลออ การคิดได้ในรายละเอียด เพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำนักเรียนจำนวนนักเรียน 32 คน

คนที่	ทักษะภาวะผู้นำ/คะแนน							รวมคะแนน (156)	คะแนน สอบทักษะ ภาวะผู้นำ (30)
	1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.ด้านความเชื่อมั่นใน ตนเอง	3.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.ด้านทักษะการแก้ปัญหา	5.ด้านความเสียสละ	6.ด้านความรับผิดชอบ	7.ด้านวิสัยทัศน์		
	(30)	(21)	(15)	(24)	(12)	(21)	(33)		
1	25	17	13	21	11	17	28	132	26
2	27	17	13	21	11	17	30	134	25
3	26	19	12	20	10	16	27	133	24
4	24	16	12	20	10	16	27	125	27
5	26	17	12	20	10	17	28	129	24
6	25	17	12	20	10	17	27	129	24
7	25	17	12	20	9	17	28	127	26
8	25	19	14	17	12	18	28	133	27
9	24	18	13	18	11	16	27	127	25
10	25	19	14	19	12	18	28	135	26
11	25	19	14	18	12	18	28	134	24
12	26	17	12	19	10	17	28	129	24
13	26	19	12	20	11	19	26	133	25
14	24	17	13	21	10	18	25	128	24
15	24	16	12	21	10	16	26	125	27
16	25	17	13	21	11	17	28	132	26
17	27	17	13	21	11	17	28	134	26
18	26	19	12	20	10	16	30	133	25
19	24	16	12	20	10	16	27	125	26
20	26	17	12	20	10	17	27	129	24

คนที่.	ทักษะภาวะผู้นำ/คะแนน							รวมคะแนน (156)	คะแนน สอบทักษะ ภาวะผู้นำ (30)
	1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.ด้านความเชื่อมั่นใน ตนเอง	3.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.ด้านทักษะการแก้ปัญหา	5.ด้านความเสียสละ	6.ด้านความรับผิดชอบ	7.ด้านวิสัยทัศน์		
	(30)	(21)	(15)	(24)	(12)	(21)	(33)		
21	27	18	12	23	9	18	29	136	87.18
22	27	18	12	22	9	18	29	135	86.54
23	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
24	26	17	12	20	10	17	27	129	82.69
25	25	17	12	20	10	17	28	129	82.69
26	25	17	12	20	9	17	27	127	81.41
27	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
28	26	17	12	20	10	17	27	129	82.69
29	27	18	12	23	9	18	29	136	87.18
30	27	18	12	22	9	18	29	135	86.54
31	26	19	12	20	10	16	30	133	85.26
32	24	16	12	20	10	16	27	125	80.13
รวม	512	357	253	407	207	350	559	2,643	
ค่าเฉลี่ย	25.6	17.85	12.65	20.35	10.35	17.5	27.95	132.15	
S.D.	1.29	1.17	0.94	1.52	1.11	1.18	1.32	5.34	
ร้อยละ	81.19	86.37	82.48	82.84	83.01	86.55	85.92	85.17	

ประสิทธิภาพของของชุดฝึกกิจกรรมเสริมทักษะภาวะผู้นำนักเรียน  
มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.00/84.64







แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาตัดสินความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการ  
ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิติตอดอนหวายขม้น สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการและเหตุผลของการอบรม										
2. วัตถุประสงค์ของการอบรม										
3. ขอบเขตเนื้อหาของการอบรม										
4. ขั้นตอนการพัฒนา										
5. กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน										
6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำ										
7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน										
8. สื่อ วัสดุอุปกรณ์										
9. การวัดและประเมินผล										

## แบบสอบถามความพึงพอใจ

การใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน  
โรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อวัดความความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอีดอดอนหวายขมิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม จำนวน 5 ข้อตอนที่ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน จำนวน 7 ข้อรวม 12 ข้อ

2. ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความแต่ละข้อให้ละเอียดและพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วเลือกตอบข้อที่ตรงกับความรู้สึกจริง ๆ การตอบแบบสอบถามไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดเพราะแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่ามีความรู้สึกตรงกับคำตอบใดให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

พอใจมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
พอใจมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
พอใจปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
พอใจน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
พอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
0. ความน่าสนใจของกิจกรรม		✓			
00. ความชัดเจนของกิจกรรม	✓				

จากตัวอย่าง

ข้อ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความน่าสนใจของกิจกรรมอยู่ในระดับมาก

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความชัดเจนของกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม					
1) ขั้นนำ					
2) ขั้นกิจกรรม					
3) ขั้นวิเคราะห์					
4) ขั้นสรุป					
5) ขั้นประเมินผล					
2. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ					
1) กอภิปรายกลุ่ม					
2) กรณีตัวอย่าง					
3) เกม					
3. กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน					
1) กิจกรรมมนุษยสัมพันธ์					
2) กิจกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง					
3) กิจกรรมทักษะการแก้ปัญหา					
4) กิจกรรมความซื่อสัตย์					
5) กิจกรรมความเสียสละ					
6) กิจกรรมความรับผิดชอบ					
7) กิจกรรมวิสัยทัศน์แห่งผู้นำ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....