

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของ  
โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา  
นักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิง  
ประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. การอภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

#### คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของ  
คณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร
2. โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของ  
คณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ 1) นักวิชาการ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการบริหารการศึกษา วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจกรรมนักเรียน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน 3) ครูที่ปรึกษากิจกรรมสถานักเรียนที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน และ 4) ประธานสถานักเรียนโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนต้นแบบสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในระยะที่ 2 โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง จำนวน 21 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ 1) นักวิชาการ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษาหรือสาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจกรรมนักเรียน วุฒิการศึกษา

ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือการบริหารและพัฒนาการศึกษา หรือสาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารฝ่าย กิจกรรมนักเรียนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน และ 4) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจกรรมนักเรียนหรือครูที่ปรึกษาองค์การสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 6,482 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจกรรมนักเรียนหรือครูที่ปรึกษาองค์การสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 648 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคเดลฟาย ปรับปรุง 3 รอบ

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจกรรมนักเรียนหรือครูที่ปรึกษาองค์การสถานักเรียน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 56 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบหลักด้านการประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความร่วมมือ และการประนีประนอม ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.1.1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การมองโลกในแง่ดีมีความคิดโปร่งใสทำอะไรดูง่ายกว่าคนอื่น 2) ความมีเมตตาากรุณา รู้จักแบ่งปันความสุขแก่คนอื่นและมีความยุติธรรมเสมอ 3) การให้เกียรติผู้อื่นตระหนักถึงคุณค่าของตนและคนอื่น 4) ความสุภาพอ่อนน้อม อ่อนโยน ละมุนละม่อม กิริยาดีงาม มีสัมมาคารวะ

1.1.2 ด้านการสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถผู้ร่วมงาน 2) การตระหนักถึงคุณค่าสำคัญของความร่วมมือ 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลาย

1.1.3 ด้านการประนีประนอม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความใจกว้าง รับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของคนอื่น 2) การเป็นผู้รักความสงบ ไม่พุ่งชนไม่เบียดเบียนผู้ใด 3) การรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาเข้าใจ ความเปราะบางของสถานการณ์

1.2 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การปฏิบัติตามแผน ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.2.1 ด้านการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การนำแผนไปปฏิบัติ และทำทุกอย่างเพื่อให้นโยบาย บรรลุวัตถุประสงค์โดยการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการที่ชัดเจน 2) ความทุ่มเทต่อหน้าที่ โดยมีความพอใจ ความขยัน

ความเพียร ใฝ่เรียนรู้วิธีการทำงานตลอดจนไตร่ตรองถึงทางเลือกไขปัญหา 3) การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงและควบคุมกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1.2.2 ด้านความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความพยายามแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2) ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยัน อดทน พยายามและมีความภาคภูมิใจในผลงาน 3) ความระมัดระวัง รอบคอบไม่ประมาท ในการใช้ชีวิต 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความมั่นใจก่อนการเผชิญสถานการณ์จริง

1.2.3 ด้านการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความ

พอใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือสิ่งที่ตนมีไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำให้ตนเองหดหู่ 2) การไม่หวังเอาชนะแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ละโมภกอบโกยเอาแต่ได้ 3) การไม่พยายามท้ออาฆาตมุ่งร้าย แต่ยังรู้จักการให้อภัย และการปล่อยวาง 4) ความไม่ซึ่ซลาดตกใจกลัวหรือหวาดระแวงต่อสิ่งรอบข้าง

1.3 องค์ประกอบหลักด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถคาดการณ์อนาคต ความมั่นคงทางจิตใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.3.1 ด้านความสามารถคาดการณ์อนาคต ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ได้แก่ 1) การมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการเลือกใช้เทคโนโลยีมาช่วยพัฒนางานอย่างถูกต้องเหมาะสม 2) การมีมุมมองจินตนาการและภาพวาดอนาคตที่สร้างสรรค์แล้วแปรเป็นนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง 3) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ดีเกิดความผิดพลาดน้อย

1.3.2 ด้านความมั่นคงทางจิตใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความมีจิตใจมั่นคง ไม่เชื่อคนง่ายไม่เลิกล้มความตั้งใจอะไรง่าย ๆ 2) การเป็นผู้มีเหตุผล มีวิจาร์ณญาณของตนเองคิดใคร่ครวญตรึกตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ 3) ความสามารถที่จะมีความสุขได้ในทุกสถานการณ์ไม่บ่นหรือตำหนิผู้อื่น

### 1.3.3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) การประพฤติดีตามกฎระเบียบของโรงเรียน
- 2) ความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน
- 3) การมีใจรักบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ
- 4) การเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น

1.4 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีปฏิภาณไหวพริบ การเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทุกตัวบ่งชี้ และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.4.1 ด้านการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีกระบวนการในการค้นหาหรือรวบรวมข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น 2) การตัดสินใจจากข้อมูลที่ต้องการ โดยตรวจสอบข้อมูลก่อนทุกครั้ง 3) การใช้กระบวนการที่เปิดเผยไม่ลำเอียง 4) การคำนึงถึงผลกระทบด้านต่างๆ โดยตัดสินใจเพื่อประโยชน์ระยะยาวและเพื่อส่วนรวม

1.4.2 ด้านการมีปฏิภาณไหวพริบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีปัญญาดี ไม่ประมาทและวางตัวได้เหมาะสม 2) ความรู้เท่าทันหรือเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ชอบการทำงานกับคนจำนวนมากและฝึกแก้ปัญหาบ่อยๆ 3) ความรอบรู้ทักษะชีวิต เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา ช่างสังเกตและรู้จักวิเคราะห์ข้อมูล 4) ความฉลาด คิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่มองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ และพยายามคิดปรับปรุงสิ่งรอบข้างให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 5) การเป็นคนคล่องแคล่วตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับและแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์ กระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.4.3 ด้านการเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงสามารถทำใจยอมรับผลกระทบด้านต่างๆ ได้ 2) ความตระหนักถึงการแก้ไขปัญหาร่วมกันการทำงานเป็นทีม และการรู้จักองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน 3) การมองหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงองค์กรและวิธีการทำงานให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา 4) การมีกระบวนการติดตาม ประเมินผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงองค์กร

### 1.5 องค์ประกอบหลักด้านความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง ความซื่อสัตย์ การมีจิตสาธารณะ ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.5.1 ด้านการประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีโดยการรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด รักษาสมบัติส่วนรวมเสมือนของตนเอง 2) ความมีจิตอาสา มี การบริการสังคมเป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม เป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รับผิดชอบต่อ ปัญหาที่เกิดจากตนเองอันมีผลกระทบต่อสังคม 3) การรักษาดินศาสนาและพระมหากษัตริย์ อารมณ์ดีซึ่งความเป็นไทย ศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา เคารพเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ 4) ความตั้งใจเรียน เข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล รอบคอบ มุ่งประพฤติแต่ความดีจนติดเป็นนิสัย

1.5.2 ด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การประพฤติ ตรงไปตรงมาต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ 2) ความจริงใจไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง จริงจังต่อวาจา รักษามิตรภาพ จงรักภักดี รู้คุณคน 3) ความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่จริงจังต่อการทำงาน มุ่งให้งานสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้จริงๆ

1.5.3 ด้านความมีจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตระหนักและภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นสมาชิกของสังคมแสดงบทบาทตามหน้าที่ รู้จัก รักษาผลประโยชน์ของสังคม 2) ความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบต่อสังคมพยายามแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสม 3) การเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและมี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยเข้าร่วมและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา 4) ความ เสียสละเพื่อส่วนรวมทั้งด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญาด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนไม่หวังเอาหน้าหรืออามิสสินจ้าง 5) การมีส่วนร่วมในการบริการ สังคมโดยเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมวางแผนการใช้เวลาเพื่อบริการชุมชน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการพัฒนาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง ผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square :  $\chi^2$ ) เท่ากับ 49.32 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df

เท่ากับ 52 เมื่อพิจารณาค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 0.948 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 869.93 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (chi-square = 49.32 df = 52 ค่า P = 0.948 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.97 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 869.93) น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความเป็นพลเมืองดี (CZ) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (DS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ด้านความรับผิดชอบ (RS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และด้านประสานความร่วมมือ (CS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้  $LSC = 1.00(SC) + 0.97(CZ) + 0.96(DS) + 0.95(RS) + 0.87(CS)$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องในระดับมาก จึงได้ คัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และ ความเป็นพลเมืองดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการที่ผู้วิจัยได้



ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง แล้วนำมาวิเคราะห์หาระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งปรากฏว่าตัวบ่งชี้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับ สายสมร คักดีคำดวง (2551)

นิภาพร แสนเมือง (2557) และวัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ซึ่งดำเนินการหลายขั้นตอนตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยาม ตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงานทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

## 2. การวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การประสานความร่วมมือ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) ความสามารถในการตัดสินใจ และ 5) ความเป็นพลเมืองดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะ

ผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความเป็นพลเมือง (CZ) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (DS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ด้านความรับผิดชอบ (RS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และด้านประสานความร่วมมือ (CS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ และผู้วิจัยได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สมการ

$$LSC = 1.00(SC) + 0.97(CZ) + 0.96(DS) + 0.95(RS) + 0.87(CS)$$

แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจและชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถในการตรวจสอบและวิเคราะห์ขอบเขตและสิ่งที่ยังไม่ชัดเจน สามารถสร้างมโนภาพก่อนการดำเนินการ ผู้นำสมัยใหม่จะมีการเผชิญหน้ากับปัญหาและตัดสินใจวันต่อวันที่สลับซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุวรรณ วรงค์เมืองแก่น, 2548, หน้า 58) สอดคล้องกับ กาญจนา ธาณะ (2551, หน้า 44) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) สร้างมโนภาพที่ดึงดูดใจ บุคลากร 2) กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ 3) มีความต้องการไปสู่จุดหมายในอนาคตที่พึงปรารถนา นำไปสู่องค์กรในอุดมคติและ 4) มีความเชื่อมั่น Croft, Harrison, and Robinson (2008, p.104) กล่าวถึง ความสามารถของผู้นำในยุคปัจจุบันว่าต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบด้านและมองอนาคตมองผลกระทบประโยชน์และเป้าหมายที่เป็นไปได้และสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร โดยสรุปผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองควรมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) คิดเชิงรุก (proactive) และ 2) ส่งเสริมศักยภาพทุกคนให้สูงขึ้น (enhancement for all) ในทำนองเดียวกัน Hogan (2008, p. 91) กล่าวว่าผู้นำที่เชื่อมั่นในตนเองควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ดำเนินถึงภาพอนาคตทั้งหมดที่เป็นไปได้ (consider all viable futures) และคาดการณ์อนาคตได้แม่นยำ (foresight) และ 2) ความสามารถในการคิดชัดแจ้ง (think beyond the obvious) และ Tamaha (2008, p.274) ให้ทัศนะถึงภาวะผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) มีความคิดที่ทันสมัย (modernization) เป็นความคิดที่มาจากการเรียนรู้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร 2) คาดการณ์อนาคตได้ (foresight) เป็นทักษะที่สำคัญในการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงหรือให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดและ 3) มีความมั่นใจในตนเอง (self-confident) เป็นการแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเอง จึงมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบหลักด้านการประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความร่วมมือ และการประนีประนอม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างความร่วมมือ (0.55) การประนีประนอม (0.51) และการมีมนุษยสัมพันธ์ (0.49) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1.1 การสร้างความร่วมมือ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลาย (0.85) ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถผู้ร่วมงาน (0.79) และการตระหนักถึงคุณค่าสำคัญของความร่วมมือ (0.78) ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไว้วางใจ ตระหนักถึงคุณค่าของความสำคัญของการร่วมมือ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อมุ่งมั่นสู่การบรรลุเป้าหมายที่สร้างร่วมกัน ดังที่ สุภาพร โกเสงกุล (2550, หน้า 75) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือรวมพลังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ การร่วมมือรวมพลังจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่มทีมองค์กรพึงปรารถนาเป็นการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันเพื่อสร้างสรรค์ผลประโยชน์ที่มีคุณค่าตามเป้าหมายที่สร้างร่วมกันทุกคน ต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการร่วมมือจะมีประสิทธิภาพทุกคนต้องมีความพร้อมใจในการทำงานมีจิตใจพร้อมที่จะพัฒนาตระหนักถึงคุณค่าของความสำคัญของการร่วมมือยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Bernard (2011, p. 322) ศึกษาถึงความสำคัญของการสร้างการร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าการสร้างความร่วมมือเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมากซึ่งเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนและร่วมมือกันทั้งในด้านค่านิยมการวัดประเมินผลซึ่งการดำเนินการมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการแต่ก็มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังให้นิยามของการสร้างความร่วมมือว่าการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในจุดหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ ทำนองเดียวกัน De Roux (2011, p. 84) ศึกษาถึงการก้าวไปในอนาคตความร่วมมือชุมชนและก้าวผ่านโลกยุคดิจิทัล โดยได้แสวงหาเครื่องมือที่จะวัดความสำเร็จของความร่วมมือซึ่งพบว่าการเรียนรู้

ทางออนไลน์ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน เป็นการเรียนรู้โลกจริงรอบๆ ตัว ในห้องที่มีความร่วมมือในการเรียนเป็นคู่ๆ นอกจากนี้ยังมองว่าการสร้างความร่วมมือเป็นการคิดเชิงบวกในเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มคนแต่ละคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการปรับปรุง ความสัมพันธ์และบทบาทความร่วมมืออยู่เสมอ นอกจากนี้ Furlow (2011, p. 68) ศึกษาถึงการแสวงหาความร่วมมือของนักเรียนในการวางแผนการเรียนรู้ในบริบทที่แตกต่างกัน หลายๆ บริบท ทั้งในโรงเรียนบริบทของการส่งเสริมการศึกษาของภาครัฐและได้ให้ความหมายของการสร้างความร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมการวางแผนการปฏิบัติการประเมินซึ่งแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสร้างความร่วมมือจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานความร่วมมือ

2.2.1.2 ความประนีประนอม ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความใจกว้าง รับฟังและให้ความสำคัญ ต่อความคิดเห็นของคนอื่น (0.83) การเป็นผู้รักความสงบ ไม่ฟุ้งซ่านไม่เบียดเบียนผู้ใด (0.82) และการรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาเข้าใจ ความเปราะบางของสถานการณ์ (0.78) ทั้งนี้ เนื่องจากความประนีประนอมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความใจกว้าง รักความสงบ ผ่อนหนักเป็นเบา เห็นความสงบสุขและความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ ลดการต่อต้านในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง สอดคล้องกับ สัมมา รุทธิธย์ (2553, หน้า 96) กล่าวว่าการประนีประนอมเป็นการที่ต่างฝ่ายต่างยินยอมที่จะเสียบางส่วนที่ตนต้องการ เป็นการยอมชดเชยกันไม่มีผู้แพ้ผู้ชนะอย่างชัดเจนเป็นการปันสิ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง อย่างเท่าเทียมกันโดยยอมรับว่าข้อยุติที่ได้ไม่อาจสร้างความพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Davis (2009, p. 234) ได้กล่าวว่าการประนีประนอมเป็นการหาทางออกเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีความยั่งยืนซึ่งต้องมีความเชื่อตรงต่อกัน เสียสละเห็นประโยชน์และความสำเร็จส่วนรวมมากกว่าส่วนตนใจกว้างยอมรับการสูญเสีย การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบและความเชื่อใจกัน สอดคล้องกับ Zankoski (2010, p. 208) ได้กล่าวถึงการประนีประนอมคือการยอมรับในความไม่สมปรารถนาผ่อนหนักเป็นเบาลด ความขัดแย้งรักความสงบใจ กว้างยอมรับการตัดสินใจถึงประโยชน์และเป้าหมายของ องค์กร สอดคล้องกับ Conrath (2011, p. 83) ได้กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความ ใจกว้างยอมรับความเท่าเทียมเสียสละรักความสงบสันติเห็นความสำคัญของการอยู่

ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนั้น Clark, Savitz, Lucy, Pingree & Scott (2012, p. 112) ได้กล่าวถึงการประนีประนอมว่าเป็นการที่แต่ละฝ่ายยอมรับในสถานการณ์ที่ไม่อาจมีผู้ชนะได้ซึ่งต้องยอมรับในความเป็นจริงที่เป็นไปได้รักสงบสุขไม่ชอบความรุนแรงเห็นอกเห็นใจกัน สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันมีความรับผิดชอบมีความโปร่งใสเชื่อใจกัน ดังนั้นการประนีประนอมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานความร่วมมือ

2.2.1.3 การมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสุภาพอ่อนน้อม อ่อนโยนละมุนละม่อม กิริยาดีงาม มีสัมมาคารวะ (0.81) การให้เกียรติผู้อื่นตระหนักถึงคุณค่าของตนและคนอื่น (0.71) การมองโลกในแง่ดีมีความคิดโปร่งใสทำอะไรดูง่ายกว่าคนอื่น (0.70) และ ความมีเมตตากรุณา รู้จักแบ่งปันความสุขแก่คนอื่นและมีความยุติธรรมเสมอ (0.59) ทั้งนี้ เนื่องจาก การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดี มีเมตตา กรุณา ให้เกียรติผู้อื่น มีความยุติธรรม และมีความสุภาพ เพื่อจูงใจ ประสานความต้องการ สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศทำงานที่ดี ส่งผลให้การดำเนินงานนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จันตรี คำสอน (2549, หน้า 69) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นซึ่งได้แก่ 1) มีน้ำใจ 2) ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น 4) มีเหตุผล 5) มีความสุภาพ 6) ซื่อสัตย์ 7) การมองโลกในด้านดีและ 8) มีความสามารถในการปรับตัวเอง สอดคล้องกับ ลอธวรรณ อึ้งสกุล (2549, หน้า 75) กล่าวว่าผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นควรมีพฤติกรรม 1) การแสดงถึงความมีน้ำใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ความสุขุมรอบคอบ 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) ความยุติธรรม 5) ความมีคุณธรรมและจริยธรรมและ 6) ความเฉลียวฉลาด สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 98) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์และความซื่อตรง 2) ความไวต่อสิ่งกระตุ้น 3) ความร่วมมือ 5) ความยืดหยุ่น 6) การให้การสนับสนุน 7) ความมั่นใจในตนเอง 8) ความรับผิดชอบและการพึ่งพาตนเอง 9) วุฒิภาวะทางอารมณ์ 10) สนุกสนานกับการทำงาน 11) การรับใช้ 12) ทำให้เป็นตัวอย่างเพื่อคนอื่นจะได้ทำตาม 13) ให้พบได้และเห็นตัวได้ 14) แสดงความมั่นใจในตัวตนและ 15) ใช้อำนาจอย่างฉลาด ทำนองเดียวกัน สัมมา รัตนชัย (2553, หน้า 58) กล่าวว่าผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ควรมี พฤติกรรมดังนี้ 1) รู้จักและเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจผู้อื่น 3) การยอมรับผู้ร่วมงาน

4) การแสดงความซื่อสัตย์ 5) การรู้จักภูมิหลังเพื่อนร่วมงาน 6) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 7) การพักทหายด้วยไมตรีจิตที่ดี 8) การแสดงความสุภาพ 9) การยกย่องชมเชย 10) การให้โอกาสผู้ร่วมงาน 11) การร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน 12) การยอมรับความผิดพลาด 13) การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย 14) การมองโลกในแง่ดี 15) การชี้แจงนโยบาย 16) การรักษาสันติภาพประโยชน์ของผู้ร่วมงานและส่วนรวม 17) ใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 18) ให้ความยุติธรรม 19) เอาใจใส่และสนองความต้องการของคนอื่นและ 20) แสดงจุดร่วม สงวนจุดต่าง นอกจากนี้ Hathorne & Yurkovich (2003, p. 214) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการดูแลรักษาผู้ป่วย พบว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากทำให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นโดยผู้ที่มิมนุษยสัมพันธ์ควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมีความศรัทธาต่อผู้อื่น (faith) Kusari (2010, p. 96) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ส่งเสริมให้การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่มากขึ้นโดยผู้ที่มิมนุษยสัมพันธ์ดีจะเป็นคนที่พักทหายดีมีความสุภาพและอารมณ์ดี และยังสอดคล้องกับ Jensen (2010, p. 109) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมนุษย์โดยอาศัยเรื่องเล่าในอดีตและกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจกันมีน้ำใจแสดงออกถึงความจริงใจเพื่อให้เกิดความไว้วางใจความน่าเชื่อถือเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานความร่วมมือ

## 2.2.2 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การปฏิบัติตามแผน ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการควบคุมตนเอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การควบคุมตนเอง (0.54) การปฏิบัติตามแผน (0.50) และความพยายามสู่ความเป็นเลิศ (0.50) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.2.1 การควบคุมตนเอง ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไม่หวังเอาชนะแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ละโมภ กอบโกยเอาแต่ได้ (0.60) การไม่พยายามหาข้อตำหนิแต่ยังรู้จักการให้อภัย และการปล่อยวาง (0.60) ความพอใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือสิ่งที่ตนมิไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำให้ตนเองหดหู่ (0.55) และความไม่ซึ่ซลาดตกใจกลัวหรือหวาดระแวงต่อสิ่งรอบข้าง (0.52) ทั้งนี้ เนื่องจากการควบคุมตนเองเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่มีลักษณะการแสดงถึงความพอใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือสิ่งที่ตนมิ ไม่หวังแต่จะเอาชนะเพียงฝ่ายเดียวไม่เป็นผู้พยายามหาข้อตำหนิหรือมีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ซึ่ซลาดหรือแสดงออกถึง

ความละโมภะอยากได้จนเกินไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องมี สามารถควบคุมอารมณ์หรือมีการยับยั้งชั่งใจ (Temperance) การจัดการในการควบคุมตนเอง (Self-Control) การไม่เฉพาะเจาะจง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งที่ล่อใจและหลีกเลี่ยงการประพฤติดัวเป็นเจ้าสนุกสนานสำราญไปวันๆ การยับยั้งชั่งใจหรือการควบคุมอารมณ์ (Temperance) หรือการตามใจตนเองมากเกินไป (Intemperance) และหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ภายนอกสามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengthening) หรือจุดอ่อน (Weakening) บนการบริหารจัดการของผู้นำ สอดคล้องกับ อาฟฟา หุตะเจริญ(2549, หน้า 42) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการเอาชนะหรือเปลี่ยนแปลงการตอบสนองภายในของบุคคลมีความสามารถที่จะไม่คล้อยตามการโน้มน้าวของบุคคลที่มีอิทธิพลและระงับการกระทำของตนเองได้ สอดคล้องกับ ปนัดดา ชีระเชื้อ และคณะ (2551, หน้า 64) กล่าวว่า การควบคุมตนเองเป็นพฤติกรรมที่บุคคลถูกควบคุมโดยกระบวนการควบคุมอย่างตั้งใจ และอยู่ภายใต้อำนาจจิตใจโดยแบ่งเป็นการควบคุม 2 ชนิด ได้แก่ การสามารถควบคุมตนเองได้อีกครั้ง (Regressive Self-Control) มีเป้าหมายเพื่อที่จะให้ได้กลับคืนมาซึ่งการทำงานที่ปกติของร่างกายและการปฏิรูปการควบคุมตนเอง (Reformative Self-Control) มีเป้าหมายที่จะหยุดนิสัยที่คิดว่าไม่เหมาะสมและสร้างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพดีกว่าขึ้นมาแทน สอดคล้องกับ อ่อนศรี นวนเกตุ (2551, หน้า 64) ได้ให้คำจำกัดความของการควบคุมตนเอง หมายถึง ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้ามีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากหากบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองดีตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าก็จะมีผลพฤติกรรมดังกล่าวในทางตรงกันข้ามหากบุคคลขาดทักษะในการควบคุมตนเองตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าก็จะมีผลต่อพฤติกรรมมาก สอดคล้องกับ สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 101) กล่าวถึงกระบวนการควบคุมตนเอง ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 2 ประการได้แก่ 1) การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมได้อย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์หรือสิ่งเร้าของตนโดยประเมินเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่ควบคุมพฤติกรรมอยู่ด้วยวิธีการแยกแยะสิ่งเร้าจากนั้นจึงเปลี่ยนแปลงหรือจัดระบบสภาพการณ์สิ่งเร้าให้เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ 2) การควบคุมผลกรรมด้วยตนเอง (Self-Presented) หมายถึงการให้ผลกรรมตนเองหลังจากที่ได้กระทำพฤติกรรมเป้าหมายแล้วซึ่งผลกรรมนี้อาจเป็นได้ทั้งการเสริมแรงหรือการลงโทษซึ่งในการควบคุมพฤติกรรมควรใช้การเสริมแรงมากกว่าการลงโทษ ดังนั้น การควบคุมตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรับผิดชอบ

2.2.2.2 การปฏิบัติตามแผน ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงและควบคุมกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (0.59) ความทุ่มเทต่อหน้าที่ โดยมีความพอใจ ความขยัน ความเพียร ใฝ่เรียนรู้วิธีการทำงาน ตลอดจนไตร่ตรองถึงทางเลือกปัญหา (0.54) และการนำแผนไปปฏิบัติ และทำทุกอย่างเพื่อให้นโยบาย บรรลุวัตถุประสงค์โดยการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการที่ชัดเจน (0.52) ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้แผนที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2550, หน้า 60) กล่าวว่า การปฏิบัติตามแผนเป็นการนำแผนงานเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริงโดยวิธีการแปลงความคิดของตนไปสู่เป้าหมายแผนกลยุทธ์แผนงานโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554, หน้า 34) กล่าวว่า การปฏิบัติตามแผนเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล นอกจากนั้น Wilmore (2002, p. 112) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามแผนนั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ อันได้แก่เป้าหมายงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียดรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง และ Sashkin (2003, p. 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเป็นผู้นำ คือ การปฏิบัติตามแผนซึ่งสามารถปฏิบัติได้ 2 แนวทางคือ 1) โดยการหลอมรวมแผนงานนั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนแล้วนำไปปฏิบัติจริง 2) โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคนซึ่งผู้นำควรมีคุณลักษณะ 5 ประการคือมีทักษะการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจมีความมั่นใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ดังนั้น การปฏิบัติตามแผนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรับผิดชอบต่อ

2.2.2.3 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพยายามแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้คืออยู่เสมอ (0.56) ความระมัดระวัง รอบคอบไม่ประมาท ในการใช้ชีวิต (0.55) ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยัน อดทน พยายามและ



มีความภาคภูมิใจในผลงาน (0.51) และการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความมั่นใจก่อนการเผชิญสถานการณ์จริง (0.50) ทั้งนี้ เนื่องจากความพยายามสู่ความเป็นเลิศเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่พยายามแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอทำงานด้วยความขยันความระมัดระวังมีความพร้อมและไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค ดังที่ วีระ บำรุงรักษ์ (2538 อ้างถึงในสุเทพ ปาลสาร, 2555) ได้อธิบายถึงความเป็นเลิศในการบริหารดังนี้ 1) ผลงานที่มีความเป็นเลิศเป็นผลงานที่สามารถแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารที่มีความเป็นเลิศ ต้องมีเป้าหมายชัดเจนมีภาวะผู้นำสามารถวางตัวบุคคลพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นผู้อำนวยความสะดวกไม่แพ้กิจการทางความคิดสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ 3) ผู้ร่วมงานที่มีความเป็นเลิศ ต้องเข้าใจหน้าที่องค์กรเข้าใจเป้าหมายรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองศรัทธาในองค์กรของตนหวังดีต่อประชาชนหรือผู้รับบริการเห็นส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตนและมีจิตวิญญาณประชาธิปไตย 4) ระบบงานที่มีความเป็นเลิศต้องคำนึงถึง 2 เรื่องคือเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่ไปกับการคิดเรื่องสายการบริหารและสายวิชาการ รวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันและใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการวางแผนและจัดทำโครงการผู้บริหารแสดงบทบาทของครูอาจารย์และโค้ชบทบาทสนับสนุนและประสานงานมากขึ้น สอดคล้องกับ Josephson (2009, online) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่พยายามสู่ความเป็นเลิศคือ 1) ความขยัน (Diligence) 2) ความมานะอดทน (Perseverance) 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ดังนั้น ความพยายามสู่ความเป็นเลิศจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความรับผิดชอบ

2.2.3 องค์ประกอบหลักด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสามารถคาดการณ์อนาคต ความมั่นคงทางจิตใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถคาดการณ์อนาคต (0.55) ความมั่นคงทางจิตใจ (0.55) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (0.54) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.3.1 ความสามารถคาดการณ์อนาคต ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ดีเกิดความผิดพลาดน้อย (0.82) การมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการเลือกใช้เทคโนโลยีมาช่วยพัฒนางานอย่างถูกต้องเหมาะสม (0.80) และการมีมุมมองจินตนาการและภาพวาดอนาคตที่สร้างสรรค์แล้วแปรเป็น

นวัตกรรมที่ตอบสนองความ (0.77) ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำด้านความสามารถ คาดการณ์อนาคตจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีมุมมองจินตนาการและภาพวาดอนาคตที่สร้างสรรค์และมีการ ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สอดคล้องกับ Ian (2012, p. 172) กล่าวว่า การ คาดการณ์อนาคตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่หลากหลาย ที่มีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันในการดำเนินงานความสามารถคาดการณ์อนาคตช่วยใน การวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีผู้ที่สามารถคาดการณ์อนาคตได้ดีนั้นต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลฝึกฝนและเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ สอดคล้องกับ Jemala (2011, p. 144) กล่าวว่า การคาดการณ์อนาคตมีวิวัฒนาการมาหลายพันปีซึ่งมี ความสำคัญต่อการเตรียมตัวในอนาคตในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน อย่างรวดเร็วความสามารถในการคาดการณ์อนาคตมีความท้าทาย ต่อการเอาชนะจาก ความเสี่ยงและวิกฤติด้านต่างๆ การคาดการณ์อนาคตที่แม่นยำผู้ที่คาดการณ์ต้องมีทักษะ ในการตัดสินใจที่ดีมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบมีความสามารถใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ Amsteus (2008, p. 89) กล่าวว่า ผู้ที่มี ความสามารถในการคาดการณ์อนาคตนั้นต้องมีทักษะ (Skills) ในด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creating) มีความรู้ความเข้าใจและความชื่นชอบ (Understanding and Appreciating) มีการ พัฒนา (Development) โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมี ความมั่งคั่งมีมุมมอง (Perception) ในอนาคตที่เป็นไปได้และมีความชัดเจนในสถานการณ์ (Possible Futures and Clarification Of Emerging Situations) มีการพัฒนาและความรู้ความ เข้าใจ (Developing and Understanding) โดยมีความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการตาม ทางเลือกที่เป็นไปได้โดยใช้พื้นฐานในปัจจุบันเพื่อสร้างสรรค์อนาคต และยังสอดคล้องกับ Popper (2008, p. 32) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต เพื่อประโยชน์ในการปรับตัวขององค์กรนั้นต้องอาศัยทักษะหลายด้านและฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญในเรื่องการวางแผนอนาคต (Forward Planning) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการตัดสินใจ (Decision Making) ดังนั้น ความสามารถคาดการณ์อนาคตจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.3.2 ความมั่นคงทางจิตใจ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีจิตใจมั่นคง ไม่เชื่อคนง่าย ไม่เลิกล้มความตั้งใจอะไรง่าย ๆ (0.86) ความสามารถที่จะมีความสุขได้ในทุกสถานการณ์ไม่บ่นหรือตำหนิผู้อื่น (0.54) และการเป็นผู้มีเหตุผล มีวิจารณญาณของตนเอง คิดใคร่ครวญตรึกตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ (0.76) ทั้งนี้ เนื่องจากความมั่นใจในตนเอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นคนมั่นใจในความสามารถของตนเองคิดทางบวกและมีความคิดเป็นของตนเอง สอดคล้องกับ Anderson (2008, p. 67) กล่าวว่าลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองประกอบด้วย 1) เป็นคนที่ฟังตนเองและนาตนเองได้ 2) เป็นคนนับถือตนเองเชื่อในความสามารถของตนเองและไม่ดูถูกเหยียดหยามตนเอง 3) เป็นคนมีความคิดเป็นของตนเองไม่ตกเป็นทาสความคิดของบุคคลอื่น 4) เป็นคนที่คิดทางบวกว่าตัวเราสามารถทำได้ไม่คิดทางลบว่าตัวเราไม่เอาไหนตัวเราแย่มากไม่ไหวไม่สู้ 5) เป็นคนที่มีอุปนิสัยดีเช่นกล้าหาญเข้มแข็งไม่หวาดหวั่นไม่ทอดถอนใจต่อความยากลำบาก มีเหตุผล สอดคล้องกับ Zankoski (2010, p. 125) ให้ทัศนะว่าความเชื่อมั่นเป็นสิ่งสำคัญมากกับทุกอาชีพเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถและพลังที่จะทำให้สำเร็จได้การยืนยันมั่นคงในความเชื่อมั่นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้อื่นมั่นใจซึ่งความมั่นใจในตนเองจะเพิ่มขึ้นมากเป็นลำดับเนื่องจากความสำเร็จตามความมุ่งหวังของตนเองมากกว่าคนอื่นสร้างให้ สอดคล้องกับ Maoker (2010, p. 177) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่ยืนยันหรือบ่งบอกคุณค่าในทักษะของบุคคลเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมทัศนคติความรู้สึกรับรู้ที่จะพัฒนาทักษะหรือความสามารถงานที่ประสบผลสำเร็จเกิดจากความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานและในขณะเดียวกันงานที่สำเร็จก็ช่วยสร้างความมั่นใจในตนเองด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ Better (2009, p. 28) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงสมรรถนะที่จะทำงานให้สำเร็จซึ่งประกอบไปด้วยความคาดหวังที่ชัดเจน (Clear Expectation) การเรียนรู้ (Learning) และการได้รับการฝึกฝนที่ดี (Appropriate Training) ดังนั้น ความมั่นคงทางจิตใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.3.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน (0.87) การประพฤติดีตามกฎระเบียบของโรงเรียน (0.82) การมีใจรักบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ (0.77) และการเป็นที่

ปรัชญาและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น (0.54) ทั้งนี้ อาจ เนื่องจากการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็น
 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามมีความซื่อสัตย์และยึดมั่น
 สิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรมและ
 จริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
 สอดคล้องกับ Nanus (1996, p. 135) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีคือการ
 แสดงออกของผู้บริหารเป็นแบบอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ฝึกสอนสร้างความไว้วางใจและ
 การเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Thompson (2000, p.
 202) การเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่รวมถึงการแสดงออก
 ในลักษณะที่อบอุ่นให้ความสนใจ สอดคล้องกับ Sashkin (2003, p. 119) การเป็น
 แบบอย่างที่ดีคือผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างมีความจริงใจความซื่อสัตย์ความหนักแน่นเป็น
 มิตรเป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกับสมาชิก สอดคล้องกับ Kapur (2007, p. 47) การเป็น
 แบบอย่างที่ดีคือการไม่ย่อท้อมีความมุ่งหวังอดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ส่งเสริม
 สนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของ
 บุคลากรอย่าง นอกจากนี้สมชาย เทพแสง (2552, หน้า 116) กล่าวไว้ว่า การเป็น
 แบบอย่างที่ดีหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับและ
 ไว้วางใจสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีจิตใจ
 ในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจเป็นผู้มีความ
 ซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงานให้ความใกล้ชิด
 กับบุคลากรมีความเป็นกันเองสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2553, หน้า
 57) การเป็นแบบอย่างที่ดีคือพฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ
 ให้กำลังใจกับทุกคนบทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของผู้ร่วมงานผู้นำต้องมีความคิดดีเป็นที่
 ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องของผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 62) ได้กำหนดในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่
 มาตรฐานสากลว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็น
 แบบอย่างด้านจริยธรรมสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยม
 ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต ดังนั้น การเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็น
 องค์ประกอบที่สำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.4 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีปฏิภาณไหวพริบ และการเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ (0.57) การเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง (0.51) และมีปฏิภาณไหวพริบ (0.49) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.4.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงผลกระทบด้านต่างๆ โดยตัดสินใจเพื่อประโยชน์ระยะยาวและเพื่อส่วนรวม (0.84) การมีกระบวนการในการค้นหาหรือรวบรวมข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บุคคล หรือแหล่งเรียนรู้อื่น (0.81) การตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง โดยตรวจสอบข้อมูลก่อนทุกครั้ง (0.81) และ การใช้กระบวนการที่เปิดเผยไม่ลำเอียง (0.78) ทั้งนี้ เนื่องจาก การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความยุติธรรมว่าจะต้องมีกระบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง ใช้กระบวนการที่เปิดเผยไม่ลำเอียงและก่อนการตัดสินใจ สอดคล้องกับ กาญจนา นาคสกุล (2550, หน้า 45) ให้ความหมายกระบวนการว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นลำดับตามระบบวิธีดำเนินการตามแบบแผนและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้แน่นอนเช่นกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ วิจิตร ตันหุสทุธิ์และคณะ (2550, หน้า 67) ได้พยายามหาสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจ โดยมีเครื่องมือต่างๆดังต่อไปนี้ 1) มีทางเลือกหลายทาง (alternatives) 2) ข้อมูลในปัจจุบัน 3) พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ สอดคล้องกับ วิทยา ด้านธำรงกุล (2553, หน้า 64) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคที่เผชิญหน้าด้วยการวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ พร้อมทั้งเลือกทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคนั้นๆ นอกจากนี้ Simon (1960 อ้างถึงในอุษนารถ, 2552, หน้า 72) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจการหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่างๆที่มีอยู่การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่างๆ 3 ประการคือกิจกรรมด้านเซาวิปัญญาซึ่งจะเน้นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจ, กิจกรรมด้านการออกแบบคือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ, กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงใน

เทพสงวน กิตติพันธ์, 2553, หน้า 40) ให้ความหมายว่าการตัดสินใจคือการตกลงใจที่ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ การตัดสินใจเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคนและเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่สิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการดำเนินการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อย ต่อมา Cliffs Notes (2009, online) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจว่ามีขั้นตอนทั้งหมด 7 ขั้นตอนได้แก่ 1) การกำหนดหรือนิยามปัญหา 2) ระบุข้อจำกัดของแต่ละองค์ประกอบ 3) หาทางเลือกที่อาจเป็นไปได้ 4) วิเคราะห์หรือศึกษาทางเลือก 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 6) ดำเนินการตัดสินใจ 7) สร้างระบบการควบคุมและประเมินผล ทำนองเดียวกัน Hereford (2009, p. 144) กล่าวถึงการทำการตัดสินใจที่ดีว่ามีขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดการตัดสินใจว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สุดท้ายของการตัดสินใจคืออะไร 2) ต้องรวบรวมข้อเท็จจริงข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาประเมินทางเลือกที่ต้องการ 3) ระดมสมองเพื่อพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้และตัดสินใจทางเลือกที่มีคุณค่าที่เป็นประโยชน์และมีความคงอยู่ตลอดไป 4) ชั่งน้ำหนักความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ที่ได้พูดง่าย ๆ ตามตนเองว่าอะไรจะดีที่สุดที่จะเกิดขึ้นได้ถ้าฉันทำการตัดสินใจ 5) จัดทำรายการที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพร้อมกับจัดลำดับและพิจารณาความสำคัญอันไหนสำคัญน้อย 6) รวบรวมความคิดเห็นผลกระทบที่จะได้รับกลับมาจากความไว้วางใจหรือสถานการณ์ที่คล้ายๆ กันที่จะทำให้เกิดการโต้แย้งซึ่งอาจจะมีมุมมองหรือแนวคิดที่เห็นต่าง 7) ทำการตัดสินใจและตรวจสอบผลของการตัดสินใจและทำให้แน่ใจว่าผลที่ได้รับมานั้นเป็นความต้องการที่แท้จริง และ Williams (2009, p. 57) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจว่าจะต้องมีกระบวนการสำหรับการพิจารณาซึ่งได้แก่ 1) จะต้องรับรู้หรือเข้าใจ 2) จะต้องทำให้ชาวสะอาดและเข้าใจง่าย 3) จะต้องมียุทธศาสตร์ 4) จะต้องปฏิบัติหรือตัดสินใจและ 5) จะต้องมีการทบทวน ดังนั้น การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถในการตัดสินใจ

2.2.4.2 การเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีกระบวนการติดตาม ประเมินผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงองค์กร (0.83) การมองหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงองค์กรและวิธีการทำงานให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา (0.82) ความกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ยอมรับผลกระทบด้านต่างๆ ได้ (0.80) และความตระหนักถึงการแก้ไขปัญหาพร้อมกันการทำงานเป็นทีมและการรู้จักองค์ประกอบ

ของความสำเร็จในการทำงาน (0.79) ทั้งนี้ เนื่องจากการเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกล้าเผชิญกับปัญหาในองค์กรและต้องตระหนักถึงการแก้ไขปัญหาร่วมกันตามเป้าหมาย เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การปรับปรุง ต้องมองหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อที่จะปรับปรุงองค์กร สอดคล้องกับ Glanz (2006, p.156) กล่าวว่า การเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเข้าใจถึงโอกาสที่การเปลี่ยนแปลงนำมาให้ซึ่งต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การปรับปรุง สอดคล้องกับ Lindsey (2005, p.67) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ต้องเข้าใจทฤษฎีของระบบสถานศึกษาในสังคมมองว่าโรงเรียนเป็นองค์กรในระบบเปิด เป้าหมายขององค์กรต้องชัดเจนส่งเสริมปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของนักเรียนจะต้องเข้าใจถึงโอกาสที่มีการเปลี่ยนแปลงต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การปรับปรุงและต้องคำนึงถึงความขัดแย้ง ดังนั้น การเผชิญกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถในการตัดสินใจ

2.2.4.3 การมีปฏิภาณไหวพริบ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นคนคล่องแคล่วตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับและแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์กระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง (0.80) ความมีปัญญาดี ไม่ประมาทและวางตัวได้เหมาะสม (0.75) ความรอบรู้ทักษะชีวิต เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา ช่างสังเกตและรู้จักวิเคราะห์ข้อมูล (0.75) ความฉลาด คิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่ มองโลกหรือปัญหาในแง่บวกกรอบ และพยายามคิดปรับปรุงสิ่งรอบข้างให้ดีขึ้นเรื่อยๆ (0.69) และความรู้เท่าทันหรือเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ชอบการทำงานกับคนจำนวนมาก และฝึกแก้ปัญหาบ่อยๆ (0.68) ทั้งนี้ เนื่องจาก การมีปฏิภาณไหวพริบเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่ความมีปัญญาดี รู้เท่าทัน ความรอบรู้ ความฉลาดที่เกิดแต่เรียนและคิด คิดสร้างสรรค์ เป็นคนคล่องแคล่ว แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 22) ได้อธิบาย การมีปฏิภาณไหวพริบว่า “รู้จักสังเกตโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่าเมื่อมีเหตุนั้นจะต้องปฏิบัติการณ์อย่างนั้นอย่างนี้ เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดต่อกิจการและทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลันทันท่วงที” กล่าวได้ว่าผู้มีไหวพริบดีจะมีคุณสมบัติบางประการอยู่ในตัวเอง ได้แก่ 1) มีสติปัญญาดี 2) ช่างสังเกต 3) มีความรอบรู้พหุสูต 4) เชื่อมั่นในตนเอง 5) ความจำดี 6) สามารถวินิจฉัยสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้อง 7) มีความรวดเร็วและมีไหววไว สอดคล้องกับ มัณฑรา ธรรมบุษย์ และคณะ (2549, หน้า 54) ได้ให้ความคิด

เกี่ยวกับการมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถทำได้ ดังนี้ 1) ฝึกหัดคิดวิเคราะห์แยกแยะเรื่องราวต่างๆ จนเคยชิน รวมทั้งฝึกสรุป หรือสังเคราะห์เป็นหลักหรือทฤษฎีด้วยตนเอง 2) ฝึกความคิดให้ฉับไว โดยเฉพาะความคิดที่มีสามัญสำนึก 3) ฝึกพูดจาตอบโต้อย่างฉับไวและทันคน 4) เมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าต้องสงบและตั้งสติ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ จะถูกผิดก็ขอให้กล้าทำ 5) ฝึกฝนเซาว์ เช่น แก้ปัญหาเซาว์ 6) ต้องขจัดความลังเลสงสัย สอดคล้องกับ Cunn and Holl (1975, p.107) ได้นิยามถึงการมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถทำได้ ดังนี้ 1) มีการใช้เหตุผล 2) มีการเน้นที่การอยู่รอด โดยผู้นำจะเน้นเรื่องความปลอดภัย ความไว้วางใจกัน และสร้างทีมงาน 3) มีการใช้ประสบการณ์เดิม แล้วจึงหาข้อมูลสนับสนุนความคิด 4) มีความมุ่งเน้นความเป็นเลิศ โดยการเน้นความเจริญก้าวหน้า การปรับตัว และ Bass (1985, p.91) ให้คำนิยามการมีปฏิภาณไหวพริบ ว่า หมายถึงผู้นำที่มีไหวพริบ เหตุผลรอบคอบ มีแนวทางและความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ คล่องแคล่ว แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความอยากรู้อยากเห็น ดังนั้น การมีปฏิภาณไหวพริบจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถในการตัดสินใจ

2.2.5 องค์ประกอบหลักด้านความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง ความซื่อสัตย์ และการมีจิตสาธารณะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง (0.55) ความซื่อสัตย์ (0.55) และการมีจิตสาธารณะ (0.53) ซึ่งมีข้ออธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.5.1 การประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรักชาติศาสนา และ พระมหากษัตริย์ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย ศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ (0.84) การประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีโดยการ รู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด รักษาสมบัติส่วนรวมเสมือนของตนเอง (0.81) ความมีจิตอาสาให้บริการสังคมเป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคมเป็น คนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดจากตนเองอันมีผลกระทบต่อสังคม (0.79) และความตั้งใจเรียน เข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล รอบคอบ มุ่งประพฤติแต่ความดีจนติดเป็นนิสัย (0.78) ทั้งนี้ เนื่องจากการประพฤติตนตามหน้าที่พลเมือง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า พลเมืองที่ดี จะต้องเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา มีการบริการเป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้อง



ไว้ซึ่งสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง ดังที่ พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ, 2543, หน้า 2) ได้ให้ทัศนะโดยสรุปเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดีว่า พลเมืองดีก็คือคนที่มีวิชาความรู้ดีมีความประพฤติดีและรู้จักหน้าที่ ในฐานะพลเมืองดี มีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักรักษาเกียรติยศตนเองและผู้อื่นมีจิตรักสงบ และจิตสาธารณะ สอดคล้องกับกรมการศาสนา (2544, หน้า 42) ให้ความหมายว่า พลเมืองดีคือ กำลังสำคัญของชาติต้องรักษาดีเดชาพาศาสนาเทิดทูนพระมหากษัตริย์ ในทำนองเดียวกันทศพร มณีศรีษา (2544, หน้า 4) กล่าวว่าพลเมืองดีจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเสียสละเพื่อส่วนรวมและมีคุณธรรมแห่งพลเมืองดี ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่าพลเมืองดี หมายถึง พลเมืองที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดเห็นและมีการพบปะชุมชนของตนเอง สอดคล้องกับ กระมลทองธรรมชาติ และคณะ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองที่ดีจะมีลักษณะอย่างไหนั้นสังคมจะเป็นผู้กำหนดลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อที่จะได้พลเมืองที่ดีตามต้องการ ดังนั้นคุณลักษณะที่สำคัญของพลเมืองดีมี ดังนี้ 1) ต้องเป็นบุคคลที่เคารพในเหตุผล 2) ต้องเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 3) ต้องเป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ 4) ต้องเป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย 5) ต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และ วันเพ็ญ สืบสกุล พรหม (2556, หน้า 14) สรุปว่าลักษณะของความเป็นพลเมืองดี หมายถึงเป็นพลเมืองดี มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลไม่ก่อให้เกิดปัญหาของสังคมรู้จักสิทธิหน้าที่ ต่อตนเองครอบครัวชุมชนและประเทศชาติมีจิตสาธารณะเป็นผู้มีความรู้ดี ความประพฤติที่ดี มีจิตใจที่ดีมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ รักษาสิ่งแวดล้อม มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเองและสังคม ดังนั้น พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นพลเมืองดี

#### 2.2.5.2 ความซื่อสัตย์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประพฤติตรงไปตรงมาต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ (0.85) ความเปิดเผยโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่จริงจังก่อการงาน มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้จริงๆ (0.84) และความจริงใจไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงไม่หลอกลวง จริงจังก่อวาจา รักษามิตรภาพ จงรักภักดี รู้คุณคน (0.79) ทั้งนี้ เนื่องจากการ ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่ประพฤติตรงไปตรงมา จริงใจไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น ดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553, หน้า 14) กล่าวว่า

ความซื่อสัตย์คือประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจปลอดจากความรู้สึก  
ลำเอียงหรืออคติผู้ที่มีความซื่อสัตย์คือผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพตรง  
ต่อเวลาไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อมรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่าง  
เต็มที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2553, หน้า 32) ความซื่อสัตย์ หมายถึง  
การปฏิบัติตนทางกายวาจาจิตใจที่ตรงไปตรงมาไม่แสดงความคดโกงไม่หลอกลวงไม่เอา  
เปรียบผู้อื่นล้นวาทาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดีไม่กลับกลอกมี  
ความจริงใจต่อทุกคนจนเป็นที่ไว้วางใจของคนทุกคน สอดคล้องกับ ไมตรี แก้วลา  
(2554, หน้า 24) กล่าวว่าผู้ที่มีความซื่อสัตย์จะส่งผลดีต่อตัวเองและต่อหน่วยงานประการ  
ที่ 1) จะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน 2) จะได้รับความน่าเชื่อถือ 3) จะมีโอกาสได้  
สร้างผลงาน 4) มีโอกาสรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ Josephson (2009,  
online) กล่าวว่าความซื่อสัตย์ (Honesty) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ  
1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่  
ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ (Sincerity) ความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจาก  
กลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา (Candor) และไม่อ้อมค้อม (Frankness)  
4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ (Honesty In Conduct) คือการปฏิบัติตามกฎกฎหมาย  
ระเบียบ (Rules) สอดคล้องกับ Berghofer and Schwartz (2008, online) กล่าวถึงลักษณะ  
ที่เป็นพื้นฐานของผู้นำในด้านความซื่อสัตย์ได้แก่เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริงการ  
ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ และ Mowbray (2009, online)  
กล่าวถึงความซื่อสัตย์ว่ามีความโปร่งใสมีความซื่อตรงเชื่อถือได้ไว้วางใจได้เป็นผู้สามารถ  
สื่อสารได้ชัดเจนคือความสามารถในการสร้างความเข้าใจความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุ  
คคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเป็นไปได้ความสามารถในการทำความเข้าใจในเรื่องที่มีการ  
ติดต่อสื่อสาร ดังนั้น ความซื่อสัตย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นพลเมืองดี

2.2.5.3 การมีจิตสาธารณะ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก  
องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวมทั้งด้านกำลัง  
กาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญาด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่หวังเอา  
หน้าหรืออามิสสินจ้าง (0.89) การเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและมีส่วนร่วมใน  
การแก้ไขปัญหาโดยเข้าร่วมและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา (0.86) การมี  
ส่วนรวมในการบริการสังคมโดยเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมวางแผนการใช้  
เวลาเพื่อบริการชุมชน (0.82) ความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบต่อสังคม พยายามแก้ไข

ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสม (0.81) และการตระหนักและภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นสมาชิกของสังคมแสดงบทบาทตามหน้าที่ รู้จักรักษาผลประโยชน์ของสังคม (0.80) ทั้งนี้เนื่องจาก มีจิตสาธารณะเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความตระหนักว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่ง of สังคม มีความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบต่อสังคม มองตนเองเชื่อมโยงกับสังคม เห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นั้น เสียสละเพื่อส่วนรวมทั้งด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา มีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการบริการรับใช้สังคม ร่วมพัฒนาชุมชน ดูแลชุมชน เป็นอาสาสมัครด้วยความเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ราชบัณฑิตยสถาน (2546 หน้า 231) ให้ความหมายของจิตสาธารณะ หมายถึง ภาวะที่จิตตื่นและรู้สึกตัว การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมจิตสำนึกต่อสังคม จิตสำนึกต่อส่วนรวม จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ สอดคล้องกับ Sills (1972 p. 567) กล่าวว่า จิตสาธารณะคือการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมจิตสำนึกต่อสังคม จิตสำนึกต่อส่วนรวม จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ ทำนองเดียวกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคำว่าจิตสาธารณะ หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคมและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับกนิษฐา นิทัศน์พัฒนา และคณะ (2541, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าจิตสำนึกสาธารณะว่าเป็นคำเดียวกับคำว่าจิตสำนึกทางสังคม หมายถึงการตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกันหรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกับตน สอดคล้องกับ หฤทัย อัจจุประ (2544, หน้า 37) ให้ความหมายจิตสำนึกสาธารณะ คือ ความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกรับรู้ปัญหาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำนึกถึงพลังของตนว่าสามารถร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้ และลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับคนในสังคมและ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า จิตสาธารณะ เป็นการกระทำด้วยจิตวิญญาณที่มีความรักความห่วงใยความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมโดยรวม การมีคุณธรรมจริยธรรม และการไม่กระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคมประเทศชาติ การมีจิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คิดในทางที่ดี ไม่ทำลายเบียดเบียนบุคคล สังคม วัฒนธรรมประเทศชาติและสิ่งแวดล้อมการกระทำและคำพูดที่มาจากความคิดที่ดี การลดความขัดแย้งและการให้

ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมโดยรวมมีความสุข ดังนั้น การมีจิตสาธารณะ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นพลเมืองดี

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรกำหนดแนวทางและมาตรฐานคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียนนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ได้ผ่านการทดสอบและยืนยันในเชิงวิชาการว่าสามารถอธิบายภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียนได้

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษา ควรบรรจุหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนในด้านแนวความคิด เจตคติ พฤติกรรม ร่างกาย จิตใจ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนวุฒิภาวะทาง อารมณ์ให้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 56 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมกับสภาพและ บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจน ผู้รับผิดชอบงานสถานักเรียน ควรใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับภาวะผู้นำของ คณะกรรมการสถานักเรียนได้

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างเกณฑ์การประเมินหรือเป็นแนวทางในการฝึกอบรม นักเรียนที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพ

2.3 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า สมการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้  $LSC = 1.00(SC) + 0.97(CZ) + 0.96(DS) + 0.95(RS) + 0.87(CS)$  จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ดังนั้น ในการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความเชื่อมั่นในตนเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพได้

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ดังนั้น จึงควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณลักษณะของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

3.2 การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งต่อไป จึงควรวิจัยให้ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

3.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา