



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23

วิทยานิพนธ์
ของ
เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23

วิทยานิพนธ์
ของ
เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF A LEADERSHIP ENHANCEMENT PROGRAM FOR STUDENT
COUNCIL COMMITTEES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22 AND 23

BY

CHETTHASAK KHAMMAWAPEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Education in Educational Administration and Leadership
at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	ประธานกรรมการสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ	 (รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)		กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ
ความร่วมมือและกำลังใจอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะอาจารย์
ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างและโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้
บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์
ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่เมตตาดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา
โดยการให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี
คณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร และคณาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยและประสบการณ์
ต่าง ๆ อันมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจสอบเครื่องมือและตรวจสอบรูปแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นซึ่งเป็น
ประโยชน์สูงสุดต่อการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ พ.ต.ท.บุญธรรม คำมะวาปี และนางประพัฒน์ คำมะวาปี
ผู้เป็นบิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้า ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจ
ด้วยดีมาโดยตลอด และขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย
ไม่อาจกล่าวนามมาได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา
บูรพาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยได้เรียนรู้
ซึ่งถือเป็นประสบการณ์ที่มีค่ายิ่ง จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
ผู้วิจัย	เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน 2) สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา
นักเรียน และ 3) ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research
and Development : R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน และระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผล
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างในการ
ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนได้จากการเลือก
แบบเจาะจง (Purposive sampling) และสมัครใจ ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
จาก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร ประจำปี
การศึกษา 2563 จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม 2) แบบประเมิน
ทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และ

3) แบบประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของคณะกรรมการสถานักเรียน และผู้สังเกตการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มี 4 องค์ประกอบ คือ

1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และ 2) คู่มือประกอบการใช้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4 เล่ม คือ ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสร้างทีมงาน

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 โดยการทดลองใช้ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ความรู้ภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) ทักษะภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ 3) ความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ คณะกรรมการสถานักเรียน

TITLE	Development of a Leadership Enhancement Program for Student Council Committees in Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 and 23
AUTHOR	Chetthasak Khammawapee
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Preecha Kampirapakorn Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration and Leadership)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine components of leadership of student council committees, 2) construct and develop the leadership enhancement program for student council committees, and 3) validate and assess the efficiency of the developed program. This Research and Development (R&D) was performed in three phases: Phase I– Investigation of leadership components of student council committees, Phase II– Construction and development of the leadership enhancement program for student council committees, and Phase III– Validation and evaluation of program efficiency. The developed program was implemented with a sample of 24 members of student council committees, selected through a purposive sampling technique and volunteering in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 and 23 (SESAO) in the academic year 2020 from three provinces, including Sakon Nakhon, Nakhon Phanom, and Mukdahan. The tools for evaluating the efficiency of the developed program included: 1) a leadership knowledge assessment form for student council committee members before and after the intervention; 2) a leadership skills assessment form of student council committee members before and after the intervention; and 3) a satisfaction assessment of participants and observers after the intervention. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings were as follows:

1. The leadership of student council committees in secondary schools under the SESAO 22 and 23 consisted of four components: 1) Human relationship, 2) Responsibility, 3) Decision making, and 4) Team building.

2. The leadership enhancement program for student council committee in secondary schools under the SESAO 22 and 23 consisted of two parts: 1) The leadership enhancement program for student council committees comprised six components, including rational, objectives, methods for leadership development, contents, activities, and measurement and evaluation, and 2) The application handbooks on leadership enhancement development for student council committees comprised four volume of leadership user's manuals, namely leadership building, human relationship, responsibilities, decision making, and teamwork building.

3. The results of efficiency assessment of the developed program implementation revealed that: 1) Leadership knowledge of student council committee members after the intervention was significantly higher than that of before at the statistical significance of .01 level, 2) Leadership skills of student council committee members after the intervention were significantly higher than those of before the intervention at the statistical significance of .01 level, and 3) The satisfaction of program participants and observers after the intervention was at the highest level.

Keywords: Leadership Enhancement Program, Student Council Committees

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	16
ความหมายของภาวะผู้นำ	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	23
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	32
แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน	32
ความหมายของคณะกรรมการสถานักเรียน	33
ความสำคัญของคณะกรรมการสถานักเรียน	34
บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน	36
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน	37
การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน	39
องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	39
องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ	87
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ	87
การสร้างและพัฒนาโปรแกรม	92
ความหมายของโปรแกรม	94
องค์ประกอบของโปรแกรม	95
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	98
งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ	99
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา	106
ความหมายของการวิจัยและพัฒนา	106
ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา	108
กระบวนการวิจัยและพัฒนา	110
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	119
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	126
ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้	143
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน	149
ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	152
ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้	161

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	173
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	173
	วิธีดำเนินการวิจัย	173
	สรุปผล	174
	อภิปรายผล	176
	ข้อเสนอแนะ	185
	บรรณานุกรม	187
	ภาคผนวก	203
	ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความอนุเคราะห์	205
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
	ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือการวิจัย	309
	ภาคผนวก ง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23	317
	ภาคผนวก จ คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23	349
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	457
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	463

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 30
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการ สภานักเรียน 42
3	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของมนุษย์สัมพันธ์ 47
4	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้ของมนุษย์สัมพันธ์ 51
5	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ 54
6	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบ 59
7	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ 62
8	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้ของการตัดสินใจ 66
9	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงาน 70
10	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้ของการสร้างทีมงาน 76
11	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน 82
12	สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน 97
13	การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และสรุปความเห็นจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 123
14	สรุปรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน 128
15	สรุปรายละเอียดคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสภานักเรียน 130
16	ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน 141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบประเมินทักษะ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	142
18	ผลการศึกษาค่าประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	150
19	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	158
20	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลุ่ม ประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน ทั้ง 4 เล่ม	159
21	ผลการเปรียบเทียบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	162
22	ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้าความรู้ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	163
23	ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	164
24	ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้าทักษะ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	165
25	ความพึงพอใจภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	166
26	แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ	311
27	แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ	312

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	แบบประเมินความพึงพอใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังการเข้าร่วมโปรแกรม	313
29	แบบสรุปผลค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน	315
30	แบบสรุปผลค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน	316

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	31
3 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน	43
4 องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์	48
5 องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ	55
6 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ	63
7 องค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงาน	72
8 กรอบแนวคิดของการวิจัย	115
9 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	118

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการคมนาคม เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว โลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคแห่งสังคมโลกและเศรษฐกิจสากล เนื่องมาจากพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด และอย่างต่อเนื่อง ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนจากยุคคอนกรีตไปสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง จากการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ลงนามสัตยาบันไว้ รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศ โดยการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖) ทั้งนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย “โมเดลประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (เพ็ญพร ทองคำสุก, 2553, หน้า 1) และในการพัฒนาคนในชาติเพื่อเผชิญกับสภาพการณดังกล่าวข้างต้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต หลายประเทศใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณภาพของประชากร จะเป็นเช่นใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสำคัญ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 1)

ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มพลังของชาติ คือ เด็กและเยาวชน การให้ความสำคัญกับศักยภาพของเด็กและเยาวชน ย่อมเป็นการเตรียมการเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “เด็กวันนี้ คือ ผู้ใหญ่ในวันหน้า” (พลู เดชะรินทร์, 2555, หน้า 10) เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน นักศึกษา หากได้รับการพัฒนาที่ดี ให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ย่อมจะเป็นกำลังสำคัญและเป็นอนาคตของชาติ ในการพัฒนาประเทศให้เจริญงอกงามทั้งในด้านความเป็นชาติ ศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2557, หน้า 1) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงต้องขับเคลื่อนกิจกรรมสถานักเรียนสู่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สถานักเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและนำหลักธรรมมาภิบาล มาดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการประชาธิปไตย วิถีประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียน มีคารวธรรม ปัญญาธรรม สำนึกศีลธรรมในการสร้างความสุขในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชนไปจนถึง สังคมและประเทศ สถานักเรียนจึงเป็นรากฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตและเป็นพลังที่เข้มแข็งของชาติ (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2558, หน้า 3-4)

บทบาทการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนจะต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการควบคุม ชี้นำ เปลี่ยนแปลง กระตุ้น รวมพลัง สร้างความเชื่อมั่น ให้กลุ่มบุคคลปฏิบัติและทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย และมีลักษณะภาวะผู้นำที่ดี สามารถเป็นตัวแทนขององค์กรได้ มีความสามารถในการสอนงาน สร้างทีมงาน ทำงานเป็นทีม แก้ปัญหา ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้อื่นทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร สามารถติดต่อสื่อสารและแสดงความสัมพันธ์จูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม มีอิทธิพลต่อการทำงาน ผู้นำในทัศนะใหม่ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ยึดถือการเปลี่ยนแปลง กระจายอำนาจและมอบอำนาจ มุ่งเน้นความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีต่อกัน แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ เด็กไทยรุ่นใหม่จำนวนมากไม่ต้องการเป็นผู้นำ เนื่องจากชินกับการเป็นผู้ตามมากกว่า ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเลี้ยงดูแบบประคบประหงมจากครอบครัว ระบบการศึกษาที่สร้างเด็กให้คิดตามมากกว่าคิดสร้างสรรค์

และหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนขาดเนื้อหาที่สอนให้เด็กมีภาวะผู้นำ ดังนั้น ประเทศไทย อาจประสบปัญหา ขาดผู้ที่ต้องการเข้ามานำทิศทางประเทศในอนาคต การสร้างผู้นำ จึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ควรให้ความสำคัญ และต้องเริ่มพัฒนาผู้นำตั้งแต่ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังนั้นคณะกรรมการสถานักเรียนควรจะได้รับ การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่มีอิทธิพลในการควบคุม ชี้นำ เปลี่ยนแปลง กระตุ้น รวมพลัง สร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มนักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติและ ทำงานร่วมกันไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยในสถานศึกษาลดน้อยลง ตอบสนองต่อการดำเนินการตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีจุดหมายปลายทาง ให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (ปฏิมา นรภัทรพิมล, 2555, หน้า 5)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยการพัฒนา ภาวะผู้นำในนักเรียน โดยกำหนดเป้าหมายที่กลุ่มของคณะกรรมการสถานักเรียนในระดับ มัธยมศึกษา มีอายุอยู่ในช่วงอายุไม่ต่ำกว่า 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นกลุ่มเยาวชนที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Montessori (อ้างถึงใน Popper and Mayselless, 2007, p. 664) ที่เชื่อว่าชีวิตมนุษย์ในช่วง Sensitive periods หรือช่วงเวลาที่เด็กมีความพร้อมสูงสุดที่จะเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เป็นช่วงเวลาที่ควรจะต้อง ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็น การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 นั้นเป็นเพราะผู้วิจัยเห็นว่า คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นเด็กและเยาวชนที่มีบทบาท เป็นผู้นำนักเรียนในโรงเรียน เป็นผู้นำการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สามารถ ถ่ายโอนความรู้และหลักการเรื่องภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และเป็นต้นแบบของนักเรียน รุ่นต่อ ๆ ไป และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ที่พัฒนาขึ้น จะส่งผลให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ ที่จะนำกลับไปใช้ที่โรงเรียน บ้าน และการทำงานในอนาคตที่ต้องใช้ภาวะผู้นำสูงขึ้นไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ที่เหมาะสมควรประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ที่พัฒนาขึ้นควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
3. เพื่อตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่ความเหมาะสมในการนำไปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้

2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีประสิทธิผล สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนให้สูงขึ้นได้

3. คณะกรรมการสถานักเรียนได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

4. สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนที่มีคุณสมบัติและบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน กำหนดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำนักเรียน ของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้ จักรี ต้นเชื้อ (2555); สำนักพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557); ทศนพรรณ จิราธิกษ์ (2558); สุทธิรักษ์พันธ์ พันภัยพาล (2558); สุเวศ กลับลศรี (2557); นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559); วันวิสาข์ กันทาทอง (2559); ศิลปิน พรหมมณี และสุธิดา หอวัฒนกุล (2560); ปฏิมา นรภัทรพิมล (2561) และ Ricketts and Rick (2002, Online) โดยมีรายละเอียด องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) มนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

2) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย (1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

3) การตัดสินใจ ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา
(2) การสร้างทางเลือก และ (3) การพิจารณาทางเลือก

4) การสร้างทีมงาน ประกอบด้วย (1) การสร้างแรงจูงใจ
(2) การสร้างเป้าหมายร่วม (3) การสื่อสาร และ (4) การประสานความร่วมมือ

1.2 องค์ประกอบของโปรแกรม กำหนดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้ เชษฐาค้าคหล่อ (2557); พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557); บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559); พิมพ์พิศ ชัชชวพันธ์ (2559); ญตภาค กัลปดี (2559); นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559) และพิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563) ได้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) เนื้อหาสาระของโปรแกรม
- 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
- 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม
- 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ปีการศึกษา 2561 จาก 130 โรงเรียน จำนวน 1,300 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการหาคุณภาพเครื่องมือ (Try out) คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นทดลองใช้ (Trial run) คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และความสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม รูปแบบการทดลองใช้เป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน และหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (One group pretest-posttest design)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

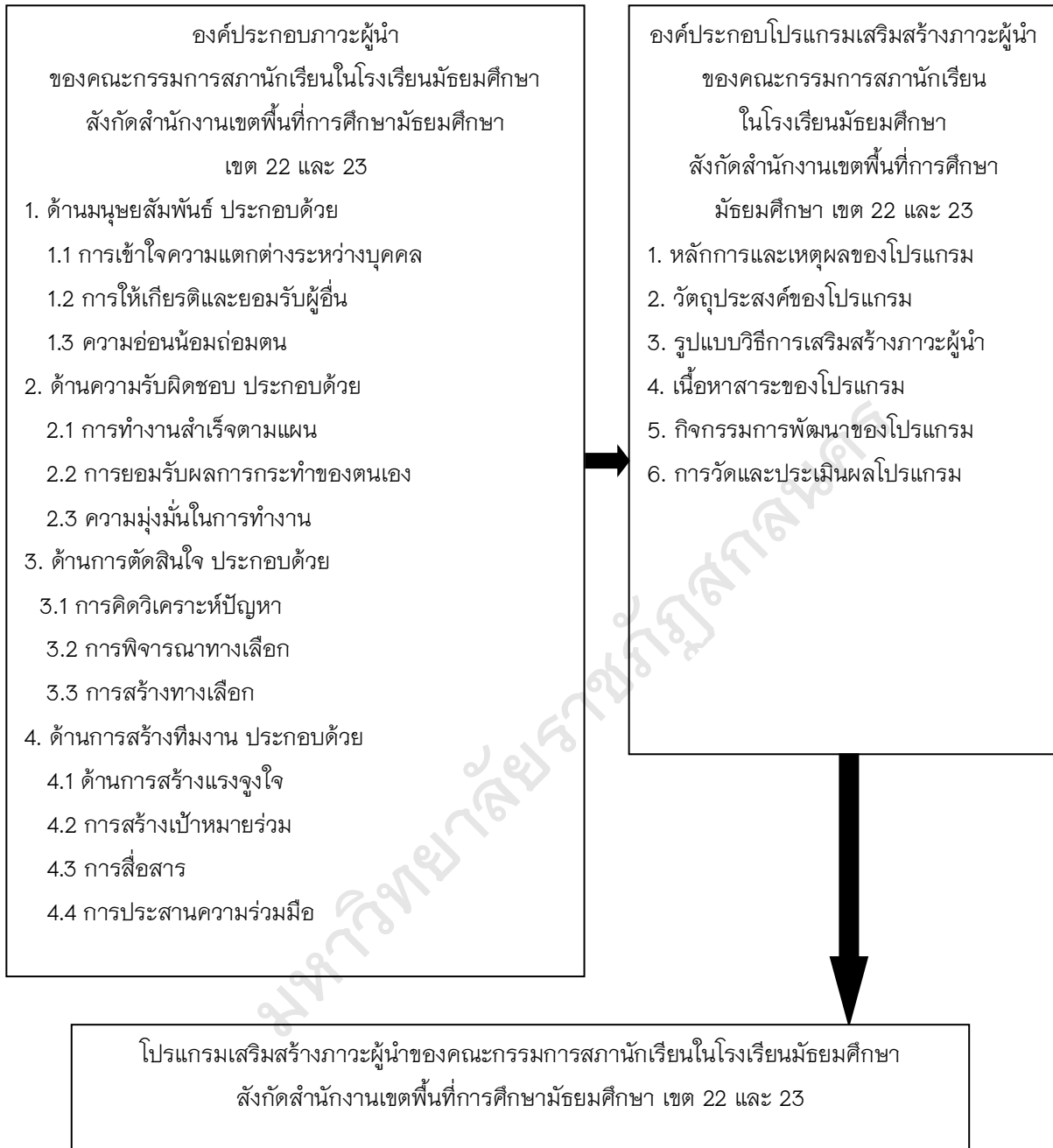
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้ 22-23 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเจพาะ

1. คณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงควมมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีความหมาย ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ซินชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

3.1.1 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะนำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

3.1.2 การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุกตลกจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

3.1.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อม ถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

3.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาเพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

3.2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จ ของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบ ได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และ คุณธรรม

3.2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีม ในการปฏิบัติงาน ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในการกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน 2) ทันทต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา

3.2.3 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจาก การกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิด โดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็ม ความสามารถ 2) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิด ความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

3.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณา กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล

โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่

1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

3.3.1 การคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และเตรียมการแก้ไข ปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

3.3.2 การสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้อง ประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

3.3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และ วิจาร์ญาณที่ดี เลือกทางเลือกการที่เป็นไปได้ และเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์หรือ สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ กลั่นกรองและ ระดมสมองร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อนตัดสินใจ เลือกทางเลือกร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ และเหตุผลในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ และ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

3.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนเอง และผู้ร่วมงานสูงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถ สื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์

สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

3.4.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิถีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

3.4.2 การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสงสัยโต้แย้งอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3.4.3 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูดท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

3.4.4 การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีม

ที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เพชฌัญญูหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ

2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน หมายถึง แผนหรือกิจกรรมเฉพาะทาง ที่มุ่งพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ได้รับการพัฒนาตาม จุดมุ่งหมายหรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5. องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

6. การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพของโปรแกรม คือ การตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโปรแกรม 2) การประเมิน ประสิทธิภาพของการทดลองใช้โปรแกรม คือ การประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และการประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ ว่ามีผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

7. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ตั้งอยู่ใน 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

8. ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 2.2 ความหมายของคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 2.3 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 2.4 บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน
3. การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 3.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 - 3.2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 - 4.2 การสร้างและพัฒนาโปรแกรม
 - 4.3 ความหมายของโปรแกรม
 - 4.4 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.5 การวัดและประเมินผลโปรแกรม
 - 4.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

5.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

5.2 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

5.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถในการนำ (Capacity or ability to lead) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้ได้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำ มีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) แบบต่าง ๆ ทั้งนี้ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 7) ในการนำเสนอ นิยาม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับ “ภาวะผู้นำ” นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ถือได้ว่าเป็นคำที่มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปมาก ดังคำ Stogdill (1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 13) ที่ได้เคยกล่าวว่า จำนวนนิยามของคำว่า Leadership มีมากมายพอ ๆ กับจำนวนบุคคลที่ให้คำนิยาม เช่น Greenfield (1986 อ้างถึงใน กมล ตราชู, 2553, หน้า 57) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความพยายามอย่างจริงจังของบุคคล ในการสร้างโลกสังคม (Social world) สำหรับผู้อื่นโดยพยายามผูกมัดให้ผู้อื่นเข้ากับค่านิยมที่ตนเห็นว่าเหมาะสม องค์การจึงเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลที่มีค่านิยมดังกล่าว เช่นเดียวกับ Yukl (2002 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553, หน้า 7) ได้อธิบายสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายแตกต่างกันว่า อาจเนื่องมาจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำของนักวิจัยแตกต่างกัน ในการศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอทัศนะของนักวิชาการที่ได้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 19) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการชักจูงโน้มน้าวให้กลุ่มบุคคล เห็นว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องและต้องการการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยินยอมพร้อมใจ

นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์ (2559, หน้า 19) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการที่บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ใช้วิธีการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สมัย วัชชุม (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีความสามารถบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับยกย่องและยอมรับจากบุคคลในองค์การไว้วางใจและให้ความร่วมมือ

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันพร สิทธิสาร (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ผู้นำเป็นความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ วิธีการปฏิบัติงาน ให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นลักษณะของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในปรากฏการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จร่วมกัน ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 42) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะเพื่อจูงใจโน้มน้าว ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติ ตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่ เป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถ สรุปความหมาย ได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แสดงถึงความสามารถที่พลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้ กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การ ของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากร ทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ทศชัย ชัยมาโย (2562, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำที่จะนำพา ให้องค์การเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ในการบริหารองค์การ เพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตาม จุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่ม สมาชิกมากยิ่งขึ้น และนพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงาน เผชิญสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร เช่นเดียวกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัย ที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ

โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ ก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การ จะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้นแต่นำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน และรัตติกาล จงวิศาล (2556, หน้า 7-8) กล่าวว่า ช่วงเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำเป็นประเด็นที่มีการศึกษาและวิจัยจำนวนมาก ภาวะผู้นำ

มีการกล่าวถึงและถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง เห็นได้จากมีสิ่งพิมพ์ หนังสือ ตำรา บทความ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีตีพิมพ์เป็นจำนวนมาก และมีหลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนาภาวะผู้นำจำนวนมากเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ประเทศที่พัฒนาแล้วและในกลุ่มผู้มีความรู้หรือนักวิชาการ มีความพยายามอย่างมากที่จะศึกษาค้นคว้าหาแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าทำอย่างไรจะมีผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งคนจำนวนมาก ตระหนักว่า ภาวะผู้นำจะเป็นหนทางนำพาพวกเขาไปสู่ความสำเร็จ องค์กรมีความต้องการ พัฒนาผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ เพราะเห็นความสำคัญว่า ภาวะผู้นำ ของบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักบริหาร นักธุรกิจ นักวิชาการและนักวิจัย ในหลายสาขาที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ต่างยอมรับว่าภาวะผู้นำของผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ และรวมถึงภาวะผู้นำของพนักงานหรือผู้ตาม ล้วนมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของกลุ่มขององค์กร และการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งข้อเท็จจริงและองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำนี้ ก็ยังคงเป็นที่ต้องการการค้นคว้า และยังต้องศึกษา แนวคิดใหม่ ๆ ต่อไป รวมถึงวิจัยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาและการพัฒนา องค์ความรู้ เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตนเอง ของกลุ่ม และขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กร ทุกประเภทที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์ นั่นเพราะว่าผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นบุคคลที่ใช้ความสามารถในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนประสานความขัดแย้งต่าง ๆ และเป็นหลักยึด ให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันด้วยเช่นกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนั้นการนำเอา ทฤษฎีภาวะผู้นำมากล่าวถึงจะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการบริหาร จากที่เน้นแนวคิดการบริหารจัดการไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ พัฒนาการของกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำ และลักษณะสำคัญของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละยุคแต่ละ สมัยโดยเฉพาะกระบวนทัศน์ที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนกลยุทธ์และการนำไปประยุกต์ใช้ใน ปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อการสรุปในตอนท้ายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 111-235) นำเสนอว่าการศึกษเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยศึกษาเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำ ในเชิงปฏิบัติเพื่อจะทำให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้จำแนกออกเป็น 4 กระบวนทัศน์หลัก คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์การตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกได้ว่ากลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำคือใคร มีคุณลักษณะอย่างไร 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ กลุ่มนี้พยายามตอบคำถามว่าผู้นำจะต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะนำคนอื่นได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 210) นำเสนอว่าการศึกษเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ แบ่งตามระยะการพัฒนาระยะได้เป็น 4 ระยะ คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดหลักมาจากทฤษฎีมหาบุรุษที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดมาโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดหลัก คือ พิจารณาส่งที่ผู้นำปฏิบัติ และเห็นว่าผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกัน 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ แนวคิดหลัก คือ ความสำเร็จของผู้นำ หรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม รูปแบบภาวะผู้นำควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แนวคิดหลักคือ ผู้นำเชิงปฏิรูปต้องมีการสร้างแรงจูงใจและมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามขึ้นเป็นผู้นำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและต่อเนื่องมากที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 ได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากหลักปรัชญาของอริสโตเติล และเชื่อว่าทฤษฎีนี้เป็นรากฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือมีติดตัวมาแต่กำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเรียนรู้ พัฒนา เสริมสร้าง หรือเปลี่ยนแปลงได้ การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอารูปแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not born)

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรม ในระยะที่ผ่านมา มุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เป็นทฤษฎีที่สามารถศึกษาหารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ได้ทั่วไปกับทุกสถานการณ์ ดังนั้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ที่ผ่านมามีคนได้พบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ได้ นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำหรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม โดยตั้งคำถามว่าคุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่กำหนด การวิจัยในกลุ่มนี้

จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational factor) ขึ้นมา เช่น ลักษณะงานที่ทำให้สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตามโดยมีตัวแบบ (model) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Theory)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์การในระดับสูง หรือศึกษาถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจจะส่งผลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เนื่องจากแต่ละทฤษฎีได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดมาตลอดจากยุคของความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วงทศวรรษ 1930-1940 มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ 1960 และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้งในเรื่องของคุณลักษณะพฤติกรรม และตามสถานการณ์ ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา จึงกล่าวได้ว่าในปัจจุบันเรากำลังอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในแง่การประยุกต์ใช้

4. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

องค์กรจะเดินหน้าไปในทิศทางไหน ปัจจัยที่จะส่งผลในสิ่งนี้ได้ดีที่สุดในประการหนึ่ง คือ “ผู้นำ” ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนงาน บุคลากร และองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ประการใด และก็ปฏิเสธไม่ได้ด้วยเช่นกันว่า เพราะผู้นำอีกเช่นกัน ที่เป็นจุดเริ่มต้นของปัญหา

นานาประการ การขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความขัดแย้ง การโต้แย้ง ความล่าช้า ในการปฏิบัติงานในกระบวนการต่าง ๆ ก็ถือเป็นสิ่งที่ผู้นำจะปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้ ด้วยเช่นกัน

ดังนั้น การเสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกมิติรอบด้าน เพื่อให้ได้เรียนรู้วิธีการ เป็นผู้นำที่ดี สิ่งที่สำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงาน และ การใช้ชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากร นั้น ๆ มีภาวะผู้นำที่ดี สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าได้อย่าง “ผู้นำ” อย่างแท้จริง (พิสิษฐ์ เรื่องวิริยะกุล, 2563, ออนไลน์)

4.1 ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2563, ออนไลน์) เสริมสร้าง หมายถึง เพิ่มพูนให้ดีหรือมั่นคงยิ่งขึ้น เช่น เสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ เสริมสร้างสัมพันธไมตรีอันดี มีความหมายใกล้เคียงกันกับพัฒนา ซึ่งหมายถึง ทำให้เจริญ ในส่วนของ ปกรณ์ ปรียากร (2552, หน้า 18) ได้กล่าวว่า โดยรูปศัพท์การพัฒนามาจาก คำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละออน้อย โดยผ่านลำดับ ขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และ เหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ และจากการ ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำว่า “การพัฒนา” แทนคำว่า “การเสริมสร้าง” ผู้วิจัยจึงสรุปว่ามีความหมายเดียวกัน ซึ่งคำว่า “การพัฒนา” นั้นมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 328) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนา ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ สิทธิพรณ จิงสุทวิงษ์ (2560, หน้า 63) ได้นิยามการพัฒนาภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำที่เป็นระบบ เพื่อให้มีทักษะความรู้ ความสามารถพิเศษที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 230) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ความศรัทธา น่าเชื่อถือ สร้างบรรยากาศและความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับ บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 230) ได้กล่าวถึงการพัฒนา ภาวะผู้นำ หมายถึง แผนงานและกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ

เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์การ มีความสามารถด้านการเป็นผู้นำซึ่งความสามารถเหล่านั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ หรือหมายถึง โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถในงานที่ถูกออกแบบ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ได้พัฒนาความสามารถด้านการเป็นผู้นำตามที่องค์การต้องการ และกฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 72-73) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำในด้านของความรู้ ความสามารถทักษะ คุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้ผู้นำได้พัฒนาความสามารถตามที่องค์กรต้องการ ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่างซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบเพื่อให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และกระบวนการดำเนินงานขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์กับกระบวนการของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ หรือการเสริมสร้างภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคล ให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น

4.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 328) เช่นเดียวกับ อุทัย โสวมันคง (2552, หน้า 77) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กร และพฤติกรรมทางสังคม การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะของภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารและการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับ สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 230) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญ เนื่องมาจากการพัฒนาผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ส่งผลให้เกิดองค์กรที่มีความสำเร็จแบบยั่งยืนที่มีผู้นำองค์กร บุคลากรทุกระดับในองค์กร และองค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผล สามารถพัฒนาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรจากส่วนที่สำคัญที่สุด นั่นคือ

การพัฒนาตัวบุคคล การพัฒนาภาวะผู้นำทำให้เกิดผู้นำคนใหม่ ๆ ที่จะแสดงแนวหรือพฤติกรรมออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนที่เป็นผลจากการพัฒนาเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของหน่วยงานหรือองค์กร และที่สำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รับการยอมรับความน่าเชื่อถือของกลุ่มมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นไปโดยการทำงานหนักกว่าทุกคนในกลุ่ม การทำตัวเป็นตัวอย่าง และอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดทีมงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สุดท้ายแล้ว การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถสร้างความมั่นใจแก่ตัวผู้นำ (Self Confidence) มากยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงาน และการสร้างความมั่นใจกับผู้ร่วมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 219-220) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะนำไปสู่การทำในสิ่งที่รู้อย่างมืออาชีพ (Do what you do know) ซึ่งต่อเนื่องมาจากการรู้ว่าจะทำอะไร (Know what you do) ทำให้เป็นประโยชน์แก่ตัวเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาภาวะผู้นำสำคัญต่อการทำงานตามภารกิจในบริษัทที่ได้รับมอบหมายซึ่งถ้าพัฒนาให้ดีจะสามารถโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มที่ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดขององค์กรในการพัฒนาให้บุคลากรเป็นมืออาชีพในการบริหารงานและยกระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 157-158 อ้างถึงใน สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 61-62)

จากความสำคัญของการพัฒนาหรือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อทุก ๆ องค์กร และในทุก ๆ ตำแหน่งของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร นั้นเพราะภาวะผู้นำไม่ได้หมายถึงจะต้องมีเฉพาะในผู้บริหารระดับสูง หรือระดับรองลงมาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีในสมาชิกขององค์กรทุกคน เพื่อช่วยในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างหรือพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งภาวะผู้นำนั้นส่วนหนึ่งควรสะสมมาตั้งแต่เยาว์วัย โดยผ่านการขัดเกลาและปลูกฝังในวัยเด็กเรื่อยมาจนถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ทั้งจากในห้องเรียนและการปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตามเนื่องจากแต่ละองค์กรมีลักษณะ

การบริหารจัดการและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับองค์การของตน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2550, หน้า 88) การเสริมสร้างภาวะผู้นำสามารถทำได้หลากหลายวิธี มีนักวิชาการนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำหลายท่าน ดังต่อไปนี้

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 112) กล่าวถึง วิธีการและ กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ จำนวน 21 วิธี ได้แก่ 1) กรณีศึกษา 2) การพัฒนาด้วยตนเอง 3) การจำลองสถานการณ์ 4) การบรรยาย 5) การฝึกงาน 6) การประชุมสัมมนา 7) การฝึกอบรม 8) การระดมสมอง 9) การศึกษา 10) การศึกษาดูงาน 11) การสอนงาน 12) การแสดงบทบาทสมมติ 13) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 14) การเป็นพี่เลี้ยง 15) เกมการบริหาร 16) เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต 17) คู่มือแนะนำการทำงาน 18) การพัฒนาจิต 19) การมอบหมายงาน 20) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ 21) การเรียนรู้แบบออนไลน์

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2561, หน้า 198–209) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำโดยทั่วไปสามารถดำเนินการผ่าน 3 รูปแบบหลัก ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) กิจกรรมการพัฒนา เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างานหรือที่ปรึกษาจากภายนอก การมีพี่เลี้ยงโดยบุคคลภายในองค์กรที่มีตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่น อ่านหนังสือ การชมวีดีทัศน์ รับฟังข้อความจากช่องทางต่าง ๆ

พัชรา วาณิชวาทิน (2560, หน้า 137–153) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีย่อมสนับสนุนการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี เพราะผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้ได้ความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับมีอย่างมากมาย ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การเรียนรู้แบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 4) การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ 5) การเพิ่มคุณค่าในงาน 6) การขยายขอบเขตของงาน 7) การร่วมทำงาน 8) การหมุนเวียนงาน 9) การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ 10) การมอบหมายงาน 11) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง 12) กิจกรรมความท้าทายนอกสถานที่ 13) การจำลองสถานการณ์ 14) การแสดงบทบาทสมมติ 15) การฝึกอบรมพร้อมทั้ง

การปฏิบัติงาน 16) การสอนงาน 17) การมีพี่เลี้ยง 18) การสร้างเครือข่าย 19) การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อย เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำ และ 20) การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบรรษัท

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161-162) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้ 3 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตัวบุคลากร เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคลากรมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ ก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าโดยไม่ต้องบอก ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติ รวมทั้งเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การฝึกปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยสรุปมี 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีการกำหนดระยะเวลาชัดเจน แล้วนำไปปฏิบัติที่ได้ผล 2) การฝึกฝนด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาด้วยตนเอง เรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย จากบทเรียนสำเร็จรูป และเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง 3) การสร้างประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากสิ่งที่แตกต่างออกไปจากงานประจำที่มีอยู่ของตนเองและเพิ่มพูนความรู้มากขึ้นกว่าความรู้เดิม และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีประสบการณ์สูงขึ้นและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาเรื่องที่ต้องการจากหน่วยงานอื่นที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการ โดยผู้ศึกษาดูงานสามารถพบเห็นสภาพจริงผ่านประสาทสัมผัส โดยสามารถสอบถาม สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5) การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง หลังการเรียนรู้ทางทฤษฎีผ่านการบรรยายเป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 88) กล่าวว่า วิธีการของการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 3 วิธี คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การศึกษาดูงาน

Le Duc Quang (2559, หน้า 129) สรุปว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การฝึกฝนด้วยตนเอง 2) การสร้างประสบการณ์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม หมายถึง การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมนกันโดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผนการคิดและเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม 4) การฝึกอบรม 5) การฝึกปฏิบัติจริง

Truelove (1992, pp. 168–169 อ้างถึงใน นพรัตน์ อภิวิมลรัตน์, 2559, หน้า 181–182) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) รูปแบบที่ 2 การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-to-One Learning) รูปแบบที่ 3 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) โดยรูปแบบที่ 3 มีวิธีการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) การแสดงบทบาทสมมุติ 2) การสอนกลุ่มย่อย 3) การบรรยาย 4) การเรียนจากบทเรียน 5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) การทำโครงการรายกลุ่ม 7) การฝึกปฏิบัติ 8) การฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้าน 9) การฝึกปฏิบัติ-รายกลุ่ม 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร 11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ 12) สถานการณ์จำลอง 13) เกมทางธุรกิจ 14) การเรียนจากการค้นคว้า 15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 16) การระดมสมอง 17) การศึกษานอกสถานที่ และ 18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

Yuki (2006, p. 389 อ้างถึงใน บุษยา วีรกุล, 2558, หน้า 243) ได้เสนอกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ดังนี้ 1) การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Education/Training) 2) ทำกิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activity) 3) สร้างกิจกรรมที่แต่ละคนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Help Activity) 4) การสอนงานผู้อื่น (Coaching)

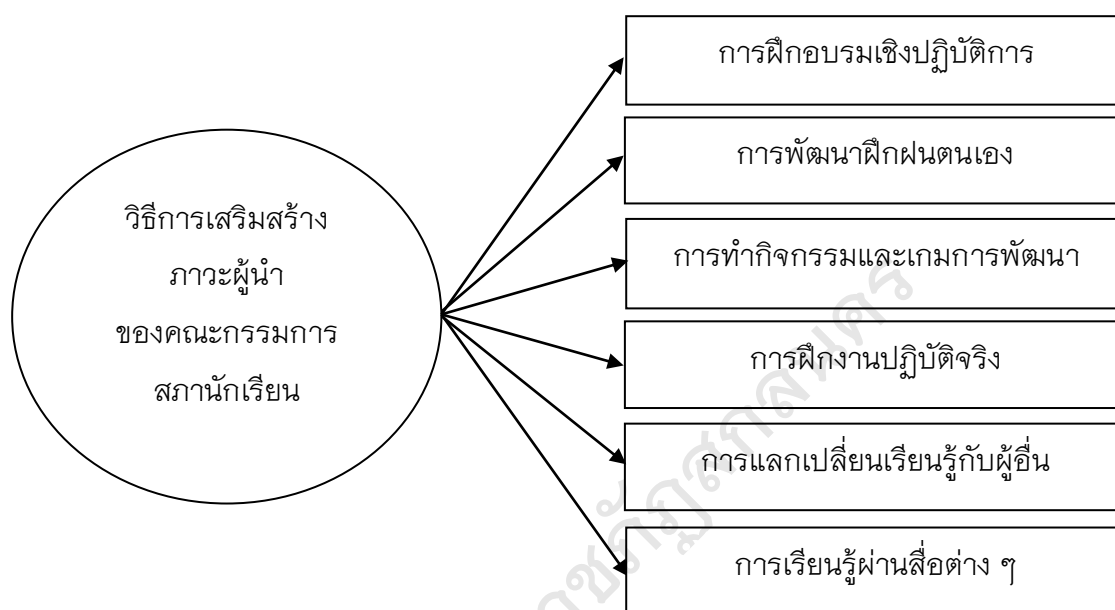
จากการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล									ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. กฤติมา มะโนพรหม (2562)	2. ชัยเสถียร พรหมศรี (2561)	3. พัชรา วาณิชชานิน (2560)	4. รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	5. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	6. สิริพรรณ จึงสุทธิพงษ์ (2560)	7. Le Duc Quang (2559)	8. Truelove (1992)	9. Yuki (2006)		
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	✓		✓	✓	✓		✓	✓		6	67
กรณีศึกษา	✓		✓					✓		3	33
การพัฒนาฝึกฝนตนเอง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	89
การจำลองสถานการณ์	✓		✓					✓		3	33
การบรรยาย	✓		✓		✓			✓		4	44
การฝึกงานปฏิบัติจริง	✓		✓	✓	✓		✓	✓		6	67
การประชุมสัมมนา	✓									1	11
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
การระดมสมอง	✓							✓		2	22
การศึกษาค้นคว้าจากบทเรียน	✓							✓		2	22
การศึกษาดูงาน	✓				✓	✓				3	33
การสอนงานโดยพี่เลี้ยงหรือโค้ช	✓	✓	✓					✓		4	44
การแสดงบทบาทสมมติ	✓		✓					✓		3	33
การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	✓		✓							2	22
การเป็นพี่เลี้ยงและสอนงานผู้อื่น	✓		✓						✓	3	33
การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	78
เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต	✓									1	11
ประสบการณ์การทำงาน	✓		✓		✓		✓			4	44
การมอบหมายงาน	✓		✓							2	22
การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓					5	56

จากตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป)

ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำสามารถเสริมสร้างได้จาก 6 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกฝนตนเอง 3) การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา 4) การฝึกงานปฏิบัติจริง 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 6) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ



ภาพประกอบ 2 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

จากความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สรุปได้ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำได้จะต้องได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้ถูกวิธี วิธีการเสริมสร้างนั้นต้องครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและทักษะต่าง ๆ และวิธีการพัฒนานั้นต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลที่เข้ารับการเสริมสร้างอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยนำมากำหนดรูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากมีความถี่ของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจากแหล่งข้อมูลมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง และนำวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำอันดับอื่น ๆ คือ การฝึกฝนตนเอง การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา การฝึกงานปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ไปเป็นแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำให้คณะกรรมการสถานักเรียน โดยการประชุมจัดปรับใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน และภาวะผู้นำของนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์กรนักเรียนภายในโรงเรียน เป็นองค์กรที่สร้างพื้นฐานประชาธิปไตยให้กับเยาวชนได้เป็นอย่างดี นั่นคือ สถานักเรียน และผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานักเรียน เรียกว่า คณะกรรมการสถานักเรียน (สุตารัตน์ พิมพบุตร, 2555, หน้า 14) การจัดตั้งสถานักเรียนได้มีมานานแล้ว โดยเฉพาะในสถานศึกษาของเอเธนส์ และสปาร์ตา ได้เคยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปกครองสถานศึกษา ราวคริสต์ศักราช 1531 Valentino Trozendorf จัดสถานักเรียนขึ้นที่โรงเรียนใน Goldburge ประเทศเยอรมัน และในประเทศอังกฤษ โดย Joeseeph Lancaster และ Thomas Bell ใช้วิธีให้หัวหน้านักเรียนหนึ่งคนดูแลนักเรียนเล็ก ๆ 12 คน และต่อมาได้แพร่หลายเข้าไปในสหรัฐอเมริกาโดย John Dewey นักการศึกษาชาวสหรัฐอเมริกาได้ให้ข้อคิดว่า การศึกษา คือ การรวบรวมประสบการณ์ ดังนั้น หน้าที่ของสถานักเรียน จึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้มีคุณค่า แก่ผู้เรียน ต่อมาในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 17 วิทยาลัย College of William and Marry และโรงเรียน The William Penn Chartered เริ่มทำการทดลอง จัดกลุ่มนักเรียนขึ้นในประเทศอังกฤษ ในปีคริสต์ศักราช 1819 และ 1894 ได้มีการจัดสถานักเรียนขึ้นในมหาวิทยาลัย Virginia และโรงเรียน George Junior Public ณ New York ตามลำดับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนมีประสบการณ์แห่งความมีอิสรภาพเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ แต่ยังไม่สำเร็จ จนกระทั่งคริสต์ศตวรรษที่ 20 ชาวอเมริกัน ได้ตัดสินใจยกเลิกระบบการศึกษาแบบยุโรป และจัดตั้งสถานักเรียนขึ้น ทำให้สถานักเรียนแพร่หลายไปตามโรงเรียนและวิทยาลัยต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการศึกษาเพื่อชีวิตด้วยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติโดยตรงและเพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพจิตที่ดี Jacobson (1963, p. 272 อ้างถึงใน นงคราญ อนุกุล, 2558, หน้า 61)

สภานักเรียน (Student Council) เป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรในโรงเรียนระดับมัธยมทั่วโลก ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และออสเตรเลีย นั้นเรียกสภานักเรียนหลายแบบมาก นอกจากชื่อนี้ เช่น รัฐบาลนักเรียน (Student Government) หรือสภากิจกรรมนักเรียน (Student Activity Council) สหพันธ์สภานักเรียน (Student Council Association or S.C.A) และคณะกรรมการนักเรียน (Student Committee) และโรงเรียนที่ใช้ระบบสภานักเรียนเป็นแห่งแรกก็คือโรงเรียนลูมิส ชาร์เพย์ ในเมืองวินเซอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เป็นกิจกรรมในหลักสูตร ประมาณปี พ.ศ. 2463 ในประเทศไทย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ใช้ระบบสภานักเรียน คือ คณะกรรมการนักเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563, ออนไลน์)

2. ความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียน

คณะกรรมการสภานักเรียนเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสภานักเรียน มีผู้ให้ความหมายที่หลากหลายทั้งให้ความหมายรวมกันและแยกกันแตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปได้ ดังนี้

นงคราญ อนุกุล (2558, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของสภานักเรียนสรุปได้ว่า สภานักเรียนหรือคณะกรรมการนักเรียน หมายถึง สถาบันของผู้แทนนักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งมาจากนักเรียนภายในโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการจัดกิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำโดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะฝึกให้นักเรียนรู้จักปกครองตนเองและทำงานร่วมกันได้ในระบอบประชาธิปไตย สอดคล้องกับโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย กล่าวว่า คณะกรรมการสภานักเรียน หมายถึง พรรคที่ได้รับเลือกตั้งคะแนนเสียงสูงสุด จากการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของนักเรียน และได้รับการแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียนว่า ผู้แทนนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรมของโรงเรียน ริเริ่มและจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชนตามที่โรงเรียนเห็นชอบ หรือดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย (สุดารัตน์ พิมพบุตร, 2555, หน้า 16) ส่วน สมพงษ์ แป้นพุดเย็น (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของสภานักเรียนว่า คือ องค์กรนักเรียนที่ได้มาจากการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านความเป็นประชาธิปไตยและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนนักเรียน และชุมชน ตามพฤติกรรมหรือวิถีประชาธิปไตย คล้ายกับ สุดารัตน์ พิมพบุตร (2555, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียน ว่าคือ ผู้แทนของ

นักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งมาจากนักเรียนภายในโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเป็นสื่อกลางที่จะบอกให้ครูและผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน รวมถึงทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนหรือชุมชน เช่นเดียวกับ Schwartz, Z. (2011) ให้นิยามของสภานักเรียนว่า สภานักเรียนเป็นโครงสร้างของการเลือกตั้งระดับนักเรียน เพื่อเป็นตัวแทนของนักเรียน และจะรับผิดชอบในการดำเนินงานและจัดงานภายในโรงเรียน ตลอดทั้งปี สอดคล้องกับ The National Association of Student Councils (2014) ให้นิยามของสภานักเรียนว่า สภานักเรียนเป็นองค์กรของโรงเรียน ที่ประกอบด้วย นักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งจากนักเรียนทั้งหมด เพื่อเป็นตัวแทนของนักเรียนเหล่านั้น เป็นสื่อกลาง และทำเพื่อให้นักเรียนด้วยกัน อีกทั้ง อรรถ กิตติชนม์ธวัช (2558, หน้า 49) ให้ความหมายของสภานักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งไม่ขัดแย้งกับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดไว้ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนดำเนินชีวิตตามวิถีการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย ปลุกฝังให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของสังคม และคเชนเทพ จันทรวงศ์ (2561, หน้า 27) ให้ความหมายของสภานักเรียน หมายถึง องค์กรของนักเรียนรูปแบบหนึ่งโดยผ่านการเลือกตัวแทนจากนักเรียนทั้งหมด เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลสิทธิเสรีภาพของนักเรียนอันพึงได้รับ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนอันเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน รวมถึงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางให้นักเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปลุกฝังให้นักเรียนเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมตามวิถีทางประชาธิปไตย เตรียมพร้อมออกไปเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

จากความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คณะกรรมการสภานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่ได้รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนโรงเรียน และชุมชน

3. ความสำคัญของคณะกรรมการสภานักเรียน

คณะกรรมการสภานักเรียนเป็นตัวแทนของนักเรียนที่เข้ามาทำงานในสภานักเรียนช่วยผลักดันโครงการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน และประสานงานชุมชน ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียน ดังนี้

ความสำคัญของงานสภานักเรียน คือ งานที่ช่วยพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพและใช้ความสามารถของตนในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (วาสนา บุญขจร, 2555, หน้า 8) สอดคล้องกับ สุदारตน์ พิมพบุตร (2555, หน้า 17) กล่าวว่า คณะกรรมการสภานักเรียน เป็นองค์กรภายในโรงเรียนที่พัฒนานักเรียนทุกคนในโรงเรียน ช่วยสร้างผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เป็นการสร้างพื้นฐานความเป็นผู้นำของนักเรียน เป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และสร้างพื้นฐานการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี และธีรยุทธ มาตา (2558, หน้า 26) กล่าวว่า กิจกรรมสภานักเรียนมีความสำคัญในการช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตในวิถีทางของประชาธิปไตยให้กับนักเรียน เป็นการฝึกภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการฝึกทักษะทางสังคมของนักเรียน ทำให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับ รุจน์ ภาษา (2560, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรม “สภานักเรียน” หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “คณะกรรมการนักเรียน” (Student council) เป็นหนึ่งในกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Extra-curricular) ที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่ากิจกรรมสภานักเรียน นั้นเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะประชาธิปไตยให้กับนักเรียนได้ สภานักเรียน เป็นการจำลองการทำงานของระบบสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งถือเป็นสภาตัวแทนของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย นำมาสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนเพื่อเป็นการฝึกฝนให้นักเรียนได้รู้จักการบริหารงานตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามแบบการปกครองของประเทศไทย

จากความสำคัญของสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียน ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอธิบายและสรุปได้ว่า คณะกรรมการสภานักเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเรื่องงานของสภานักเรียน ช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตในวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ได้ฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตามได้ ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

4. บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 10)

กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของสถานักเรียนไว้ในคู่มือสถานักเรียน พ.ศ. 2560 ไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่วนรวมตามหลักธรรมาภิบาล 2) ปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางการสันติวิธี 3) ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและส่วนรวม 4) สืบสานความรู้ ภูมิปัญญา อนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ 5) เป็นผู้นำเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม 6) ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับทุกหน่วยงาน องค์การชุมชนต่าง ๆ และ 7) รณรงค์ให้นักเรียนทำความดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

นอกจากนี้ สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 11) กล่าวถึง หน้าที่ของสถานักเรียน ได้แก่ 1) ดูแลทุกข์สุขของนักเรียนและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) ประสานกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าที่นักเรียนควรได้รับ 3) รับผิดชอบงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน 4) คัดริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้จริง และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน 5) ดูแลสอดส่องและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า 6) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันต่อเหตุการณ์ และตรงไปตรงมา 7) เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการเรียนการสอน 8) วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูที่ปรึกษา 9) ปฏิบัติโดยไม่ขัดแย้งกับระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดของทางราชการ พร้อมทั้งต้องรักษาไว้ซึ่งศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน มีดังนี้ 1) เป็นผู้นำ ผู้ริเริ่ม ผู้ส่งเสริม ผู้รับผิดชอบ และวางแผนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม 2) เป็นผู้ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางการสันติวิธี 3) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกหน่วยงาน 4) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และทันต่อเหตุการณ์ 5) เป็นคนดีประพฤติปฏิบัติตัวตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น และ 6) สืบสานความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน

สถาบันหลักสำคัญที่หล่อหลอมและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ คือ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา โดยสถาบันการศึกษาไทยในทุกๆระดับ ควรให้ความสำคัญในการสร้างให้เด็กมีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ พัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาเป็น “ภาวะผู้นำ” ให้ผู้เรียน เช่น สอนทักษะการพูด สอนทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ การมองอนาคต วิธีการตั้งเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเวลา การสร้างทีมงาน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น (นกุล ว่องฐิติวงศ์, 2550, หน้า 45) กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3) สอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 คือ “สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less, Learn More)” และหนึ่งในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership) (วิจารณ์พานิช, 2556, หน้า 16) ทั้งนี้ภาวะผู้นำของนักเรียน ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุก ๆ ฝ่ายควรรีบเข้ามาส่งเสริมให้เกิดขึ้น

มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำนักเรียน หรือภาวะผู้นำเยาวชน เช่น ชัด บุญญา (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนักเรียน คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำตามความต้องการของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมชาติความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตน และประเทศชาติ สอดคล้องกับ นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559, หน้า 43) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำนักเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการโน้มน้าว หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กคนอื่นสามารถปฏิบัติตามได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนกุล ว่องฐิติวงศ์ (2550, หน้า 45) ได้กล่าวว่า สังคมไทยต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางของประเทศให้อยู่รอด ท่ามกลาง

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น แต่ปัญหาภาวะผู้นำเด็กและวัยรุ่นไทย พบเด็กและเยาวชนจำนวนมากไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ เนื่องจากอยู่ภายใต้สังคมที่เคยชินกับการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะในประเด็นที่แตกต่างจากคนอื่นเพราะกลัวเป็นแกะดำ ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนา กิจกรรมพัฒนาชุมชน รอบโรงเรียน เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกห้องเรียน สอนให้รู้จักวิเคราะห์ คัดเลือกข้อมูลและสร้างนิสัยรักการแสวงหาความรู้อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ที่มีคุณภาพ ผิดสังเกตและเข้าใจผู้อื่น ปลูกฝังทัศนคติสังเกตคนที่ถูกต้อง ผ่านการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นเดียวกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 25) ที่ได้กล่าวว่า ถ้าผู้เรียนได้รับการพัฒนาฝึกฝนทักษะความเป็นผู้นำตั้งแต่วัยเด็กแล้ว จะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในฐานะผู้นำได้โดยใช้การตัดสินใจ ใช้อิทธิพลสร้างความสัมพันธ์ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, ออนไลน์) กล่าวว่า วิถีเด็กและเยาวชนขาดภาวะผู้นำ กำลังเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในสังคมไทย เด็กและเยาวชนจำนวนมากขาดมุมมองความเข้าใจในความหมายที่แท้จริงของการเป็น “ผู้นำ” ขาดวุฒิภาวะและทักษะในการเป็นผู้นำ ใช้ชีวิตไหลไปตามกระแสค่านิยมสังคม ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ต่างจากคนส่วนใหญ่ ไม่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ขาดการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น การแสดงออกและการเสนอความคิดเห็นต่อปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมในประเทศ ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว “ภาวะผู้นำ” นับเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน สังคมไทยต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางและพัฒนาประเทศ

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของนักเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการใช้ความสามารถพิเศษที่มีอยู่ในตัวนักเรียนเองกับผู้อื่น เพื่อการกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้อย่างถูกต้อง ภาวะผู้นำของนักเรียนนับว่าเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของชีวิต และสังคม หากนักเรียน เยาวชน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียนได้รับการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำตั้งแต่วัยเด็กแล้ว จะส่งผลให้สามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับ

คณะกรรมการสถานักเรียนเพราะเป็นตัวแทนของนักเรียน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน เด็ก และเยาวชนได้ จึงศึกษาแนวคิดดังกล่าว เพื่อนำมาสู่การสังเคราะห์หาองค์ประกอบภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน สำหรับการดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ในการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน เด็กและเยาวชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกับวัยของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะ และคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้นำนักเรียน เด็กและเยาวชนไว้ ดังนี้

จักรี ต้นเชื้อ (2555, หน้า 120) ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา สรุปผลองค์ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 12 ข้อ ได้แก่ 1) ศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง 7) มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรม จริยธรรม 11) มีบุคลิกภาพดี และ 12) กล้าตัดสินใจ

สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 16-17) กล่าวในคู่มือสถานักเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานักเรียนไว้
ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
(คนเก่ง) 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี) และ 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
(มีน้ำใจ)

ทัศนพรธณ จิราธิภักษ์ (2558, หน้า 8) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ
นักเรียน มีดังต่อไปนี้ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ และ 4) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุทธิรักษ์ พันภัยพาล (2558, หน้า 51) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร
การฝึกอบรมภาวะผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ
ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต
2) ความรับผิดชอบ 3) ความรู้ความสามารถ 4) ความเชื่อมั่นต่อตนเอง 5) ความกล้าตัดสินใจ
6) ความยุติธรรม 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความมั่นคงทางอารมณ์ 9) ความเสียสละ
และ 10) ความกล้าแสดงออก

สุเวศ กลัปศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ควรพัฒนา
ในเยาวชน จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่าเด็กหรือเยาวชนควร
ได้รับการเสริมสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) การรู้จักในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2) การสร้างความคิดรวบยอด 3) การสื่อสาร 4) การตัดสินใจในการแก้ปัญหา
5) การทำงานเป็นทีม 6) การตั้งใจ 7) การมีมนุษยสัมพันธ์ 8) การมีระเบียบวินัย
9) ความสุภาพอ่อนน้อม 10) ความรับผิดชอบ 11) ความซื่อสัตย์ 12) ความอดทน
13) พรหมวิหาร 4 14) กัลยาณมิตรธรรม 7 15) สัมปยุตธรรม 7 16) ความกล้าหาญ
17) ทักษะการสร้างทีมงาน 18) ทักษะการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และ
19) การมีจิตสาธารณะ

นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559, บทคัดย่อ) องค์กรประกอบภาวะผู้นำ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 9 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4) ด้านความรู้รอบรู้ 5) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 6) ด้านทักษะการแก้ปัญหา
- 7) ด้านความเสียสละ 8) ด้านความรับผิดชอบ และ 9) ด้านวิสัยทัศน์

วันวิสาข์ กันทาทอง (2559, หน้า 118) การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเยาวชน
ขององค์กรคนรุ่นใหม่เพื่อสันติภาพ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชนของเครือข่าย
องค์กรคนรุ่นใหม่เพื่อสันติภาพ มีองค์ประกอบภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกภาพ
2) ความรู้ความสามารถ 3) ทักษะทางสังคม และ 4) มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ศิลาปิน พรหมมณี และสุธิตา หอวัฒนกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
การออกแบบจำลองกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนไทย
จากการออกแบบจำลองกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ
ของเยาวชนไทย 9 ประการ ดังนี้ 1) การรู้คิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2) การตัดสินใจ
ในการแก้ปัญหา 3) การสร้างความคิดรวบยอด 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรับผิดชอบ
6) การมีระเบียบวินัย 7) ความสุภาพ อ่อนน้อม 8) ความอดทน และ 9) การตั้งใจ

ปฏิมา นรภัทรพิมล (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา โดยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่
1) มนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ 2) ความรู้ความสามารถของผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ของผู้นำ
4) ผู้นำกับการตัดสินใจ 5) ความฉลาด ปฏิภาณ ไหวพริบของผู้นำ และ 6) บุคลิกภาพ
ของผู้นำ

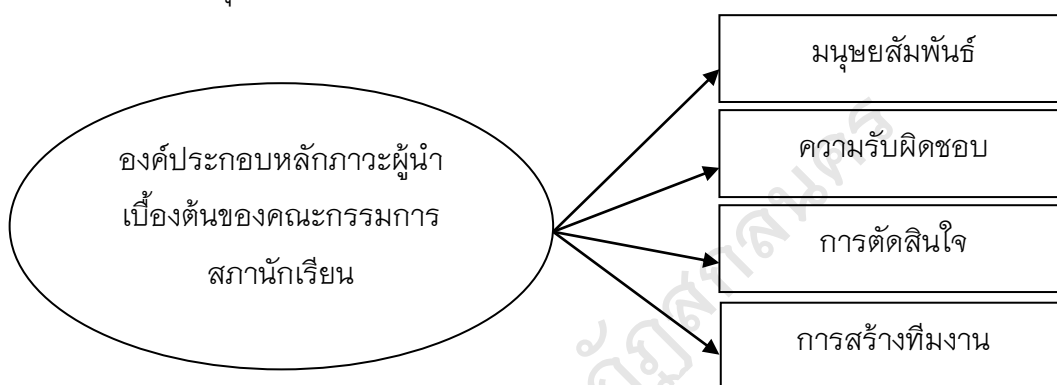
Ricketts and Rick (2002, Online อ้างถึงใน สุเกศ กลัปศรี, 2557,
หน้า 138) ได้กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนให้มีภาวะผู้นำจะต้องสร้างหรือพัฒนาทักษะ
ที่จำเป็น 10 ประการ ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การสื่อสาร 3) การมีมนุษยสัมพันธ์
4) การตั้งใจ 5) การเป็นผู้ริเริ่ม 6) การสร้างทีมงาน 7) ทักษะส่วนบุคคล 8) ความสำเร็จ
ทางวิชาการ 9) ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และ 10) จรรยาบรรณในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด
เป็นองค์ประกอบหลักเบื้องต้นที่นำไปสู่การวิจัยตามระยะการวิจัยที่กำหนดไว้ สามารถ
สรุปผล ได้ตามตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการ
สถานักเรียน

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. จักริ ดันเชื่อ (2555)	2. สำนักงานพัฒนาการศึกษาฯ (2558)	3. ทศพรพรณ จิราภักษ์ (2558)	4. สุทธิรักษ์ พันภัยพาล (2558)	5. สุเวศ กัลป์ศรี (2557)	6. นงราม ชะลอเจริญยิ่ง (2559)	7. วันวิสาข์ กันทาทอง (2559)	8. ศิลปิน พรหมมณี และคณะ (2560)	9. ปริญญา นรภัทรพิมล (2561)	10. Ricketts and Rick (2002)		
1. การสื่อสาร	✓		✓		✓				✓	4	40	
2. การสร้างแรงจูงใจ	✓				✓		✓		✓	4	40	
3. กล้าแสดงออก	✓			✓	✓					3	30	
4. ความฉลาด ปฏิภาณ ไหวพริบ	✓						✓	✓		3	30	
5. วิสัยทัศน์	✓				✓	✓	✓	✓		5	50	
6. ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓		✓			✓	5	50	
7. ความกระตือรือร้น	✓									1	10	
8. ความเชื่อมั่นในตัวเอง	✓			✓		✓				3	30	
9. การสร้างทีมงาน	✓		✓		✓		✓	✓	✓	6	60	
10. มนุษยสัมพันธ์	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	70	
11. คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ	✓			✓	✓	✓			✓	5	50	
12. บุคลิกภาพ	✓						✓	✓	✓	4	40	
13. การตัดสินใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	
14. ความรับผิดชอบ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70	
15. ความรู้ความสามารถ		✓		✓			✓	✓		4	40	
16. ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม			✓	✓	✓	✓			✓	5	50	

จากตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจัดเรียงใหม่ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ติดตัวมาก่อนเข้ารับตำแหน่งจนถึงภาวะผู้นำที่ควรมีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสรุปองค์ประกอบหลักเบื้องต้นภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนมี 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน

2. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยได้องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นหลักในการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นบุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งที่บ่งบอกให้ทราบถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งปรากฏในลักษณะของความมีอัธยาศัย ที่ดีเมื่อมีการติดต่อหรือสื่อสารสัมพันธ์ กันระหว่างบุคคล คำว่า “มนุษยสัมพันธ์” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Human Relations เป็นคำประสมที่ เกิดจากคำ 2 คำรวมกัน คือ คำว่า “มนุษย์” (Human) กับคำว่า “สัมพันธ์” (Relations) คำว่า “มนุษย์” (Human) หมายถึง ผู้มีจิตใจสูง ความหมายนี้เป็นการกล่าวถึงลักษณะโดยตรง ของความเป็นมนุษย์ ส่วนคำว่า “สัมพันธ์” (Relations) หมายถึง ความผูกพัน เกี่ยวข้อง การติดต่อกัน

ความเกี่ยวพันกัน เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันเป็น “มนุษยสัมพันธ์” จึงมีความหมายโดยภาพรวมว่า การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างคนที่อยู่ร่วมกันและมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน (อำนาจ เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2560, หน้า 119-120)

นอกจากนี้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้нау้ไว้ ดังนี้

เจษฎา เขียวนิล (2554, หน้า 115-116) ศึกษาเรื่องอำนาจและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทย บิตจัสโตน จำกัด พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว บุคลิกภาพดี นิสัยดี มีความนอบน้อม 2) ความเข้าใจผู้อื่น ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และความแตกต่าง และ 3) การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้เกียรติและยอมรับ การกระทำร่วมกัน

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 126) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี” เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน จนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย 1) การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร และ 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ปฏิมา นรภัทรพิมล (2555, หน้า 49-50) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา โดยสรุปภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษาด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ว่า การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุผลได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง คน 2 คน จะเป็นสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ บางประการ ได้แก่ 1) การยอมรับและให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล

มีความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาของสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้นไม่สามารถดำเนินไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ และ (3) การจริงใจ หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง โดยคุณลักษณะของบุคคล

3 ประการนี้ จะส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่ใช่เพียงแต่มีคุณลักษณะเช่นนี้ อยู่ภายในเท่านั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการแสดงออกถึงความนอบน้อม ช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย ซึ่งความสามารถในการแสดงออก หรือการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบถึงคุณลักษณะสำคัญเหล่านี้ เรียกว่า ทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

มัญญู ยางงาม (2556, หน้า 96-98) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2) ด้านการเข้าใจผู้อื่น
- และ 3) ด้านการเข้าใจตนเอง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2558, ออนไลน์) กล่าวสรุปในบทความเรื่อง “R-E-L-A-T-I-O-N” กับการพัฒนาความสามารถด้าน “มนุษยสัมพันธ์” ในการทำงานว่า มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) เป็นปัจจัยความสามารถในด้านหนึ่งที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การสร้างความเป็นมิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่นโดยการเริ่มต้นทักทายก่อน การให้ความสนับสุนนและอาสาที่จะช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ การแสวงหาโอกาสและวิธีการที่จะรักษาและพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นต่อไปรวมทั้งการแสดงออกด้วยการให้เกียรติบุคคลต่าง ๆ ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย ทั้งนี้การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นไม่ใช่เรื่องยากมากนัก ทุก ๆ คน สามารถสร้างให้เกิดขึ้นมาได้เป็นเสมือนพรแสวงที่หากใครต้องการจะมี ก็ย่อมมีได้ ขึ้นอยู่กับใจว่าจะปรับเปลี่ยนตนเองมากน้อยอย่างไร จึงเสนอหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นด้วยหลักของ “R-E-L-A-T-I-O-N” ดังต่อไปนี้ (1) Reality เป็นตัวของเรา...นำพาความจริงใจ (2) E Energetic กระตือรือร้น...สร้างความประทับใจ (3) L Listening รับฟังที่ดี...เข้าถึงจิตใจ (4) A Adaptability ปรับตัวเป็นเลิศ...สร้างสายสัมพันธ์

(5) T Tolerance อุดทนสักนิด...ชีวิตสุขสันต์ (6) I Integrity มีความซื่อสัตย์...สร้างความไว้วางใจ
 (7) O Oral Communication วาจาไพเราะ...รักษามิตรภาพ และ (8) N Networking แสวงหา
 เครือข่าย...ขยายมิตรสัมพันธ์

ขุนทอง สุขทวี และคณะ (2562, หน้า 35-44) ศึกษาเกี่ยวกับ
 มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร มี 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว คือ มีอารมณ์ขันตามโอกาสอันเหมาะสม มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
 เช่น รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง และมีความฉลาด มีปฏิภาณ ไหวพริบ กับมีความรับผิดชอบ
 ต่อการกระทำ และคำพูดของคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีความกล้าแสดงออก
 ในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น คือ ยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการ
 ทำความดีในโอกาสอันควร ให้ความสำคัญกับบุคคลที่มาติดต่องาน กับให้อภัยผู้ร่วมงาน
 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่จงใจขึ้น ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ตามความเหมาะสม สนับสนุน
 เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในขอบเขตและความพอดี 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ
 มีการประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นบุคคล
 ที่เท่าเทียมกันให้เกียรติกัน และมีการสั่งการอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ ใช้กระบวนการกลุ่ม
 ในการทำงาน

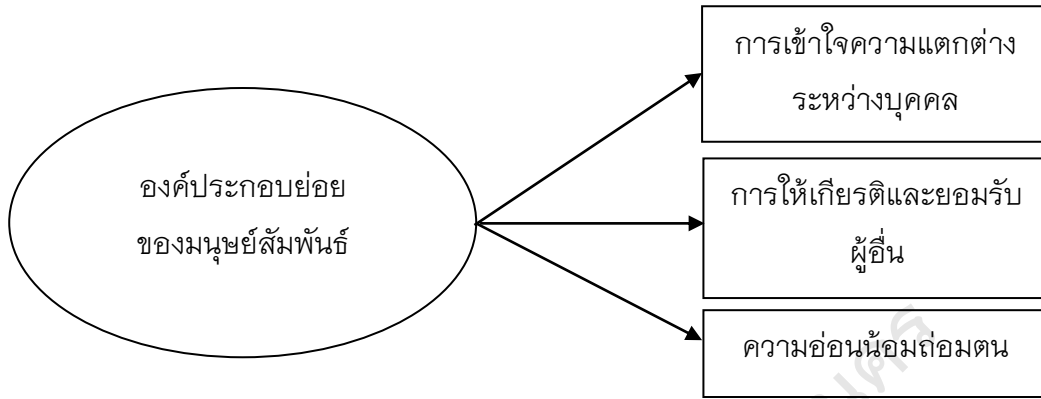
จากข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึง
 มนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็น
 องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล						ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. เจษฎา เขียวนิล (2554)	2. ปองภพ ภูจวมจิตร์ (2555)	3. ปวีณา นรภัทรพิมล (2561)	4. มนูญ ยางงาม (2556)	5. อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2558)	6. ชูหนอง สุทธิ และคณะ (2562)		
1. บุคลิกภาพดี	✓					✓	2	33
2. ความนอบน้อมถ่อมตน	✓	✓	✓		✓	✓	5	83
3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
4. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
5. การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อื่น		✓			✓		2	33
6. การจริงใจ			✓				1	17
7. การเข้าใจตัวเอง				✓	✓		2	33
8. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์					✓		1	17
9. อุดหนุนอดกลั้น					✓		1	17
10. ซื่อสัตย์สุจริต					✓		1	17
11. แสวงหาสร้างเครือข่าย					✓		1	17
12. กล้าแสดงออก			✓			✓	2	33
13. ทักษะการประสานงาน				✓		✓	2	33

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์ ดังกล่าวข้างต้น โดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจ

อ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับ องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับ และยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของมนุษย์สัมพันธ์

2.1.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

การใช้มนุษย์สัมพันธ์ด้านการยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น (individual differences) ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ให้เป็นลักษณะของการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างของบุคคลแต่ละคนในองค์การ (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2551, หน้า 28) สอดคล้องกับเอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (อ้างถึงใน ปฏิมา นรภัทรพิมล, 2555, หน้า 53) กล่าวว่า ผู้นำที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต้องเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจ ความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้น ไม่สามารถดำเนินไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ เช่นเดียวกับ ชัยทวิ เสนะวงศ์ (2558, หน้า 37-39) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนรอบข้าง ควรเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานบนความยอมรับ ความศรัทธา นับถือ ในความเป็นตัวตนที่แท้ของผู้นำ ไม่ใช่เป็นความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การงาน (หัวโชน) ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาวควรเริ่มจาก การทำความเข้าใจ ความต้องการของผู้อื่นหรือทีมงาน ยอมรับในความแตกต่าง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพอย่างยั่งยืน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เกื้อกูลซึ่งกันและกันในลักษณะ “Give without Take” ที่ให้โดยหวังที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมอง ของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจ และเห็นคุณค่าของผู้อื่นในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ

2.1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการให้เกียรติและยอมรับ ผู้อื่น

คุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจถึง ผู้นำต้องไม่ถือตัว และต้องให้เกียรติลูกน้อง (Repetition) การให้เกียรติ หมายถึง การปฏิบัติ ต่อบุคคลอื่นโดยการให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นคน โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เริ่มจากการเห็นคุณค่าของความเป็นคน ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2553, หน้า 26-27) สอดคล้องกับ วินัย พงศ์ศรีเพียร (2557, หน้า 51) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำจะต้องมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งหมายถึง จะต้องมึจิตใจยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย พร้อมรับฟัง ความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นหรือความเห็นที่ต่างจากตน เช่นเดียวกับ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2557, หน้า 217) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้เกียรติคนอื่น ฟังคนอื่น “ฟังอย่างลึกซึ้ง” คือ ฟังเพื่อให้ได้ความหมายอย่างแท้จริง เช่น เวลาประชุมไม่ขัดจังหวะ หรือนำคำพูดดังกล่าวมาเป็นประเด็นโต้แย้งกัน ควรพยายามเข้าใจความหมายที่เขา ต้องการที่จะสื่อจริง ๆ ที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ที่จะเคารพในความเป็นมนุษย์ของกันและกัน มีสติเพียงพอที่จะไม่ทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุกตลกดี เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรี

ของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็น และการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซึ่ข่มยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรม และจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์

2.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความอ่อนน้อมถ่อมตน

ความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวเผชิญกับความจริงและรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่นทั้งกาย วาจา และใจ ประกอบด้วย การแสดงกิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียด รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวล ชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน มองโลกในแง่ดี (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 41) สอดคล้องกับ สุพนิต อธิธิวุฒิ (2555, หน้า 5) กล่าวว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน คือ พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลในลักษณะการสงบเสงี่ยมเจียมตน การไม่แสดงตนโอ้อวดต่อผู้มีความสามารถ ด้อยกว่า อีกทั้ง เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องหมาย หรือสิ่งที่แสดงสถานภาพและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาด สุภาพ ถ่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตนแต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของผู้อื่น (รัตติภรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 188) เช่นเดียวกับ ธนพร วรณกุล, ศักดา สถาพรจนา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของบุคลากร ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและรู้จักเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคลากร สุภาพอ่อนโยน ไม่ทะเยอทะยาน ไม่โอ้อวดและพร้อมยื่นเคียงข้างบุคลากร และยังสอดคล้องกับ วิภาพร ทุนาบาล (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ความสุภาพ คือ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย อ่อนโยน ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจ ช่มชู้ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นที่มี มารยาทดีงาม วางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย

กล่าวโดยสรุป ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ

วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาท อ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

โดยสามารถสรุปองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและ ตัวบ่งชี้ของมนุษยสัมพันธ์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่ต่างกันเห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคลบนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ	1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมูทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่างสุภาพอ่อนโยน มีมูทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น	1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซื่อซมยินดีกับผู้อื่น จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ตรงไปตรงมา จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นหรือความเห็นที่ต่าง	
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วัยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของสังคมและก่อให้เกิดความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและบทบาทของภาวะผู้นำ ไปสู่มุมมองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้นำ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553, หน้า 7) สอดคล้องกับ สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 21) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อผู้นำเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำ โดยธรรมชาติที่กลุ่มคนต้องการผู้นำก็เพราะต้องการให้ผู้นำแสดงบทบาทในการรับผิดชอบต่อ และตัดสินใจแทนตน ดังนั้นคนไทยจึงต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อเช่นกัน

นอกจากนี้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึง การมีความรับผิดชอบต่อผู้นำไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551, หน้า 112) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบ (Responsibility) จะต้องเป็นผู้ที่บุคคลอื่นที่พึ่งพาได้ มีความสม่ำเสมออดทน กล้าพูดกล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาดีที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยานในทางที่ดี

จิมมี่ ทองพิมพ์ (2552, หน้า 35-36) ได้อธิบายลักษณะผู้นำที่ควรพัฒนาในผู้เรียนด้านการมีความรับผิดชอบว่า จะต้องมีความสามารถหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและถ้าเกิดความผิดพลาดก็ยอมรับว่าเป็นการกระทำของตน ไม่โทษผู้อื่น

สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 11) กล่าวถึง วิธีการสร้างภาวะผู้นำหรือสร้างศิลปะในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จจลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของพวกผู้ปฏิบัติ นั้น มีสูตรสำเร็จ 5 ประการแต่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ แกร่งกล้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของผู้นำว่า หมายถึง ความแกร่งกล้า 2 ประการ คือ 1) แกร่งกล้ารับผิดชอบ 2) แกร่งกล้ารับชอบ คือ ต้องแกร่งกล้ารับทั้งผิด รับทั้งชอบ จะรับอย่างไรอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ซึ่งเป็นที่มาของคำว่า ความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดี จึงต้องยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง ผู้นำทำอะไรก็ตามหากผิดพลาดต้องยอมรับผิด ผู้นำต้องรู้จักการกล่าวคำขอโทษ เพราะคนเราไม่มีใครทำอะไรได้ถูกต้องเสมอไป แต่ความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้น ไม่ควรจะทำซ้ำและไม่ควรละเลยการเก็บสถิติเพื่อประเมินหาข้อดี ข้อเสีย เมื่องานแต่ละงานเสร็จสิ้นลงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 7) กล่าวถึงการมีความรับผิดชอบไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ แม้ว่าจะเจอปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วง ไม่ยอมแพ้ ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง

นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559, หน้า 56) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำนักเรียนด้านความรับผิดชอบในการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ว่าต้องติดตามผลงานของตนเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และรักษาสัมบัติของส่วนรวม

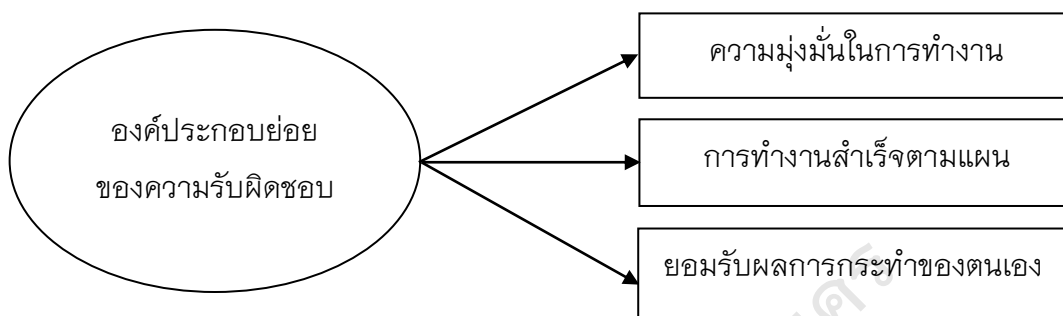
จากข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้นำ ไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ ดังตาราง 5

ตาราง 5 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบ					ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. นพพงษ์ บุญจิตรากุล (2551)	2. จิมมี่ ทองพิมพ์ (2552)	3. สุเมธ แสงนิมนวล (2552)	4. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553)	5. นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559)		
1. เป็นที่พึงของผู้อื่นได้	✓			✓		2	40
2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	✓	✓		✓		3	60
3. ยอมรับผลการกระทำของตนเอง	✓	✓	✓		✓	4	80
4. ความทะเยอทะยานที่ดี	✓					1	20
5. การทำงานสำเร็จตามแผน	✓	✓	✓	✓		4	80
6. เป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓		2	40
7. ปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					✓	1	20
8. รักษาสมบัติของส่วนรวม					✓	1	20

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ ดังกล่าวข้างต้นโดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาะเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท้อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ

2.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความมุ่งมั่นในการทำงาน

บทบาทของผู้นำองค์กรในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วด้านความมุ่งมั่นไว้ว่าเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงความตั้งใจจริงในการสร้างแรงบันดาลใจเพราะตระหนักว่าพนักงานต้องการงานที่สร้างคุณค่าความหมายและการผูกพันทางอารมณ์เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งการที่ผู้นำมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นที่จะสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องเป้าหมายที่มีร่วมกับพนักงานในองค์กร มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision of Change) ที่มีความหมายและปรับใช้ได้จริงในองค์กร โดยการกระทำของผู้นำต้องมีความเด่นชัด ประจักษ์แก่ใจของเพื่อนพนักงาน จนเกิดแรงบันดาลใจให้ลงมือทำ 2) เป็นคนที่สามารถเข้าถึง เปิดเผยและสื่อสารได้ ตรวจสอบได้ เป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของประสบการณ์ในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง (Human Experience) ที่เมื่อตนตระหนัก เข้าใจและทำงานกับความรู้สึกของตนแล้วจะสามารถปลดปล่อยศักยภาพออกมาได้อย่างมหัศจรรย์ ก่อกำเนิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำผลักดันและส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ลักษณะนี้กับพนักงานเช่นกัน 3) เป็นคนของทุกที่ในองค์กรของตนเอง มีความเข้าใจและริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อว่าศักยภาพในการเป็นผู้นำของพนักงานทุกคนจะช่วยเร่งความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้และปรับตัวขององค์กรได้ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพการเป็นผู้นำและได้รับการเมนทอร์ (Mentor) จากผู้บริหาร (กชวร จุ่มมณี, 2562, ออนไลน์) เช่นเดียวกับ

Hewitt Associates (2010) และ Towers Perrin (2009 อ้างถึงใน วาสิตา บุญสาทร, 2556, หน้า 313-314) ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศ กำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงาน ที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 3) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมายและมีค่านิยมขององค์กร 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อุตสาห 5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ นั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธา ต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะ เพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานสำเร็จตามแผน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 7) กล่าวถึง การมีความรับผิดชอบไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ แม้ว่าจะเจอ ปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุกล่วง ไม่ยอมแพ้ ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง และผู้นำต้องมีความตั้งใจสูง (Willingness) มีพลังตั้งใจ

อันหนักแน่นมั่นคง มีความอุตสาหะเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน ไม่กลัวต่อความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2546, หน้า 187) สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้นำที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) มีอิทธิพล (Influence) หมายถึง ภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงทางอ้อม 2) มีความตั้งใจ (Intention) หมายถึง การมีภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) มีความรับผิดชอบต่อบุคคล (Personal responsibility) หมายถึง ภาวะผู้นำจะต้องมีหน้าที่ที่จะรับผิดชอบในงานที่กระทำอยู่ 4) มีการเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง ภาวะผู้นำจะต้องจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ภารกิจที่เกี่ยวข้องดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา 5) มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purpose) หมายถึง ทั้งภาวะผู้นำและสมาชิกกลุ่มจะต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน และ 6) มีการจูงใจผู้ตาม (Followers)

กล่าวโดยสรุป การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของยอมรับผลการกระทำ

ของตนเอง

การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ ถ้าเกิดความผิดพลาดก็ยอมรับว่าเป็นการกระทำของตนเองไม่โทษผู้อื่น (จิมมี่ ทองพิมพ์, 2552, หน้า 36) สอดคล้องกับ สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของพวกผู้ปฏิบัติ นั้น มีสูตรสำเร็จที่สำคัญ คือ แกร่งกล้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของผู้นำว่า หมายถึง ความแกร่งกล้า 2 ประการ คือ 1) แกร่งกล้ารับผิดชอบ 2) แกร่งกล้ารับชอบ คือ ต้องแกร่งกล้ารับทั้งผิด รับทั้งชอบ จะรับอย่างไรอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ซึ่งเป็นที่มาของคำว่า ความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงต้องยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง ผู้นำทำอะไรก็ตาม หากผิดพลาดต้องยอมรับผิด ผู้นำต้องรู้จักการกล่าวคำ

ขอโทษ เพราะคนเราไม่มีใครทำอะไรได้ถูกต้องเสมอไป แต่ความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้น ไม่ควรจะทำซ้ำและไม่ควรละเลยการเก็บสถิติ เพื่อประเมิน หาข้อดี ข้อเสีย เมื่องานแต่ละงานเสร็จสิ้นลง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน (2558, หน้า 18) กล่าวถึงการยอมรับผลการกระทำของตนเองในหนังสือประกอบการเรียนวิชาเลือกการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายว่า การยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เป็นการแสดงความรับผิดชอบจากการกระทำของตนเองไม่โยนความผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งการเรียน การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องกระทำด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และยอมรับผลจากการกระทำ ไม่ว่าจะผลที่ออกมาจะสำเร็จหรือไม่ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และยอมรับผลจากการกระทำของตน สอดคล้องกับ ญัตติกติดี อินทร์สวรรค์ (2558) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะรับผิดชอบ คือ กล้ารับผิดชอบเมื่อทำความผิดรับชอบเมื่อทำคุณงามความดี ผู้นำเมื่อกระทำผิดจะต้องได้รับโทษอย่างตรงไปตรงมา หรืออาจมากกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ผู้นำนั่นคือสิ่งที่ถูกต้องและสมควร ผู้นำจะไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในการลบเลือนความผิดของตนเอง กล่าวคือ ผู้นำเมื่อทำผิดแม้จะเล็กน้อยต้องแสดงความผิดอย่างชัดเจนมากกว่าผู้อื่นนั่นเอง ดังนั้นผู้นำต้องมีความกล้าในทุกเรื่อง และต้องเสียสละเพื่อความผาสุกของคนในสังคม โดยเฉพาะเมื่อเกิดความแตกแยก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายอันเป็นผลจากการดำเนินงานที่ผิดพลาดของผู้นำ และนงราม ชะลอเจริญยิ่ง (2559, หน้า 56) ได้สรุปความหมายการมีความรับผิดชอบ ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาว่า หมายถึง การติดตามผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และรักษาสมบัติของส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป ยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยก

หรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื่อมมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

โดยสามารถสรุปองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความรับผิดชอบ ดังตาราง 6

ตาราง 6 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม
ด้านการทำงานสำเร็จตามแผน	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทนต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ยอมรับผลการกระทำของตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำ ต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดและรับชอบ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

2.3 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นภารกิจหลักของผู้นำที่จะต้องทำด้วยตนเอง การตัดสินใจเป็นกิจกรรมหลักของผู้นำทุกองค์การ ผลจากการตัดสินใจจากผู้บริหารจะเปลี่ยนไปเป็นนโยบายแผนงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น “การตัดสินใจ” จึงถือเป็นความสามารถหลักของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารที่ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ คือ เหมาะสม เวลา โอกาส ศักยภาพและความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้บริหารและผู้นำที่ดี จึงต้องมีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่สุด (สุวกิจ ศรีปัดดา, 2555, หน้า 5)

นอกจากนี้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้นำไว้ ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2550, หน้า 88) กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการพิจารณาทางเลือกเพื่อตัดสินใจ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุดตามที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2551, หน้า 114-116) กล่าวว่า การตัดสินใจ มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา 4 ประการ คือ 1) ผู้ทำการตัดสินใจ 2) ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ 3) ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ และ 4) สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ

พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 61) อธิบายคำว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหา

สุวกิจ ศรีปัดถา (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็น กระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความคิด ทางเลือกและการปฏิบัติตามทางเลือก เพื่อผลงานที่คาดหวังไว้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างทางเลือกในการดำเนินงานใด ๆ ไร่หลาย ๆ ทาง 2) พิจารณาทางเลือก โดยการตรวจสอบ ประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน

Hoy and Miskel (2008, p. 325) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ เครื่องมือที่สำคัญในการบริหารและถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารหรือผู้นำทุกคน และทุกระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของ Hoy and Miskel ได้ว่า ประกอบด้วย 1) การสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาเป็นอย่างมาก 2) การพิจารณาหรือ วิเคราะห์ทางเลือกจากทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึงการมองถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

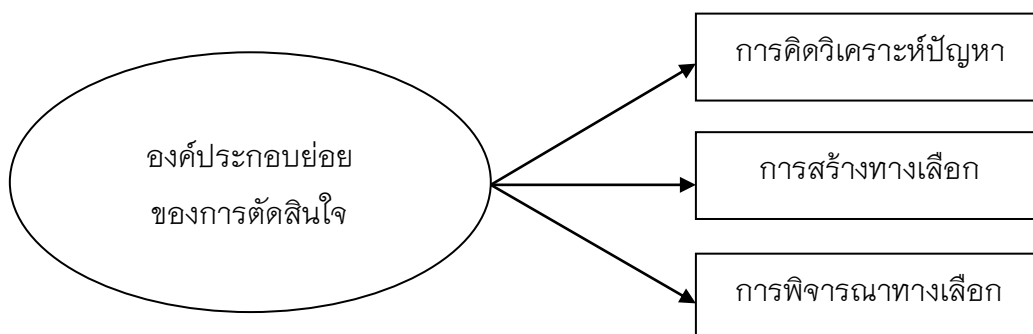
John Score-Average (2016, p. 8) กล่าวเกี่ยวกับจุดแข็งและ ขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ ถือเป็นส่วนสำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของ John Score-Average ว่าประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการวิเคราะห์ปัญหา การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ และเป็นในลักษณะของการหารือร่วมกัน กับผู้อื่นหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะทำให้รู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการตัดสินใจ (เช่น การประมาณต้นทุน อัตราค่าจ้างคน การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลประโยชน์ผลกระทบ ต่อตัวเลขกำไรและขาดทุน การประเมินความเสี่ยง ฯลฯ)

จากข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้นำ ไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ ดังตาราง 7

ตาราง 7 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบ									ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. ทร สุนทรายุทธ (2550)	2. สุกกิจ ศรีปัดถา (2555)	3. วรพจน์ บุษราตัมวดี (2551)	4. พยธม วงศ์สารศรี (2551)	5. Simon (1977)	6. Hosotani and Katsuya (1987)	7. Burton and Thakur (2006)	8. Hoy and Miskel (2008)	9. John Score-Average (2016)		
1. การคิดวิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓		✓	✓				5	83
2. การสร้างทางเลือก		✓		✓	✓	✓				4	67
3. การพิจารณาทางเลือก	✓		✓	✓		✓				4	67
4. ตัวบุคคลผู้ตัดสินใจ		✓								1	17
5. สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ		✓								1	17

จากตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น โดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกันผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผล กระทบจากทางเลือก พิจารณาลักษณะของข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับ องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจ

2.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการคิดวิเคราะห์ปัญหา

การวิเคราะห์และการจำกัดขอบเขตของปัญหา เมื่อมีความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหลายแล้ว ผู้ตัดสินใจจะต้องศึกษาถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างละเอียด โดยวิเคราะห์ถึงเหตุผล อุปสรรค และมูลเหตุในวิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังต้องแจ้งรายละเอียดและจำกัดขอบเขตของปัญหาให้เห็นโดยเด่นชัดว่า ปัญหาเกิดจากอะไรและมีวิถีทางใดบ้างที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหานั้น เช่น สมมติว่ารถยนต์เครื่องไม่ติดผู้เป็นเจ้าของ จะต้องค้นหาสาเหตุว่าเกิดจากอะไร สายไฟหลุด ขั้วแบตเตอรี่สกปรก โดโรสตาร์ทเสีย หรือด้วยสาเหตุอื่นใดแล้ววิเคราะห์หรือค้นหาให้แน่ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่แท้จริงในที่สุดถ้าพบว่าแบตเตอรี่สกปรก ผู้เป็นเจ้าของก็ต้องหาวิธีการที่จะทำให้ขั้วแบตเตอรี่สะอาด เพื่อจะได้ติดเครื่องยนต์ได้ ลักษณะเช่นนี้เป็นการวิเคราะห์และจำกัดขอบเขตของปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ช่วยทำให้การตัดสินใจเป็นจริงและถูกต้อง ตลอดจนทั้งสามอย่างที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปวิเคราะห์และจำกัดขอบเขตของปัญหา (สุวกิจ ศรีปัดดา, 2555, หน้า 12) และ Droft (2014 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 165) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้นองศ์การจำนวนมาก ได้ให้ข้อเสนอแนะกับผู้นำว่าการตัดสินใจสำหรับผู้นำเพื่อการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพนั้น ต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นเหตุเป็นผล ควรถามคำถามที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นเสียก่อน ซึ่งตัวอย่างของคำถามที่สำคัญ เช่น ปัญหามันเกิดขึ้นเมื่อใด เกิดขึ้นที่ไหน เกิดขึ้นได้อย่างไร ใครเป็นคนทำให้เกิดขึ้น ความเร่งด่วนของปัญหาคืออะไร ความเชื่อมโยงของปัญหากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีอะไรบ้าง และผลของปัญหาเกิดจากกิจกรรมใดหรือส่วนใดของการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างทางเลือก

การตัดสินใจเป็นความพยายามในการสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ทางเลือกที่น้อยอาจปิดโอกาสความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าได้ ดังนั้น ผู้นำจึงมีความจำเป็นต้องมีการฝึกฝนในการสร้างทางเลือกที่หลากหลาย และมีความสร้างสรรค์อีกด้วย การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเป็นการตัดสินใจที่แตกต่างออกไปจากสถานการณ์ปกติ ที่ไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2546, หน้า 263) สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 166) กล่าวว่า การตัดสินใจต้องมีการสร้างทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกเสมอ เนื่องจากความเป็นไปได้มีน้อยมากหรืออาจเกิดขึ้นไม่บ่อยนักสำหรับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีแนวทางแก้ปัญหาเพียงแค่วางทางเดียว โดยผู้นำจะต้องทำการสำรวจเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งเหตุผลหลักที่ทำให้ผู้นำไม่สามารถตัดสินใจได้ เพราะผู้นำไม่มีข้อมูลมากเพียงพอที่จะนำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประเมินผลทางเลือกแต่ละทางว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน โดยต้องคำนึงถึงเป้าหมายและทรัพยากรขององค์การ โดยพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางตลอดจนพิจารณาว่าทางเลือกนั้น ๆ จะช่วยแก้ปัญหาได้ดีแค่ไหน โดยผู้ตัดสินใจมีการใช้องค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ประเมินทางเลือกได้ แต่การประเมินทางเลือกที่มีการวิเคราะห์เป็นระยะจะช่วยให้การพยากรณ์สมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น ในบางกรณีการประเมินทางเลือกจำเป็นต้องมีการทดลองเพื่อพิจารณาว่าทางเลือกใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการประเมินทางเลือกผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่สามารถแก้ไขส่วนต่าง ๆ ของปัญหาได้ดีที่สุดโดยที่มิต่ำใช้จ่ายน้อยที่สุด เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วผู้ตัดสินใจจะจัดลำดับทางเลือกต่าง ๆ ไว้เพื่อการตัดสินใจขั้นต่อไป (ศิริอร ชันธหัตต์, 2549, หน้า 136)

กล่าวโดยสรุป การสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการพิจารณาทางเลือก

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการแสวงหาทางเลือก ที่มีอยู่จากทางเลือกต่าง ๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ ซึ่งผู้ที่ทำการตัดสินใจนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และเหตุผล มีเจตคติและวิจรรณญาณที่ดี สิ่งสำคัญของการตัดสินใจ บุคคลจะต้องเริ่มต้น คือ การค้นหาวิธีการและแนวทางการปฏิบัติที่หลากหลายตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน การกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุด มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จต่อไป (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551, หน้า 108) สอดคล้องกับ กวี วงศ์พุดม (2550, หน้า 61) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก และ พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 61) อธิบายคำว่า การตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการ ที่เลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่นเดียวกับ สุวกิจ ศรีปัดถา (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการ ที่ผสมผสานระหว่างความคิด ทางเลือกและการปฏิบัติตามทางเลือก การพิจารณาทางเลือก โดยการตรวจสอบประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน จะสามารถได้ผลงานที่ดีตามที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง การพิจารณา หรือวิเคราะห์ทางเลือกจากทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึงการมองถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย (Hoy and Miskel, 2008, p. 325) และการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะทำให้อุบัติการณ์มากขึ้นในการตัดสินใจ เช่น การประมาณต้นทุน อัตรากำลังคน การวิเคราะห์ ต้นทุน/ผลประโยชน์ผลกระทบต่อตัวเลขกำไรและขาดทุน การประเมินความเสี่ยง เป็นต้น (John Score-Average, 2016, p. 8)

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และวิจาร์ณญาณที่ดี เลือทางเลือกการที่เป็นไปได้ และเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ กลั่นกรองและระดมสมองร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ และ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

โดยสามารถสรุปองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจ ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การคิดวิเคราะห์ปัญหา	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไขวิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง	1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา
การสร้างทางเลือก	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย	1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อเพิ่มทางเลือก 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การพิจารณา ทางเลือก	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการ มีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และ วิจรรณญาณที่ดี เลือกทางเลือกที่เป็นไป ได้ และเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์หรือ สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ กลั่นกรองและ ระดมสมองร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือก หลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อนตัดสินใจ เลือกทางเลือกร่วมกัน	1) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่าง รอบคอบก่อนตัดสินใจ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

2.4 องค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
มุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกให้มีประสิทธิภาพของกลุ่ม
สูงขึ้นได้ เพื่อมีการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
ผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบและได้การยอมรับในหน่วยงาน (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ,
2556, หน้า 77) สอดคล้องกับ ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย
ของการสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่ม
สามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งด้านปริมาณ
และคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ส่วนสุวรรณณี คชเดช (2559, หน้า 16)
ได้ให้ความหมายของการสร้างทีมงานไว้ว่า เป็นการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
ให้ดีขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จต่อการพัฒนาองค์การ
ด้วยการสร้างทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
มีการสร้างความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกของทีมงานนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมี
ประสิทธิภาพ และบุญช่วย สายราม (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการสร้างทีมงาน
หมายถึง การใช้ความคล่องแคล่วและการใช้ความสามารถในสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
โดยการนำเอาทักษะการทำงานของสมาชิกแต่ละคนมารวมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ

และเกิดผลสำเร็จร่วมกันอย่างต่อเนื่องในมิติด้านบุคคล มิติด้านงาน มิติด้านทีมงาน มิติด้านองค์กรโรงเรียน และมิติด้านชุมชนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนี้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างทีมงานไว้ ดังนี้

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 36) สรุปพฤติกรรมในการสร้างทีมให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง 2) การตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมไม่ใช่สำหรับทีม เกี่ยวข้องกับความเข้าใจที่กระจ่างชัดเกี่ยวกับปัญหา ภาระงาน มีการรวบรวมข้อมูล ชั่งน้ำหนัก พิจารณาตัวเลือกเพื่อให้ได้ผลสรุปที่เป็นไปได้ ตัดสินใจตามเวลาที่กำหนดภายใต้บริบทที่ยอมรับได้ 3) การประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ จะช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่ดีทำงานกับผู้อื่นด้วยความพึงพอใจ ประสานงานด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวก สาธิตวิธีการให้เห็นวัตถุประสงค์ทั้งหมดของทีม เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในทีมอื่นสิ่งที่ต้องทำ คือ สมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม และ 4) การจัดการตนเอง ในกระบวนการทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักได้ว่าการจัดการในที่นี้ไม่ได้เป็นตัวประกอบแยกต่างหากของบุคคลเดี่ยว ๆ แต่เป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังของทุกคน

ทองใบ สุทธาธิ (2551, หน้า 170-171) ได้เสนอว่า ทีมใดมีประสิทธิภาพหรือไม่พิจารณาได้จากตัวชี้วัดสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1) รับรู้ร่วมกัน 2) รักษาจุดต่าง 3) มีความสบายใจ 4) ร่วมมือกันสร้างภาวะผู้นำ 5) ยอมรับความหลากหลาย 6) การตรวจสอบความเป็นจริง และ 7) แสวงหาความสมานฉันท์การจัดรูปแบบทีมตามโครงสร้างขององค์กรมีข้อดีข้อด้อยต่างกัน

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2556, หน้า 76) กล่าวว่า การสร้างทีมงานประกอบด้วย การสื่อสารกันด้วยความเปิดเผย มีแรงจูงใจและความร่วมมือกัน มีความเชื่อมั่นในทีมงาน การสร้างทีมงานเป็นตัวแทรกแซงอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่สมาชิกในกลุ่มงานมีเป้าหมายร่วมกัน มีโครงสร้างการทำงาน มีกฎระเบียบปฏิบัติ มีบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของทีม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญช่วย สายราม (2559, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการสร้างทีมงาน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการก่อตั้งทีม ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการรวมทีม ประกอบด้วย การพัฒนาทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐานของทีม ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีความไว้วางใจ การมีความเหนียวแน่นในทีม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วย การกำหนดแผนปฏิบัติงานของทีม การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่ดี การตัดสินใจของทีม การแก้ปัญหาของทีม

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสะท้อนผลงานและการขับเคลื่อนทีม ประกอบด้วย กระบวนการทำงานของทีม การเรียนรู้ของทีม

กิตติชัย เขียวระอ้อน (2560, หน้า 361) ศึกษาการทำงานเป็นทีม ผู้การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน โดยสรุปไว้ว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำในการประสานงานระหว่างกัน ในที่นี้จึงทำให้เกิดผู้นำทีมงาน โดยทักษะของผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำทีมงานจะพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการวางแผน 3) ทักษะการจัดองค์กร 4) ทักษะการสอนแนะ 5) ทักษะการจูงใจ และ 6) ทักษะการเจรจาต่อรอง นอกจากนี้แล้วการทำงานเป็นทีมจะต้องมีผู้นำที่ซื่อสัตย์ และสามารถจูงใจลูกทีมได้อย่างดีด้วยเช่นกัน

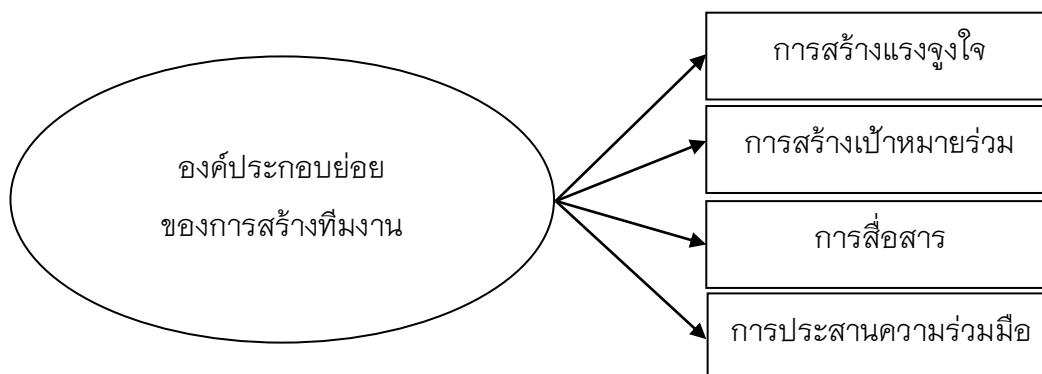
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 347) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้นำ โดยได้ทำการทบทวนและสังเคราะห์แนวทางการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพจากหนังสือและตำราทางวิชาการเป็นจำนวนมาก เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางสำหรับผู้นำต่อการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่ชัดเจน 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับทีม 3) ความสามารถในการประสานงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีม 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิกภายในทีม 5) การสร้างความไว้วางใจภายในทีม 6) การจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม 7) การสร้างความผูกพันภายในทีม

จිරทีปต์ ณ ลำปาง (2563, หน้า 369) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์การสร้างทีมงาน	แหล่งข้อมูล							ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. สุเมธ งามกนก (2550)	2. ทองใบ สุดซารี (2551)	3. เนตรวิมล ภาวิราช	4. บุญช่วย สายราม (2559)	5. กิตติชัย เตียวณะธอน (2560)	6. ชัยเสฎฐ์ พรหมศรี (2561)	7. จิรทีปต์ ณ ลำปาง (2563)		
13. การประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง		✓		✓			✓	3	43
14. รักษาจุดต่าง ยอมรับความหลากหลาย		✓						1	14
15. ทักษะการจัดการองค์กร					✓			1	14
16. การเจรจาต่อรอง					✓			1	14

จากตาราง 9 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงาน โดยกำหนด การพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวน หรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงานของตน และผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรัก และความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาพร้อมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงาน

2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างทีมงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกสร้างแรงกระตุ้น โน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทีมใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติของทีมให้แล้วเสร็จ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, หน้า 14) สอดคล้องกับ วราลักษณ์ จันดี (2559, หน้า 10) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เรียนรู้หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างดีสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ความตั้งใจทางสังคม สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน เช่นเดียวกับ Yukl (2010, p. 31) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Oriented Achievement) หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน การพัฒนาคุณภาพแห่งตนสูงงานที่ปฏิบัติโดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีจิตอาสา และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ 1) สมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน 2) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 3) สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4) สมาชิก

ในทีมมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน 5) สมาชิกในทีม มีจิตอาสาต่อการปฏิบัติงานของทีม 6) สมาชิกในทีมมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิก ในทีมให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ
- 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างเป้าหมายร่วม

การสร้างเป้าหมายร่วมกัน คือ การที่สมาชิกในทีมมีจุดหมาย ปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เป็นเป้าหมายของการทำงาน ที่สมาชิกต้องการให้เกิดขึ้นในทีมงานหรือองค์กร จึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเท กำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน (สุเมธ งามกนก, 2550, หน้า 32) การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถทำให้สมาชิกทีมงานเข้าใจ วัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและยอมรับภารกิจหลักของทีม ทั้งนี้เนื่องจากทุกคนได้ร่วม อภิปรายและตั้งข้อสงสัยกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้ร่างวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่เป็นที่ยอมรับ ยังผลให้ทุกคนรู้สึกผูกพันในอันที่จะผลักดันให้มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน (สุนันทา เลาพันธ์, 2551, หน้า 13) สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 90) กล่าวว่า สมาชิกของทีมต้องรู้ และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้อง ปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน เพื่อให้สมาชิกในทีม มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุมและ การทำโทษ เช่นเดียวกับ อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 274) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม ว่า เป็นการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันว่า จะต้องม ีองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกันสอดคล้องกัน 2) สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) มีการสนับสนุนและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4) สมาชิกร่วมมือกันและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) ใช้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 6) ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 7) ทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน 8) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ 9) มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานอื่น

กล่าวโดยสรุป การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมมือปรึกษาและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสื่อสาร

การสร้างทีมงานด้านการสื่อสาร ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภายในทีมงานของตนเองและเรื่องระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และยังเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงานด้วย (อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 275) อีกทั้งหัวหน้าทีมงานต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สร้างระบบการสื่อสารแบบเปิด คือ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้สมาชิกที่มิได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หัวหน้าทีมต้องสามารถสรุปความคิดเห็นต่าง ๆ และนำเสนอเพื่อให้ทีมได้ข้อมูลนำไปคิดและตัดสินใจ ซึ่งการเป็นนักการสื่อสารที่ดีต้องคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลที่จะมีสไตล์ที่แสดงออกของแต่ละคนที่แตกต่างกัน คำนึงถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อการสื่อสาร โดยผู้นำทีมจะต้องสร้างระบบการสื่อสารให้เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ให้มีโอกาสดังกล่าวต่างฝ่ายต่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และต้องมีทักษะในการใช้ภาษาที่สร้างอิทธิพลคลี่คลายหรือสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกที่มคล้อยตามเพื่อวัตถุประสงค์แห่งความสำเร็จตามเป้าหมายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, หน้า 14) สอดคล้องกับ Kayser (2011 อ้างถึงใน บุญช่วย สายราม, 2561, หน้า 73) กล่าวถึง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) หมายถึง ความสำเร็จในการสื่อความหมายที่ต้องการสื่อสารทั้งด้วยวาจาหรือด้วยวิธีการอื่น ๆ ไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจและเกิดความพึงพอใจร่วมกันการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องแม่นยำ

ชัดเจนตรงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ใช้กระบวนการสื่อสารสองทางเป็นหลักด้วยวิธีการหรือช่องทางที่เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม มีดังนี้ 1) มีการสื่อสารที่ชัดเจนตรงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) มีการใช้กระบวนการสื่อสารสองทางเป็นหลักของสมาชิกภายในทีม 3) มีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพของการสื่อสารที่ดีภายในทีม 4) มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม 5) มีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม และ 6) สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งด้านการพูด ท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการประสานความร่วมมือ

การประสานความร่วมมือ เป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน การเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือนั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลลัพธ์ร่วมกัน เป็นต้น (ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ, 2550, หน้า 67-68) สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 124) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถสร้างผลกระทบที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์การนั้น ผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างบรรยากาศภาวะแวดล้อมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจของบุคลากรขึ้นโดยการสร้างทีมงานต่าง ๆ ขึ้น ให้การสนับสนุนแต่ละทีมทำงานด้วยการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มที่จำเป็น ช่วยสนับสนุนการจัดหาบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ทีมต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้วิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง เช่นเดียวกับ สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 36) การประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ จะช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่ดี โดยการทำงานกับผู้อื่นด้วยความพึงพอใจ

ประสานงานด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวก สาธิตวิธีการให้เห็นวัตถุประสงค์ทั้งหมดของทีมเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในทีมอื่น สิ่งที่ต้องทำ คือ สมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

โดยสามารถสรุปองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างทีมงาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างทีมงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างแรงจูงใจ	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม
การสร้างเป้าหมายร่วมกัน	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหาโดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสื่อสาร	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มออย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูดท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย	1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มออย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ 3) ทักษะในการใช้ภาษาสามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
การประสานความร่วมมือ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาพร้อมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธ์ภาพแบบร่วมมือร่วมใจ	1) เผชิญปัญหาพร้อมกัน แบ่งปันความคิดเห็น 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 36 ตัวบ่งชี้ โดยสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ซึ่งขมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกิริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน

คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.1 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และ ประสบการณ์ที่ต่างกัันเห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมอง ของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจ และเห็นคุณค่าของผู้อื่น

1.2 การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรี ของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็น และการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรม และจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์

1.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอ ดันเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่ว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจ อ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาท อ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จัก ใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาเพื่อพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธา เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุทิศหา มีความเชื่อมั่นและศรัทธา ต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุทิศหาเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันท่วงทีต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.3 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึง

การยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยก หรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

3. องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

3.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น

3.2 ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือก ในการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้น พิจารณาทางเลือกจากที่สร้างหรือกำหนดไว้ รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมา จากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมิน ทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่ม ทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

4. องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานของตนและผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

4.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ
- 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

4.2 การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4.3 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งด้านการพูด ท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

4.4 การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นที่ที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ โดยสามารถสรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการสถานักเรียน ดังตาราง 11

ตาราง 11 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์		
1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ	1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์		
2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุกตลกตลก เห็นคุณค่า และศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง	1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม 3) รับฟังความคิดเห็นต่าง และการวิพากษ์วิจารณ์
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ		
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาวางานต้องสำเร็จ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม
2. การทำงานสำเร็จตามแผน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ		
1. การคิดวิเคราะห์ ปัญหา	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการ วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และ เตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง	1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้น
2. การสร้าง ทางเลือก	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการ วิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและ ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบ ที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือก เหล่านั้นด้วย	1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและ ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
3. การพิจารณา ทางเลือก	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน ในการมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และวิจรรย์ณที่ดี เลือกทางเลือก การที่เป็นไปได้ และเหมาะสมที่สุดกับ สถานการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ กลั่นกรองและระดมสมอง ร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือก หลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อน ตัดสินใจเลือกทางเลือกร่วมกัน	1) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน		
1. การสร้างแรงจูงใจ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม
2. การสร้างเป้าหมายร่วมกัน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
3. การสื่อสาร	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็นและนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูดท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียน นำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย	1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน		
4. การประสานความร่วมมือ	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ	1) เผชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) เป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ โปรแกรมนี้จะมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำกลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive Communication) (Dubrin, 2007, pp. 398-400 อ้างถึงใน จิราพร อมรไชย, 2553, หน้า 65) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ลักษณะสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Key Characteristics of a Leadership Development Program) การพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำ เป็นสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการที่จะส่งผู้นำไปสัมมนาแค่เพียง 1 สัปดาห์ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องออกแบบอย่างรอบคอบ ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและทำแบบ

มืออาชีพ โดยลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเข้มข้นรวบยอด สามารถอธิบายลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหาร และได้รับการสนับสนุนอย่างมั่นคง (Involve Executives and Secure Their Sponsorship) โปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นผู้บริหารระดับสูงควรวางโปรแกรมและวัตถุประสงค์ ตลอดจนเป็นผู้ให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาได้สูงสุด

1.1.2 การเปลี่ยนเป้าหมายอาชีพ (Target Career Transitions) ผู้นำในระดับต่าง ๆ ควรได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำชนิดต่าง ๆ

1.1.3 กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address Current and Future Organizational Needs) เมื่อบริษัทจะมีการเคลื่อนย้ายไปสู่ความเป็นโลกาภิวัตน์ จะต้องจัดการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำระดับโลก เช่น การพัฒนาองค์กรด้วยวัฒนธรรมข้ามชาติ และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.1.4 การใช้โมเดลที่เหมาะสม (Use an Appropriate Model) ทักษะภาวะผู้นำมักดีกว่าเมื่อได้รับการสอนด้วยกรอบงานที่ทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี ซึ่งจะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำรวมถึงโมเดลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำที่ดีกว่า และโมเดลการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำกับสมาชิก

1.1.5 สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือการตรวจวินิจฉัย (Support Individual Improvement With Diagnostic Tools) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะรวมถึงการประเมินตนเองด้วยเครื่องมือการประเมิน ในแบบฟอร์มการประเมินตนเองอาจให้บุคคลอื่นซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย

1.1.6 มีเนื้อหาที่ปฏิบัติได้และตรงประเด็น (Ensure Practical and Relevant Content) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะนำเสนอผู้เข้าร่วมอบรมด้วยปัญหาที่สัมพันธ์กันและเป็นปัญหาที่พบในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เรียนรู้สิ่งที่ใกล้เคียงกับงานมากที่สุด

1.1.7 เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Emphasize Interpersonal Relationships and Teamwork) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำจะเน้นการสร้างทีมและการฝึกอบรมภายนอกเพราะว่าผู้นำทุกระดับจะต้องมีการติดต่อระหว่างสื่อสารที่ดีและมีทักษะในการสร้างทีมที่ดี

1.1.8 การลงความเห็นกับแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล

(Conclude With Individual Action Plans) เพื่อให้โปรแกรมภาวะผู้นำมีคุณภาพสูงผู้เข้าร่วมอบรมควรต้องพัฒนาแผนปฏิบัติการของตนเองเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาที่ดีขึ้น

1.2 ชนิดของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of Leadership Development Programs) ในทางปฏิบัติโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจำนวนมากมักมีความซ้ำซ้อน ซึ่งจะแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ออกเป็น 4 ชนิด คือ

1.2.1 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) เป็นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้ประกอบการมืออาชีพ ไม่ใช่ในนักวิชาการด้านพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้จะตั้งสมมติฐานว่า ผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาด และต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วมเขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

1.2.2 การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำ ด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะและรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบโดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารอาจใช้คำถามเพื่อค้นหาว่าปัญหาส่วนหนึ่งอาจเกิดจากภาษาากาย (Body Language) ที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงภาษาากาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับรู้ความรู้สึกได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

1.2.3 ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) วิธีการของมหาวิทยาลัยที่มีมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ ก็คือ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความเข้าใจ แนวคิดของภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิดที่เพิ่มเติมโดยกิจกรรมที่มีประสบการณ์ เช่น การแสดงบทบาทสมมติและการวิเคราะห์กรณีศึกษา การเรียนรู้ที่ไม่ใช่จากมหาวิทยาลัย เช่น สมาคมการบริหารของสหรัฐอเมริกา (American Management Association) และระบบการเรียน TGP (TPG/ Learning System) ได้จัดแนวคิดด้านโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ความรู้ด้านแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทำให้ผู้นำมีการตื่นตัวต่อข้อมูล ซึ่งจะทำให้เกิดความแตกต่างในภาวะผู้นำ ความรู้ด้านแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทำให้ผู้นำมีการตื่นตัวต่อข้อมูล ซึ่งจะทำให้เกิดความแตกต่างในภาวะผู้นำ ตัวอย่างถ้าบุคคล

ศึกษาวิธีการที่ผู้นำกำหนดแนวทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง เขาจะสามารถนำความคิดเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้

1.2.4 การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหา

การบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้น เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยใช้โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์ วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหาซึ่งจำลองขึ้นจากองค์กรจริง ๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมากมักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ McCauley and others (1998, pp. 4–8 อ้างถึงใน กุลนนท์ อมรรุฒิกุล, 2562, หน้า 199) ได้กล่าวถึงสิ่ง que ผู้นำจะต้องได้รับการพัฒนาจากโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1.3.1 พัฒนาเพื่อให้ผู้นำรู้จักตัวเอง หัวใจสำคัญของการรู้จักตนเอง คือ การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน อะไรที่ทำได้ดีและทำได้ไม่ดี สถานการณ์ใดที่ควบคุมได้ดีและสถานการณ์ใดที่ยากแก่การควบคุม สิ่งใดที่ทำเองได้ดีหรือต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญอื่นทำแทน ทั้งนี้การรู้จักตนเองจะรวมถึงการเข้าใจว่าทำไมผู้นำจึงเป็นแบบนั้น

1.3.2 พัฒนาความมั่นใจในตนเองของผู้นำ เมื่อผู้นำผ่านโปรแกรมการพัฒนาจะทำให้รู้ถึงความสามารถของตนเองและเริ่มพัฒนาความรู้สึกแห่งความมั่นใจว่าจะต้องอยู่กับคนอื่นอย่างไรทั้งนี้ความมั่นใจ ยังมาจากความสำเร็จในการได้เผชิญกับประสบการณ์ท้าทายที่ได้รับมอบหมาย หรือเมื่อสามารถเอาชนะสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ ความเชื่อมั่นในตนเองจะถูกพัฒนาขึ้นในเวลาที่คุณรู้สึกว่าตนทำสิ่งใหม่หรือยากได้สำเร็จ และในที่สุดความมั่นใจในตนเองจะทำให้ผู้นำมีความสามารถในการทำงานในสถานการณ์ที่ย่างยากได้

1.3.3 พัฒนาความสามารถในการมองชีวิตจากมุมกว้างและเป็นระบบของผู้นำ ผู้นำส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน ทำให้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น การเติบโตขึ้นจากสภาพดังกล่าวจะทำให้ผู้นำมององค์กรและชุมชนในฐานะระบบ สามารถรับมือกับความซับซ้อน สามารถสร้างระบบในการประสานงานและใช้แนวคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา

1.3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานในระบบสังคมของผู้นำ ผู้นำโดยปกติจะมีการพัฒนาทักษะทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ตลอดเวลาของชีวิต สำหรับประสบการณ์ในองค์กร ผู้นำเรียนรู้ว่าจะจูงใจผู้อื่นอย่างไร จะมอบหมายงานอย่างไร เรียนรู้ว่าจะเจ้านายชอบอะไร และจะต้องทำอะไร มีการพัฒนาความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างทีมและเจรจาต่อรองกับบุคคลภายนอก เรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งกับพนักงานที่ดื้อรั้น พัฒนาความสามารถในการฟัง ความสามารถในการทำงานในมุมมองที่หลากหลาย ดังนั้น ความสามารถในการทำงานในระบบสังคมที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำที่สามารถเรียนรู้ ได้จากการเผชิญกับประสบการณ์จริงในองค์กร

1.3.5 พัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ ผู้นำสามารถพัฒนาการคิดนอกกรอบเพื่อให้ก้าวพ้นไปจากข้อสมมติฐานและกรอบความคิดของตนเองที่กำหนดขอบเขตในการเข้าใจปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ จะรวมถึงการมองโอกาสเป็นไปได้อื่น ๆ การหาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่ไม่เหมือนกัน และกำหนดกรอบใหม่ในวิธีการที่ใช้คิด การดำเนินการด้านนวัตกรรมต้องการองค์ประกอบในเรื่องความเสี่ยงในการเข้าสู่บริบทที่ไม่คุ้นเคยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จะทำให้ผู้นำสร้างความแปลกใหม่ขึ้นภายในตัวตน ซึ่งสามารถเปิดโอกาสและทางเลือกให้แก่กลุ่มหรือองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น จะใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เป็นโปรแกรมความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของภาวะผู้นำ มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมที่ดี รวมถึงการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกับงานมากที่สุด มีการประเมินด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้นำใหม่สามารถนำความคิดและทักษะเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้

2. การสร้างและพัฒนาโปรแกรม

การสร้างและพัฒนาโปรแกรม (Program Development) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและหลักการการพัฒนาโปรแกรม โดยมีดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 105-109) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมิน

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลอง

ในภาคสนามจริง

อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 19) จากการศึกษาแนวคิด หลักการขั้นตอนการออกแบบการวิจัยและพัฒนา ของนักวิชาการได้นำมาประยุกต์และบูรณาการเป็นกรอบในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและพัฒนา ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรายละเอียดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินประสิทธิภาพ

โปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559, หน้า 90) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา และสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูประถมศึกษา เพื่อให้ได้สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 การสร้างโปรแกรมและเอกสารประกอบ ประกอบด้วย 1) ร่างโปรแกรมและกำหนดองค์ประกอบ 2) นำองค์ประกอบมาสร้างความสัมพันธ์ 3) เขียนรายละเอียดโปรแกรม 4) สร้างเอกสารประกอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม 5) ตรวจสอบโปรแกรม 6) ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมภาคสนาม

ขั้นที่ 4 การนำโปรแกรมไปใช้ในภาคสนาม

กุลนันท์ อมรรุติกรณ์ (2562, หน้า 202) ได้ศึกษาการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาฝึกงานในบริษัทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการทดลองใช้

จากการศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ขั้นที่ 2 สร้างโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ขั้นที่ 3 ตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม และคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ขั้นที่ 4 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และชั้นที่ 5 ตรวจสอบและประเมิน ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการ ทดลองใช้

3. ความหมายของโปรแกรม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ให้ความหมาย ของคำว่า “โปรแกรม” หรือ Program ไว้ว่าหมายถึง กำหนดการ หรือรายการแสดง ซึ่งเป็นระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของงานที่จะต้องทำตามลำดับ และยังมีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ ดังนี้

ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559, หน้า 84) สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือ ชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎี พื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้ได้ตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

นงราม ชลจรเจริญยิ่ง (2559, หน้า 91) สรุปความหมายของโปรแกรม ว่าคือ เอกสารที่มีรายละเอียดของแนวทางที่ใช้ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนา ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายหรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้

นันทรัตน์ ฤทธิ์บำรุง (2559, หน้า 52) แผนงาน โครงการ และชุดกิจกรรมที่แสดงรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาหรือการเสริมสร้าง เพื่อพัฒนา หรือเสริมสร้างกลุ่มเป้าหมาย ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีกระบวนการเป็นระบบ ในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตร เนื้อหาที่แน่นอน

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 57) สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมา จากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนา ในแต่ละองค์กร

พิมพ์ศนิตา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 82) สรุปได้ว่าโปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา โดยการเชื่อมโยงหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

Barr and Keating (1990 อ้างถึงใน บุณรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559, หน้า 56) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไป คำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ 1) โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้น เพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ และ 3) โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผน (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Boone (1992 อ้างถึงใน นงราม ชลอเจริญยิ่ง, 2559, หน้า 91) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผน การจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

จากความหมายของโปรแกรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผน หรือกิจกรรมเฉพาะทาง ที่มุ่งพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ได้รับการพัฒนา ตามจุดมุ่งหมาย หรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบของโปรแกรม

ในการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมนี้ นอกจากจะเพื่อนำเสนอข้อมูล ประกอบการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำองค์ประกอบของโปรแกรมไปสร้าง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เชษฐา คำคลอง (2557, หน้า 120) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จากการศึกษา องค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบไปด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือ การพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 50) ได้ศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559, หน้า 95) ศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ญดาภัค กัลปดี (2559, บทคัดย่อ) โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม

นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559, หน้า 91) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สรุปโปรแกรมทั่วไปว่า ประกอบด้วย 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) แนวทางการพัฒนา และ 7) การวัดและประเมินผล

พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 84-85) ได้ศึกษาการวิจัยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ดังแสดงในตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ
	1. เชนสุ้า ค้าค้ล่ง (2557)	2. พ้มพ้พร พ้มพ้เกอะ (2557)	3. บุณรรดา ทรงบุญคาสตร์ (2559)	4. พ้มพ้พ้คทา ช้ชชวพ้มน้ (2559)	5. ญคคก้ค ก้คปค้ (2559)	6. นงราม ชลลจเรญญ็ง (2559)	7. พ้มพ้ค้ค้คทา จ้จ้จ้ค้ค้จ้จ้ (2563)		
1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓			✓	5	71
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
3. โครงสร้างของโปรแกรม						✓		1	14
4. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม	✓			✓	✓	✓		4	57
5. เนื้อหาสาระของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
6. ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม					✓	✓		2	29
7. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	86
8. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6	86

จากตาราง 12 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยกำหนดการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ของความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม 6 องค์ประกอบ โดยเรียงตามความเหมาะสม ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม คือ การวัดและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งมีผู้กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลโปรแกรม ดังนี้

เชษฐา คำคลอง (2557, หน้า 123) ได้ศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปว่าการประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559, หน้า 90) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา และได้สรุปว่าการประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การประเมินคุณค่าของโปรแกรมและประเมินผลการใช้โปรแกรม

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559, หน้า 98) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้สรุปเรื่องการประเมินโปรแกรมว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินคุณภาพของโปรแกรม คือ การประเมินหาความเหมาะสมของโปรแกรมในด้านเนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความพึงพอใจ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ประเมินคุณค่าของการใช้ทรัพยากรในการจัดทำโปรแกรม และส่วนที่ 3 ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลว่าการใช้โปรแกรม มีผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือไม่

จากการศึกษาการวัดและประเมินผลโปรแกรกดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลโปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพของโปรแกรม คือ การตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม 2) การประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม คือ การประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และการประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ ว่ามีผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

6. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จักรี ต้นเชื้อ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา และประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาจากการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประชากรในขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 405 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำกับคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 20 คน ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาโปรแกรม 3) การทดลองใช้โปรแกรม และ 4) การติดตามภายหลังการทดลองใช้โปรแกรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยประเมินภาวะผู้นำก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ t-test (Dependent Samples) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย มีศิลปะในการสื่อสารและจงใจกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น รู้จักการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี และกล้าตัดสินใจ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนคำแนะนำและส่วนรายละเอียด ส่วนคำแนะนำประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ลำดับขั้นในการดำเนินกิจกรรม เทคนิค สื่อ การวัดและประเมินผล และตารางโปรแกรมส่วนรายละเอียด ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ เวลาที่ใช้ สื่อประกอบกิจกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรม การประเมินกิจกรรม และแนวสรุปกิจกรรม ผลการประเมินความเหมาะสม ภาพรวมและรายละเอียดแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษา อาชีวศึกษา จากการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1) คณะกรรมการ องค์การนักศึกษาอาชีวศึกษามีศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ กล่าวแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมไปแล้ว 2 เดือน คณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาประเมินตนเองว่า มีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) จากการประเมินหลายกลุ่มหลังจาก เข้าร่วมโปรแกรมไปแล้ว 2 เดือน คณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปิยะพันธ์ ชัยเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้หน้านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หน้านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 100 คน ประกอบด้วย กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้หน้านักเรียนโรงเรียนดอนเสียวแดง พิทยาคม จำนวน 50 คน และกลุ่มควบคุมได้แก่ผู้หน้านักเรียนโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ แบบวัด ภาวะผู้นำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: One way ANCOVA) มีผลการวิจัยดังนี้ คือ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้หน้านักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงาน ทักษะทางสังคม บุคลิกภาพของผู้หน้านักเรียนและ คุณธรรมของผู้หน้านักเรียน 2) โปรแกรม 2 ส่วน คือ 1) ตัวโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ ชื่อโปรแกรม ที่มาและความสำคัญ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แนวคิด ทฤษฎี คำชี้แจง เนื้อหาสาระ หลักการ กิจกรรมของโปรแกรม แนวทางการวัดและประเมินผล และ แนวทางการนำโปรแกรมไปใช้ และ 2) เอกสารประกอบโปรแกรม ได้แก่ คู่มือการใช้โปรแกรม ที่ประกอบด้วยคำแนะนำสำหรับผู้หน้าโปรแกรมไปใช้ 3) ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของโปรแกรมมีรายละเอียด ดังนี้คือ (1) ภาวะผู้นำก่อนการใช้โปรแกรมระหว่าง

กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) ภาวะผู้นำหลังการใช้โปรแกรมสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรม (3) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรการทดสอบก่อนการใช้โปรแกรมแล้ว ภายใต้การควบคุมตัวแปรอิทธิพลก่อนการใช้โปรแกรมพบว่าภายหลังการใช้โปรแกรมของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และ (4) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก

นงราม ชะลอเจริญยิ่ง (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารครู และประธานนักเรียน ได้มาโดย วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 122 โรงเรียน ในการตอบแบบสอบถาม ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประเมินโปรแกรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และระยะที่ 4 การนำโปรแกรม ที่พัฒนาขึ้นไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านโนนกลุ่มมิตรภาพที่ 210 ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และข้อสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 9 ด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรู้รอบรู้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความเสียสละด้านความรับผิดชอบ และด้านวิสัยทัศน์ 2) สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและจัดเรียงตามความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรอบรู้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความรับผิดชอบ

4) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ บทนำ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 9 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านทักษะการแก้ปัญหา โมดูล 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โมดูล 3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โมดูล 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โมดูล 5 ด้านความรอบรู้ โมดูล 6 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โมดูล 7 ด้านความเสียสละ โมดูล 8 ด้านวิสัยทัศน์ และโมดูล 9 ด้านความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามทักษะการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โดยใช้เวลาในการฝึกอบรม 9 วัน ส่วนวิธีการพัฒนา ได้แก่ การอบรมแบบค่ายกิจกรรม 5) การปฏิบัติจริง ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ชั้นที่ 2 การพัฒนา และชั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา 5) ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า 5.1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 13.57 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 55.22 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 25.17 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 83.89 แสดงว่า นักเรียนมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 5.2) ผลการประเมินภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

หลังพัฒนา 5.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, บทคัดย่อ) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และ ความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 197 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูหัวหน้าบริหารงานวิชาการโรงเรียน สำหรับ กลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 คน ที่สมัครใจ เข้าร่วมพัฒนาตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีเรียงลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) องค์ประกอบและ ตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านจินตนาการ (imagination) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานมีสติปัญญาใน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น (flexibility) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (vision) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI = 0.501) รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ (PNI = 0.498) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.478) เป็นลำดับสุดท้าย 3) ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความสมเหตุสมผลที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและการจัดเรียงเนื้อหา ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ข้อสุดท้าย คือ เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา การกระตุ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้และวัตถุประสงค์ และตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ตามลำดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุด รองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการ ระดับมากที่สุด

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559, บทคัดย่อ) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์เชิงลึก และการยืนยันองค์ประกอบ ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและครูหัวหน้างานแผนงาน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) หลักการ คุณลักษณะและทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 16 องค์ประกอบย่อย และ 75 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านหลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และด้านคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่วนลำดับต่อมา คือ ด้านทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาสาระ โดยเนื้อหาสาระของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 หลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โมดูล 2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โมดูล 3 ทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม มีกระบวนการพัฒนา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การอบรมสัมมนาและใช้ชุดฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนที่ 2 การเรียนรู้โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนที่ 3 การเรียนรู้ผ่านการทำงาน การวัดและประเมินผลโปรแกรม ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 180 ชั่วโมง

ผลการประเมินจากการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังพัฒนาสูง กว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนและครู มีผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระยะติดตามผลมีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังพัฒนา ผลการประเมินระดับความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

ในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการการวิจัย การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทส่ววัสดุ อุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วาโร เฟิงส์วสต์, 2553, หน้า 9) และวรกัญญาพิไล แกระหัน (2555, หน้า 119 อ้างถึงใน พิมพ์ศนิตา จิงสุทธีวงษ์, 2563, หน้า 88) สรุปว่าการวิจัยและพัฒนา เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ใน

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลัก คือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (Education product) เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 258) อธิบายว่าการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม (innovation) ขึ้นมา แล้วนำไปทดลองใช้ในภาคสนามจริง ก่อนที่จะสรุปผลถึงความมีคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างในกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดต่อไป ถือเป็น การวิจัย แบบยึดนวัตกรรมเป็นฐาน (innovation-based research) เน้นการริเริ่มพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ สอดคล้องกับ อติศักดิ์ นवलสิงห์ (2559, หน้า 109) ได้ให้ความหมายการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการ เทคนิควิธี หรือรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลผลิต โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ ให้มีคุณภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน อีกทั้ง ปรเมศวร์ วรรณทองสุข (2561, หน้า 130) สรุปความหมายของการวิจัยและพัฒนา ได้ว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้หรือความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับผลผลิต กระบวนการ และบริการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยการทำวิจัย (Research) แล้วประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการแสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิต กระบวนการ และบริการใหม่เกิดขึ้นจากการสร้างต้นแบบหรือผลิตภัณฑ์ต้นแบบด้วยการดำเนินงานพัฒนา (Development) และสามารถขยายผลจากต้นแบบการพัฒนาไปสู่ผู้ใช้ด้วยการเผยแพร่ (Dissemination) และรูนีย์ นารี (2561, หน้า 142) สรุปไว้ว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ พัฒนาระบบการ พัฒนาระบบวิธีการทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่นำมาใช้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลผลิตที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย โดยมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจจะพัฒนาเป็นเทคนิค วิธีการรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนา ที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนางานของตน จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน การวิจัยและพัฒนาเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ หรือยุทธวิธีในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในทิศทางหรือลักษณะที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของงานและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการศึกษาทดลองเพื่อให้เห็นผลประจักษ์มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้และมีการปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ (ทิตนา แชมมณี, 2547, หน้า 8) สอดคล้องกับ สุพัทตร์ พิบูลย์ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นทางเลือกสำคัญที่จะมีผลต่อการยกระดับคุณภาพงานในองค์กร รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล หากองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มนักวิชาชีพใด ๆ มีการพัฒนาสื่อ คู่มือ อุปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ตลอดจนนวัตกรรมทำงานใหม่ แล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรหรือนักวิชาชีพกลุ่มนั้น ๆ สามารถยกระดับคุณภาพงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บุคลากรหรือคนในรุ่นหลังจะมีนวัตกรรมหรือทางเลือกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตที่หลากหลาย ช่วยให้มีความรู้หรือชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ ธเนศ ขำเกิด (2547, หน้า 3-4) กล่าวว่า การบริหารหรือการทำงานใดที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหา และเกิดความตระหนักในปัญหา ก็จะคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่มักเรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้น จะต้องเกิดเหตุผล หลักการหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่มีผู้อื่นให้ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน หรืออาจคิดค้นใหม่ก็ได้ และสมคิด พรหมจรรย์ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาที่มีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ช่วยให้เกิดความรู้ใหม่หรือวิทยาการใหม่ แนวคิด ทฤษฎีใหม่

การวิจัยช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ เป็นการเพิ่มพูนวิทยาการให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น คือ ทำให้รู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้หรือสิ่งใดที่พอรู้อยู่แล้วก็ทำให้รู้และเข้าใจดียิ่งขึ้น ทั้งอาจนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาเป็นวิทยาการใหม่ ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ต่อไปได้ เช่น พัฒนานวัตกรรม อาทิ คอมพิวเตอร์ ชุดการสอน บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อการสอน ชุดเอกสารเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน วิธีสอน รูปแบบการทำงาน เป็นต้น

2.2 ช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานโดยอ้อมเกิดปัญหาต่าง ๆ ได้มากมาย ปัญหาบางปัญหามีความยุ่งยาก ซับซ้อน การแก้ไขปัญหาโดยการคาดคะเนแบบสามัญสำนึก หรือจากการใช้ประสบการณ์ อาจเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกต้อง คือ ไม่รู้ว่าประเด็นที่แท้จริงของปัญหาคืออะไร จึงแก้ปัญหาไม่ถูกต้อง การวิจัยสามารถช่วยให้ทราบสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุดได้

2.3 ช่วยในการกำหนดนโยบายและวางแผนได้อย่างถูกต้อง งานวิจัย และพัฒนาบางเรื่องมีวัตถุประสงค์ที่จะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้กำหนดนโยบายหรือวางแผน ตลอดจนนำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนที่วางไว้ การวิจัยดังกล่าวจะศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการวิจัยจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยชี้ลู่ทางในการวางนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ช่วยพัฒนาระบบการบริหารและดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น งานวิจัยบางเรื่องเป็นงานวิจัยที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหาร โดยการใช้ความรู้ทางวิชาการมาอธิบายพฤติกรรมและปัญหาทางการบริหาร การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน จะช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงตามความเป็นจริง ซึ่งให้เห็นทั้งประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งจะ เป็นข้อมูลที่สำคัญให้นักบริหารใช้ในการวินิจฉัย สั่งการหรือแก้ไขปัญหาก็มีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานนั้นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้วิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ และอาจนำเอาข้อเท็จจริงหรือผลการวิจัยนั้น ๆ มาพิจารณาใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้ 1) เกิดความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา 2) สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ระบบการบริหารจัดการ และวางแผนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดทิศทาง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการวิจัยและพัฒนา

ทีศนา แชมมณี (2547, หน้า 8) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญแบ่งตามกระบวนการหลักเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ และต่อยอดด้วย D1 คือ การพัฒนานวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ตามแนวทางนั้นต่อไป คือ ขั้นตอนการวิจัย R2 เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของนวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมาขอปกป้องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D1 ให้เป็นนวัตกรรม D2 ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็วิจัยอาจดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวซ้ำหลาย ๆ รอบจนกว่าจะได้นวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553, หน้า 93) ได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาเป็น 4 ระยะ คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรม 3) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม และ 4) การทดลองใช้โปรแกรม สอดคล้องกับ อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 107) แบ่งขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การสร้างรายละเอียดโปรแกรมการพัฒนา 3) การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนา 4) การสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม และ 5) การทดลองโปรแกรมการพัฒนา เช่นเดียวกับ สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 104) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาไว้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ขั้นตอนที่ 3 ทำการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ขั้นตอนที่ 4 สร้างรูปแบบและทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ขั้นตอนที่ 5 นำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ และขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ได้จากการทดลองใช้ แล้วนำมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ อีกทั้ง Borg and Gall (1989, pp. 784–785 อ้างถึงใน พิมพ์ศนิตา จิ่งสุทธิวงษ์, หน้า 88–89) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนา มี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Research and Information Collection) โดยการรวบรวมวรรณกรรม การสังเกตภายในห้องเรียน การเก็บสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมีอยู่ และเป็นประโยชน์ในการนำมาทำวิจัย

2) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนที่รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับทักษะการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดลำดับเนื้อหาวิชา การทดสอบแบบต่าง ๆ การพัฒนารูปแบบ ผลผลิตขั้นต้น รวมทั้งการเตรียมสื่อแบบต่าง ๆ คู่มือ และแบบทดสอบ

3) พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลิตภัณฑ์ (Develop preliminary form of product) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นการออกแบบ และจัดทำผลิตภัณฑ์การศึกษาตามที่วางไว้

4) การทดสอบเบื้องต้น (Preliminary Field Testing) คือ การนำผลผลิตทั้งหมดมาทดลองถ้าเป็นโรงเรียนใช้ 1-3 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้จำนวน 6-12 คน โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ

5) ผลผลิตไปปรับปรุง (Main Product Revision) ภายหลังได้รับการเสนอแนะ และทดสอบในเบื้องต้น

6) ทดสอบกลุ่มย่อย (Main Field Testing) ถ้าเป็นโรงเรียนใช้กลุ่มตัวอย่าง 5-15 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30-100 คน ในขั้นนี้จะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณผลลัพธ์และการประเมินผลที่ได้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมตามความเหมาะสม

7) ปรับปรุงผลผลิตที่ได้จากการทดลอง (Operational Product Revision)

8) ทดสอบภาคสนาม (Operational Field Testing) เป็นการทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ถ้าเป็นโรงเรียนใช้ 10-30 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต แล้วใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

9) ปรับปรุงผลผลิตขั้นสุดท้าย (Final Product Revision) เป็นการปรับปรุงผลผลิตภายหลังการทดสอบขั้นสุดท้าย

10) นำไปเผยแพร่ (Distribution) เป็นการประชุม หรือในวารสาร หรือการเผยแพร่ทางการค้า การเผยแพร่จะนำมาสู่การควบคุมคุณภาพ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 3-4) กล่าวถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนา
ว่ามีขั้นตอน ดังนี้

1) การสำรวจ สังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ เป็นการ
ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ รวมทั้ง
ลักษณะที่เหมาะสมของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการให้พัฒนา ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้จะทำให้
ให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
ที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

2) การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นการดำเนินการโดยการนำ
ความรู้และผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเริ่มจากการวางแผน
พัฒนาผลิตภัณฑ์โดยการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกำหนด
วิธีที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ และทรัพยากรที่ต้องการเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งใน
ด้านกำลังคนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และระยะเวลา หลังจากนั้นจึงดำเนินการพัฒนา
ผลิตภัณฑ์ให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนผลิตภัณฑ์
ที่จะพัฒนามีลักษณะอย่างไร หรือส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์มีอะไรบ้างจะขึ้นอยู่กับชนิด
ของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ในขั้นตอนของการพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้จะต้องใช้บุคลากรที่มี
ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด

3) การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วจะต้อง
นำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ถ้าหากผลการตรวจสอบ
ความเหมาะสมและประสิทธิภาพยังไม่เป็นที่พึงพอใจหรือมีบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์จะต้อง
ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจนกระทั่งผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์จะดำเนินการ ดังนี้

3.1) การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก เป็นการทดลอง
เบื้องต้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลประเมินเชิงคุณภาพเบื้องต้นของผลิตภัณฑ์
มักนิยมทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในโรงเรียน 1-3 โรงเรียน เด็กนักเรียน 6-12 คน เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบของผลิตภัณฑ์

3.2) การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดใหญ่ หรือเรียกว่ากลุ่มนำร่อง (Pilot group) ซึ่งได้แก่ การนำไปใช้ในโรงเรียน 5-15 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 30-100 คน โดยมีการทดสอบก่อน และหลังการใช้ผลิตภัณฑ์ นำผลที่ประเมินเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือกลุ่มควบคุมที่เหมาะสม วัตถุประสงค์หลักของการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มขนาดใหญ่ เพื่อต้องการที่จะบ่งชี้ว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการดำเนินการของขั้นตอนนี้จะใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental design) แล้วนำผลการวิจัยมาแก้ไขปรับปรุงผลิตภัณฑ์

3.3) การทดลองความพร้อมนำไปใช้ หลังจากปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์จนมีความมั่นใจในด้านคุณภาพ ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบความพร้อมสู่การปฏิบัติ โดยนำไปใช้ในโรงเรียน 10-30 โรงเรียน นักเรียน 40-200 คน รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสังเกต เพื่อตรวจสอบว่าผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความพร้อมที่จะนำไปใช้ในโรงเรียนได้หรือไม่เพียงใด แล้วนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนนี้มาแก้ไขปรับปรุงผลิตภัณฑ์ เช่น คู่มือในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความชัดเจนหรือไม่ เป็นต้น การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็น การประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งจะประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้น ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงผลิตภัณฑ์นั้น ๆ หากพิจารณาแล้วพบว่าไม่คุ้มค่าหรือเสี่ยงอันตรายก็จะยุติการใช้ผลิตภัณฑ์นั้น แต่ถ้าหากผลการประเมินพบว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีก็จะนำไปสู่การดำเนินการขั้นต่อไปคือการจดลิขสิทธิ์ การเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง

4) การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลการวิจัยและผลิตภัณฑ์ไปเผยแพร่ เช่น การนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ การติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อผลิต จำหน่ายและเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป

จากกระบวนการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ สามารถแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้ (Trial run)

และจากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาการวิจัยเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ในครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยัน ความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ขั้นที่ 2 สร้างโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

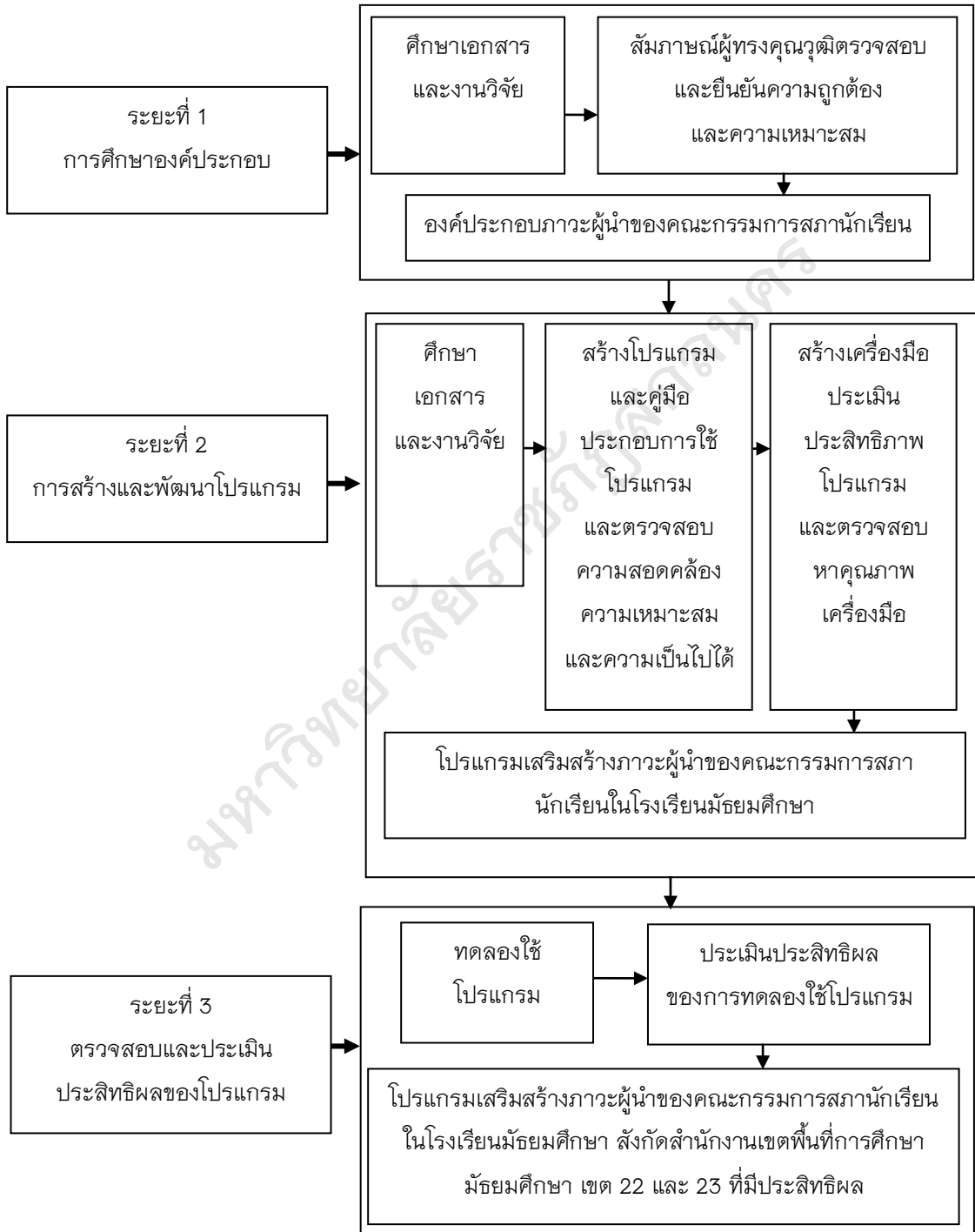
ขั้นที่ 3 ตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนโดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน โดยการทดลองใช้

ขั้นที่ 1 ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ขั้นที่ 2 ประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้าง
 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
 ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ในการวิจัยระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน แล้วนำมากำหนดเป็นเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน เด็กและเยาวชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกับวัยของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน ทั้งหมดเชื่อมโยงกับ 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้

ชั้นที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยัน ความถูกต้องและความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิด ทักษะคติที่มีความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ โดยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 2 คน 2) กลุ่มกำกับนโยบายหรือนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จำนวน 2 คน และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 8 คน รวม 12 คน ดังนี้

1.1 กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ
ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิกการศึกษา
ระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน
ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ตำแหน่ง
กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กลุ่มกำกับนโยบายหรือนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี เกี่ยวกับการกำกับดูแลสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายเสถียร แสนอุบล ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

2) นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.3 กลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
ในกลุ่มงานกิจการนักเรียน และสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน ได้แก่

1) ดร.ยงยุทธ เชื้อนขันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร

2) นายบัณฑิต นารณโคษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร

3) ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา จังหวัดสกลนคร

4) ดร.ปิยพันธ์ ชัยเสนา ครูที่ปรึกษาสถานศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา จังหวัดสกลนคร

5) นายเกรียง ฐานวิเศษ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
ฝ่ายกิจการนักเรียน วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนธาดานารายณ์วิทยา
จังหวัดสกลนคร

6) ส.ต.ท.ยุทธศักดิ์ กุมมาร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
ฝ่ายกิจการนักเรียน วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม

7) นายอดิสรณ์ แวงธิดาร ครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม

8) นางมณีรัตน์ กายราช ครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่าน
การเห็นชอบจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการสัมภาษณ์
ให้ครอบคลุมตามขอบเขต และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะ
ของคำถามประเภทคำถามปลายเปิด (Opened-end Question) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-
Strutured Interview) โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
ของคณะกรรมการสถานักเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
และผู้วิจัยกำหนดแนวทางการถามถึงความเห็นในการสัมภาษณ์ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1) ประเด็นที่ 1 “องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย
มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับบริบทในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 หรือไม่”

2) ประเด็นที่ 2 “องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ
ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย
มีความครบถ้วนเพียงพอหรือมากไปหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้าง”

3) ประเด็นที่ 3 “ข้อเสนอแนะอื่นในการสร้างองค์ประกอบหลัก
องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23”

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนด เสร็จแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือ พร้อมแนบเอกสารเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน ก่อนล่วงหน้า 15 วัน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาเอกสาร หลังจากนั้นผู้วิจัยจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ที่เหมาะสมในการเข้าสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึก รวบรวมข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน พร้อมทั้งสร้างหัวข้อสรุปข้อความหรือประโยค ซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-Theme) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ในการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมพบว่า

1) ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับบริบทในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2) ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีมงาน รวมถึง 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ ทั้งหมดมีความครบถ้วนเพียงพอ

3) ประเด็นที่ 3 มีข้อเสนอแนะให้ปรับภาษาที่ใช้ของตัวบ่งชี้ให้กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย เพื่อให้เข้าใจตรงกันโดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและสรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และสรุปความเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุป
องค์ประกอบที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์			
1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น	เหมาะสม ครบถ้วน	
2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรม และจริยธรรม	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูก วิพากษ์วิจารณ์	เหมาะสม ครบถ้วน	
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) พูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูด ที่เหมาะสม	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) จิตใจอ่อนโยน คิตบวง และชอบ ช่วยเหลือผู้อื่น	เหมาะสม ครบถ้วน	
องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ			
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างาน ต้องสำเร็จ	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม	เหมาะสม ครบถ้วน	
2. การทำงานสำเร็จตามแผน	1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ทันท่วงทีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ ตลอดเวลา	เหมาะสม ครบถ้วน	

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุป
3. การยอมรับผล การกระทำของตนเอง	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและ เต็มความสามารถ	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) เชื่อมมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือ คิดเห็นไม่ตรงกัน	เหมาะสม ครบถ้วน	
องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจ			
1. การคิดวิเคราะห์ ปัญหา	1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้อง	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เกิดขึ้น	เหมาะสม ครบถ้วน	
2. การสร้างทางเลือก	1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่ม ทางเลือก	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็น ผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก		
	3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก	เหมาะสม ครบถ้วน	
3. การพิจารณา ทางเลือก	1) หลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) การตัดสินใจร่วมกัน	เหมาะสม ครบถ้วน	
องค์ประกอบที่ 4 การสร้างทีมงาน			
1. การสร้างแรงจูงใจ	1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความสามารถในการสร้างความรัก และความศรัทธาในทีม	เหมาะสม ครบถ้วน	
2. การสร้างเป้าหมาย ร่วม	1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์	เหมาะสม ครบถ้วน	

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุป
3. การสื่อสาร	1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ	เหมาะสม ครบถ้วน	
	3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอด ได้อย่างชัดเจน	เหมาะสม ครบถ้วน	
4. การประสาน ความร่วมมือ	1) เพชฌัญญูหาร่วมกัน แบ่งปัน ความคิดเห็น	เหมาะสม ครบถ้วน	เห็นด้วย
	2) ความสามารถในการส่งเสริมและ กระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ	เหมาะสม ครบถ้วน	

จากตาราง 13 การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และสรุปความเห็นจาก
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 12 คน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสภานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีมงาน รวมถึง 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้
มีความเหมาะสม ครบถ้วนที่จะนำไปใช้กับคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
แล้วนำเสนอปรึกษาคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและปรับปรุง
ให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนดำเนินการในขั้นต่อไป

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน

ในการวิจัยระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความหมายของโปรแกรม การวัดและประเมินผลโปรแกรมและสังเคราะห์หาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อเป็นกรอบในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า

1. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นโปรแกรมความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของภาวะผู้นำ มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำในด้านต่าง ๆ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง แผนหรือกิจกรรมเฉพาะทาง ที่มุ่งพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายหรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3. องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 วิธี คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกฝนตนเอง 3) การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา 4) การฝึกงานปฏิบัติจริง 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 6) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยผู้วิจัยนำมากำหนดรูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน และนำวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ มาประยุกต์ปรับใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพของโปรแกรม คือ การตรวจสอบยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม 2) การประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม คือ การประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และการประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ ว่ามีผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

จากนั้น ผู้วิจัยนำเสนอปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและปรับปรุงให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 สร้างโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน 1 ฉบับ และเพื่อให้ความสำคัญในขั้นตอนการสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 4 เล่ม สามารถสรุปรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ดังตาราง 14 และสรุปรายละเอียดคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ดังตาราง 15

ตาราง 14 สรุปรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	
องค์ประกอบของโปรแกรม	เนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม	<p>1. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน</p> <p>2. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีการเรียนรู้จากการทำงานทั้งด้วยตัวเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มทักษะภาวะผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้</p>
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	<p>1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน</p> <p>2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถนำความรู้ และทักษะภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้</p>
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน
4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม	<p>ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ โดยแยกตามคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน คือ</p> <p>1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์</p> <p>2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ</p> <p>4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	
องค์ประกอบของโปรแกรม	เนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม	แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation) ประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม อธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม และให้ความรู้ภาพรวมของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation) เสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ตามคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 เล่ม ระยะที่ 3 สรุปองค์ความรู้ทั้งหมดของโปรแกรม (conclusion) พร้อมประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และประเมินความพึงพอใจ
6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	1) ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) 2) ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) 3) ประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์

จากตาราง 14 สรุปรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ตาราง 15 สรุปรายละเอียดคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	
องค์ประกอบของคู่มือ	เนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	แนะนำข้อควรคำนึงและวิธีการใช้คู่มือแต่ละเล่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. วัตถุประสงค์	กล่าวถึงความคาดหวังให้เกิดภาวะผู้นำในแต่ละด้าน คือ 1) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ 4) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน
3. รูปแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	รายละเอียดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามคู่มือแต่ละเล่ม ประกอบไปด้วย สื่อ กิจกรรม และเกมที่แตกต่างกันไป
4. การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ	เป็นข้อแนะนำการเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	เนื้อหาของคู่มือภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน รวมถึงกิจกรรมและวิธีการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดตามคู่มือแต่ละเล่ม
6. ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ	เป็นเอกสาร 2 ส่วน คือ 1) ใบความรู้ คือ เอกสารสรุปความรู้จากเพื่อแจกแก่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมใช้สำหรับทบทวนองค์ความรู้ 2) ใบกิจกรรม คือ เอกสารแสดงรายละเอียดของกิจกรรม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ สื่อ และอุปกรณ์ วิธีการดำเนินกิจกรรม และแนวทางสรุปกิจกรรม
7. การวัดและประเมินผล	1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 3) แบบประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์
8. เอกสารอ้างอิง	ข้อมูลอ้างอิงที่มาของความรู้และกิจกรรมต่าง ๆ

จากตาราง 15 สรุปรายละเอียดคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4 เล่ม คือ 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน และคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ แต่ละเล่มประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง

จากนั้น ผู้วิจัยนำเสนอปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและปรับปรุงให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนโดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูง เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิด ทักษะคิด วิธีการพัฒนา สามารถตรวจสอบและยืนยัน ความถูกต้อง ความสอดคล้อง ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 2 คน และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 5 คน รวม 7 คน ดังนี้

1.1 กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดี
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ตำแหน่ง
กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
ในกลุ่มงานกิจการนักเรียน ลูกเสือ ยุวกาชาด และสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จำนวน 5 คน ดังนี้

1) นายบดินทร์ นารถโคษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร

2) ดร.จักรี ต้นเชื้อ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนากิจการ
นักศึกษาและกิจการพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

3) ว่าที่ พ.ต.ธงชัย ประวีณานนท์ ตำแหน่งครูที่ปรึกษา
สภานักเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร

4) นางสาวสุภา จำรูญ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสภานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร

5) นายอดิสรณ์ แวงธิดสาร ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสภานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นนี้เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านการ
เห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินแบบสอบถาม
ได้แก่ ชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดตัวแปรที่ศึกษา คือ รายละเอียดหัวข้อ
ตามองค์ประกอบของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสภานักเรียน ประกอบด้วย แบบประเมิน 2 ฉบับ ดังนี้

1) แบบประเมินความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) ระหว่างเนื้อหาโปรแกรม และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

2) แบบประเมินความเหมาะสม (Propriety Standards) และความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

3. วิธีกรเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความความคิดเห็นแล้วดำเนินการนำส่งเอกสารทั้งหมดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนรวม 7 คน ด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาเอกสารก่อน หลังจากนั้น 15 วัน ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเรื่องวัน เวลา และสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อขอเข้ารับเอกสารและรับฟังข้อเสนอแนะด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา 2) วิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของโปรแกรม และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of Item–Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

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

IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ จุดประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

พบว่า 1) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมอยู่ที่ 0.96 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.86–1.00 แสดงว่า มีความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาของโปรแกรมกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค) 2) คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมทั้ง 4 เล่ม อยู่ที่ 0.89 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.71–1.00 เท่ากันทุกเล่ม แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของเอกสารประกอบโปรแกรมกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

4.2 วิเคราะห์ความเหมาะสม (Propriety Standards)

และความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็น

ในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ระดับคะแนน	5
ระดับมาก	ระดับคะแนน	4
ระดับปานกลาง	ระดับคะแนน	3
ระดับน้อย	ระดับคะแนน	2
ระดับน้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1

2) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของเนื้อหาในโปรแกรม และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ไม่เกิน 1.00 แสดงว่า เครื่องมือที่ใช้มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม (Propriety Standards) และ ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของ คณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.93$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ที่ 0.10 มีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปทดลองใช้ และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันทุกเล่ม โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.89$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ที่ 0.15 เท่ากันทุกเล่มเช่นกัน มีความหมายว่า คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทั้ง 4 เล่ม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ขั้นที่ 4 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดตัวแปรที่ศึกษา คือ เป็นแบบสอบถามที่วัดประเมินความรู้ ประเมินทักษะ และประเมินความพึงพอใจ โดยเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม ประกอบด้วย แบบประเมิน 3 ฉบับ ดังนี้

1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก (Multiple choice item)

2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3) แบบประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ จำนวน 26 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำมาตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ 2) การทดลองใช้กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง (Try out) ดังนี้

1) ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาตรวจสอบความถูกต้อง ความแม่นยำ และความครอบคลุมของข้อคำถาม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังนี้

1.1) คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาหรือการวิจัย จากอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน
และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผล จากครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
จำนวน 3 คน รวม 5 คน ดังนี้

1.1.1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาหรือการวิจัย จากกลุ่ม
นักวิชาการ/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการสอน
ทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่ง
ทางการศึกษาไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ได้แก่

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่ง
กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผล
จากครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 3 คน ได้แก่

- 1) ว่าที่ พ.ต.ธงชัย ประวิธานนท์ ตำแหน่งครูที่ปรึกษา
สถานักเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร
- 2) นางสาวสุภา จำรูญ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร
- 3) นายอดิสรณ์ แวงธิสาร ตำแหน่งครูที่ปรึกษา
สถานักเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม

1.2) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น แล้วดำเนินการนำส่งเอกสาร
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
 2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 3) แบบประเมินความพึงพอใจ
 หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วม
 โปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
 ได้ศึกษาเอกสาร หลังจากนั้น 15 วัน ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเรื่องวัน เวลา
 และสถานที่ ที่เหมาะสม เพื่อขอเข้ารับเอกสารและรับฟังข้อเสนอแนะด้วยตัวเอง

1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นมา

วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

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

IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็น

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา

(Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน พบว่า

1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมอยู่ที่ 0.95 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80–1.00
 แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด
 ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมอยู่ที่ 0.97 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.8–1.00 แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

3) แบบประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมอยู่ที่ 1.00 แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

2) การทดลองใช้กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง (Try out) หลังจากตรวจสอบคุณภาพความตรงของเครื่องมือ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถาม และตรวจสอบคุณภาพอื่น ๆ ของเครื่องมือ คือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความยากง่าย (Item difficulty) และค่าอำนาจจำแนก (Power of discrimination) ดังนี้

2.1) ตัวอย่าง

สืบเนื่องจากการให้ความร่วมมือของโรงเรียนในการเก็บข้อมูล และความกระตือรือร้นของตัวอย่างที่พร้อมจะให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ที่มีความโดดเด่นเรื่องการสนับสนุนกิจกรรมสถานักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอด 5 ปี ในพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 และเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน (ชุดเก่า) ประจำปีการศึกษา 2562 ที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างจริง 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวม 30 คน ดังนี้

(1) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร
(โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ)

(2) โรงเรียนอู่เม้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม
(โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง)

(3) โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร
(โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง)

2.2) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล แล้วดำเนินการนำส่งเอกสารให้กับครูที่ปรึกษา สภานักเรียน เพื่อประสานงานและนัดหมายวันเวลาที่เหมาะสม เอกสารประกอบด้วย แบบประเมิน จำนวน 2 ชุด ดังนี้ 1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เมื่อนัดหมายเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัย ดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง (Face to Face) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถ ตอบข้อสงสัยหรือสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามได้ทันที

2.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเข้าเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมา วิเคราะห์ผลโดยการโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.3.1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วม โปรแกรม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -coefficient) ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจ จำแนก (r) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(1) ค่าความยากง่าย (p) พิจารณาจากค่าความยากง่าย ของข้อคำถามรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.80 ค่าความยากง่ายที่เหมาะสม คือ 0.50

(2) ค่าอำนาจจำแนก (r) พิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก รายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ค่าอำนาจที่เหมาะสม คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.20

(3) ค่าความเชื่อมั่น (α) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่น
มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึงใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง ดังนี้

0.00–0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย

0.21–0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41–0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71–1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ผลการหาคุณภาพของแบบประเมินความรู้

ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α)
ของแบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1. ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์	0.47–0.83	0.29–0.41	0.85
2. ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ	0.40–0.73	0.30–0.77	0.76
3. ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ	0.33–0.80	0.37–0.50	0.83
4. ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน	0.30–0.73	0.32–0.74	0.76
5. โดยรวมทั้งฉบับ	0.30–0.83	0.29–0.77	0.85

จากตาราง 16 ผลจากการทดลองใช้แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง
การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรม กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง (Try out) พบว่า 1) มีค่าความยากง่าย (p)
โดยรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.30–0.83 2) มีค่าอำนาจจำแนก (r) โดยรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง
0.29–0.77 และ 3) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) อยู่ที่ 0.85 แบ่งเป็นค่าความเชื่อมั่น
รายด้าน โดยเรียงอันดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์
มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.85 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่น
อยู่ที่ 0.83 ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.76 และภาวะผู้นำ
ด้านความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.76 ตามลำดับ ซึ่งมีหมายความว่า
แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีความยากง่ายพอเหมาะ

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดี และมีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ทดสอบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนได้

2.3.2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง

การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -coefficient) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(1) ค่าอำนาจจำแนก (r) พิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก รายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ค่าจำแนกที่เหมาะสม คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.20

(2) ค่าความเชื่อมั่น (α) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึงใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง ดังนี้

0.00–0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย

0.21–0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41–0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71–1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ผลการหาคุณภาพของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1. ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์	0.56–0.79	0.85
2. ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ	0.57–0.79	0.87
3. ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ	0.62–0.80	0.87
4. ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน	0.68–0.90	0.92
5. โดยรวมทั้งฉบับ	0.56–0.90	0.96

จากตาราง 17 ผลจากการทดลองใช้แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วม โปรแกรม กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง (Try out) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก (r) โดยรวม

ทั้งหมดนี้อยู่ระหว่าง 0.56–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งหมด (α) อยู่ที่ 0.96 แบ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นรายด้าน โดยเรียงอันดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.92 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.87 ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.87 และภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.85 ตามลำดับ ซึ่งมีหมายความว่าแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดี และมีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ทดสอบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนได้

ผู้วิจัยได้ปรับรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำเสนอปรึกษาขอคำแนะนำที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับข้อเสนอแนะปรับปรุงให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนดำเนินการในขั้นการทดลองใช้ต่อไป

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้

ในการวิจัยระยะที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน การทดลองใช้โปรแกรมในครั้งนี้ กำหนดระยะเวลา 2 วัน ในวันที่ 22–23 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องประชุมชาตุดูม โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การเดินทางข้ามจังหวัด การพักค้างคืน ต้องได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง ผู้อำนวยการโรงเรียน และต้องมีครูคอยกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด จึงจำเป็นต้องอาศัยความสมัครใจ ความสนใจจริงที่จะมาเข้าร่วมโปรแกรม และการให้ความร่วมมือของทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีการเลือกตัวอย่างที่ทำการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive sampling) และรูปแบบการทดลองใช้เป็นแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรม (One group pretest–posttest design) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ตัวอย่าง

สืบเนื่องจากการให้ความร่วมมือของโรงเรียน และความกระตือรือร้นของตัวอย่างที่พร้อมจะเข้าร่วมการอบรมด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ที่มีความโดดเด่นเรื่องการสนับสนุนกิจกรรมสถานักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอด 5 ปี ในพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 และเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน (ชุดใหม่) ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน รวม 24 คน ดังนี้

1.1 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา จังหวัดสกลนคร (โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ) จำนวน 7 คน

1.2 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร (โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่) จำนวน 6 คน

1.3 โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม จังหวัดนครพนม (โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง) จำนวน 5 คน

1.4 โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร (โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง) จำนวน 6 คน

และมีครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนละ 1 คน รวม 4 คน เป็นผู้กำกับดูแลและเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ในครั้งนี้ด้วย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการเห็นชอบจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาใช้ในการทดลอง ดังนี้

2.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

2.2 คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียน 4 เล่ม ประกอบด้วย 1) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ 4) คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน

2.3 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก (Multiple choice item) 2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test) จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) 3) แบบประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ จำนวน 26 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3. วิธีเตรียมการดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

3.1 ประสานงานวิทยากร และได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.จักรี ต้นเชื้อ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษาและกิจการพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ในการเป็นวิทยากรจัดอบรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตหนังสือทางราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นวิทยากร และนำโปรแกรมเข้าเรียนปรึกษา วางแผนการร่วมกันด้วยตัวเอง

3.2 ประสานงานสถานที่จัดอบรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ และได้รับความอนุเคราะห์จาก นายบดินทร์ นารถโคษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร อนุมัติให้ใช้ห้องประชุมธาตุตุ่มเป็นที่จัดอบรม โดยผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตหนังสือทางราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์สถานที่ และนำส่งด้วยตัวเอง

3.3 ประสานงานเรื่องขอความอนุเคราะห์ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียน (ชุดใหม่) เพื่อเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ จำนวน 24 คน กับครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน และดำเนินการขออนุญาตหนังสือทางราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียน และนำส่งด้วยตัวเอง

3.4 จัดเตรียมที่พักให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่เดินทางจากต่างจังหวัด โดยผู้วิจัยได้เลือกโรงแรมสกลแกรนด์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีตำแหน่งที่ตั้งอยู่หน้าโรงเรียน สกลนครพัฒนศึกษาใกล้กับสถานที่ฝึกอบรมเพื่อความสะดวกและความปลอดภัย

3.5 จัดเตรียม สื่อและอุปกรณ์ที่จะใช้ในการจัดอบรมโปรแกรม รวมถึงประสานงานสั่งอาหารเที่ยงและช่วงพักเบรก

3.6 ประสานงานขอความอนุเคราะห์ประธานเปิดงาน พิธีกร และ ได้รับความอนุเคราะห์จาก นายกฤษฎา ศรีพานิชย์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร เป็นประธานเปิดงาน และ นายพิชิต บุพศิริ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย ตำบลเวินพระบาท จังหวัดนครพนม เป็นพิธีกร

3.7 ประชุมเตรียมความพร้อมร่วมกับพิธีกร วิทยากรและทีมผู้ช่วยวิทยากร ก่อนการจัดอบรมอีกครั้ง

3.8 จัดเตรียมสถานที่ และความพร้อมของสื่อ และอุปกรณ์ ในสถานที่จริงก่อนวันงาน 1 วัน

4. ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม

ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน ในวันที่ 22-23 กุมภาพันธ์ 2563 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

8.00-9.00 น. ลงทะเบียนรับเอกสาร

พิธีเปิดการอบรม

กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Evaluation)

กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม (Overall)

9.15-12.00 น. ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์

กิจกรรมที่ 3 ละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

กิจกรรมที่ 4 สร้างความรู้ และทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Knowledge and Skills)

กิจกรรมที่ 5 ลงมือปฏิบัติ (Practices)

- สนามเด็กเล่า TEDx Youth

กิจกรรมที่ 5 สรุป (Conclusion)

- 13.00–14.30 น. ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
กิจกรรมที่ 6 สร้างความรู้และทักษะความรับผิดชอบ
(Responsibility knowledge and skills)
กิจกรรมที่ 7 ลงมือปฏิบัติ (Practices)
 – เกมเลโก้ (Lego game)
กิจกรรมที่ 8 สรุป (Conclusion)
- 14.45–16.15 น. ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ
กิจกรรมที่ 9 กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะ
การตัดสินใจ (Decision making knowledge and skills)
กิจกรรมที่ 10 ลงมือปฏิบัติ (Practices)
 – เกมปริศนาปัญญาเขาวัว และปริศนานักสืบ
กิจกรรมที่ 11 สรุป (Conclusion)
- วันที่ 2 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 8.00–12.00 น. ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน
กิจกรรมที่ 12 สร้างความรู้และทักษะการสร้างทีม
(Team building knowledge and skills)
กิจกรรมที่ 13 ลงมือปฏิบัติ (Practices)
 – เกม ปิรามิดแก้ว (Stack Attack)
 – เกมดึงฉันทอก (Yank Me)
 – เกมช้อนกระโดดนกบ (Spoon Frog)
- 13.00–14.45 น. กิจกรรมที่ 14 ระดมสมองคิด (Brain Storming)
กิจกรรมที่ 15 สรุป (Conclusion)
- 15.00–16.00 น. กิจกรรมที่ 16 สรุปองค์ความรู้รวมของโปรแกรม
กิจกรรมที่ 17 ทำแบบประเมิน (Evaluation)
สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์
พิธีปิดการอบรม และแจกประกาศนียบัตร

ขั้นที่ 2 ประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน 3 ส่วน ดังนี้

1. ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรม ทำแบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ จำนวน 20 ข้อ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 24 ฉบับ และหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 24 ฉบับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน (Pre-Test, Post-Test) และเปรียบเทียบค่าความต่าง และค่าร้อยละความก้าวหน้าความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

2. ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรม ทำแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ จำนวน 20 ข้อ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 24 ฉบับ และหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 24 ฉบับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบประเมินทักษะก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน (Pre-Test, Post-Test) และเปรียบเทียบค่าความต่าง และค่าร้อยละความก้าวหน้าทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

3. ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ ทำแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 26 ข้อ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 28 ฉบับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม และความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนนำเสนอในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23 มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน 2) เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน 3) เพื่อตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้น โดยการทดลองใช้
มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน

ผลการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเบื้องต้น
ของคณะกรรมการสถานักเรียน และการตรวจสอบ ยืนยัน ความถูกต้องและความเหมาะสม
ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ
4) การสร้างทีมงาน รวมถึง 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์	
1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ 3. เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	1. เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2. ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม 3. รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1. กริยามารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ 2. พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 3. จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ	
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	1. ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2. ความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานต้องสำเร็จ 3. ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม
2. การทำงานสำเร็จตามแผน	1. ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2. ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง 3. พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง	1. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2. เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ 3. เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ	
1. การคิดวิเคราะห์ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2. การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา 3. การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น
2. การสร้างทางเลือก	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2. รับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก 2. ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
3. การพิจารณาทางเลือก	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ 2. กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ 3. การตัดสินใจร่วมกัน
องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน	
1. การสร้างแรงจูงใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2. ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม
2. การสร้างเป้าหมายร่วม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2. ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
3. การสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2. ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ 3. ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
4. การประสานความร่วมมือ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น 2. ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

จากตาราง 18 ผลการศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม ครบถ้วนที่จะนำไปใช้กับคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน

ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

หลักการและเหตุผลของโปรแกรม

- 1.1 เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
- 1.2 เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีการเรียนรู้จากการทำงานทั้งด้วยตัวเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.3 เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีการเรียนรู้จากการทำงานปฏิบัติ เพื่อเพิ่มทักษะภาวะผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- 2.1 เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
- 2.2 เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะ ภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีทั้งหมด 6 วิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกฝนตนเอง 3) การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา 4) การฝึกงานปฏิบัติจริง 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 6) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยกำหนดรูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน และนำวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำอื่น ๆ มาประยุกต์ปรับเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำให้คณะกรรมการสถานักเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองจากการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น PowerPoint สื่อวิดีโอ (VDO) และนิทาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ฝึกฝนทักษะ ฝึกปฏิบัติจริง จากการทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา เช่น บทบาทสมมุติ (Role Playing) การระดมความคิด (Brain Storming) การทำ Mind Mapping กิจกรรมการนำเสนอเดี่ยวแบบสนามเด็กเล่า TEDx Youth และกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนให้เพิ่มขึ้นสามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ไปปรับใช้ในการทำงานเป็นทีมและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม

เนื้อหาสาระของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จะมุ่งเน้นเสริมสร้างตามองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษย์สัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีมงาน มีองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 36 ตัวบ่งชี้ เพื่อความชัดเจนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน แยกตามองค์ประกอบหลัก จำนวน 4 เล่ม คือ 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน

	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>

5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
ได้แบ่งกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation) โดยเริ่มจากประเมิน ความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test) การให้ความรู้ภาพรวมของภาวะผู้นำและ องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม

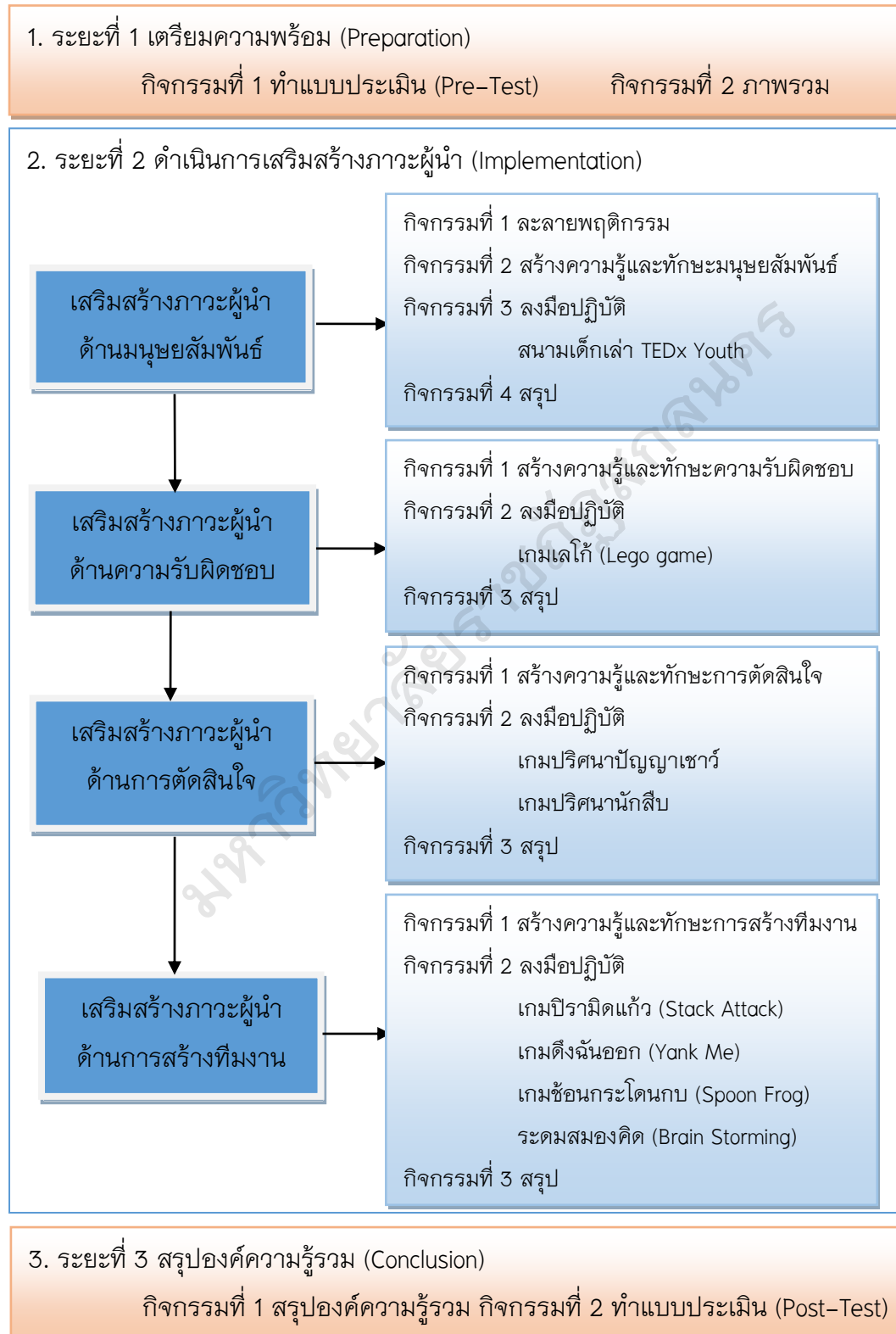
ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation) โดยเริ่มจากการละลายพฤติกรรม (Ice breaking) เสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสภานักเรียน ตามคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสภานักเรียนทั้ง 4 เล่ม คือ

- 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
- 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ
- 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน

ระยะที่ 3 สรุปองค์ความรู้รวม (conclusion) โดยเริ่มจากการสรุป ความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้ รวมถึงประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Post-Test) และประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และ ผู้สังเกตการณ์

กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียน



6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

6.1 ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)

6.2 ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)

6.3 ประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์

7. ผลการตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของโปรแกรม และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่า

1) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมอยู่ที่ 0.96 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.86-1.00 แสดงว่า มีความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาของโปรแกรมกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรม ที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

2) คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) โดยรวมทั้ง 4 เล่มอยู่ที่ 0.89 และรายข้ออยู่ระหว่าง 0.71-1.00 เท่ากันทุกเล่ม แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่าง เนื้อหาของเอกสารประกอบโปรแกรม กับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผลปรากฏดังตาราง (ภาคผนวก ค)

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม (Propriety Standards) และความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ได้ผลปรากฏดังตาราง 19-20

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน	4.93	.10	มากที่สุด	4.93	.10	มากที่สุด
1. ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
4. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. เนื้อหาสาระของโปรแกรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
6. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
8. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.93$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ที่ 0.10 มีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปทดลองใช้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือประกอบ

การใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 เล่ม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.89	.15	มากที่สุด	4.89	.15	มากที่สุด
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3. การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
4. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
7. ใบบางหรือแบบฝึกปฏิบัติ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
8. เอกสารอ้างอิง	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านความรับผิดชอบ	4.89	.15	มากที่สุด	4.89	.15	มากที่สุด
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3. การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
4. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
7. ใบบางหรือแบบฝึกปฏิบัติ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
8. เอกสารอ้างอิง	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านการตัดสินใจ	4.89	.15	มากที่สุด	4.89	.15	มากที่สุด
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3. การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
4. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ใบบางหรือแบบฝึกปฏิบัติ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
8. เอกสารอ้างอิง	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านการสร้างทีมงาน	4.89	.15	มากที่สุด	4.89	.15	มากที่สุด
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3. การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
4. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.71	.49	มากที่สุด	4.71	.49	มากที่สุด
7. ใบบางหรือแบบฝึกปฏิบัติ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
8. เอกสารอ้างอิง	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4 เล่ม คือ 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน มีค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ที่ระดับมากที่สุดเท่ากันทุกเล่ม โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.89$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ที่ 0.15 เท่ากันทุกเล่มเช่นกัน มีความหมายว่า คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทั้ง 4 เล่ม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้

การทดลองใช้โปรแกรมในครั้งนี้ กำหนดระยะเวลา 2 วัน ในวันที่ 22-23 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องประชุมชาตุดุม โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ และทักษะภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน 2) เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และความสมัครใจ โดยตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ที่มีความโดดเด่น เรื่องการสนับสนุนกิจกรรมสถานักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอด 5 ปี ในพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 และเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน (ชุดใหม่) ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน รวม 24 คน ดังนี้ 1) โรงเรียนชาตุนารายณ์วิทยา จังหวัดสกลนคร (โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ) จำนวน 7 คน 2) โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร (โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่) จำนวน 6 คน 3) โรงเรียนอุมเหมาพิทยาคม จังหวัดนครพนม (โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง) จำนวน 5 คน 4) โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร (โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง) จำนวน 6 คน และมีครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวโรงเรียนละ 1 คน รวม 4 คน เป็นผู้กำกับดูแลและเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากผู้เข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 24 คน ใช้แบบประเมินเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก (Multiple choice item) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งแบบทดสอบออกเป็น ดังนี้ 1) ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อ 1-5 จำนวน 5 ข้อ 2) ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6-10 จำนวน 5 ข้อ 3) ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ 4) ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน ข้อ 16-20 จำนวน 5 ข้อ มีผลดังตาราง 21-22

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน

รายการ (ประเมินความรู้)	ก่อน (N=24)		หลัง (N=24)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มนุษยสัมพันธ์	4.12	0.80	5.00	0.00	5.38	0.00
ความรับผิดชอบ	2.17	0.82	3.92	0.72	7.21	0.00
การตัดสินใจ	2.62	1.06	3.92	0.78	5.45	0.00
การสร้างทีมงาน	2.62	1.13	4.29	0.69	6.24	0.00
ความรู้ภาวะผู้นำโดยรวม	11.54	1.28	17.12	0.99	15.27	0.00

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำโดยรวมหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ($\bar{X} = 17.12$,
S.D. = 0.99) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ($\bar{X} = 11.54$, S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณา
รายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมโปรแกรมจากมากไปน้อย ดังนี้
ความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความรู้ด้านการสร้างทีมงาน
($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) ความรู้ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72)
และความรู้ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ สรุปความรู้ภาวะผู้นำ
หลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้าความรู้ภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ (ประเมินความรู้)	ก่อน (N=24)		หลัง (N=24)		ความต่าง	ร้อยละ ความก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มนุษยสัมพันธ์	4.12	0.80	5.00	0.00	0.88	21.36
ความรับผิดชอบ	2.17	0.82	3.92	0.72	1.75	80.65
การตัดสินใจ	2.62	1.06	3.92	0.78	1.30	49.62
การสร้างทีมงาน	2.62	1.13	4.29	0.69	1.67	63.74
ความรู้ภาวะผู้นำโดยรวม	11.54	1.28	17.12	0.99	5.58	48.35

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้า
ความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า มีค่าความต่างและค่าร้อยละ
ความก้าวหน้าโดยรวมเพิ่มขึ้น 5.58 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 48.35 ซึ่งเมื่อพิจารณา
รายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ด้านความรับผิดชอบ
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 1.75 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 80.65) ความรู้ด้านการสร้างทีมงาน
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 1.67 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 63.74) ความรู้ด้านการตัดสินใจ
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 1.30 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 49.62) และความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 0.88 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 21.36) ตามลำดับ

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล ด้านความรู้ภาวะผู้นำก่อนและหลัง
การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ความรู้
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วม
โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนเพิ่มมากขึ้นจากการเสริมสร้างความรู้
ประกอบด้วย ความรู้ด้าน 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ
4) การสร้างทีมงาน สามารถนำความรู้ภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

2. ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนจากผู้เข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 24 คน ใช้แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งแบบทดสอบออก ดังนี้ 1) ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อ 1-5 จำนวน 5 ข้อ 2) ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6-10 จำนวน 5 ข้อ 3) ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ 4) ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน ข้อ 16-20 จำนวน 5 ข้อ มีผลดังตาราง 23-24 ดังนี้

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ (ประเมินทักษะ)	ก่อน (N=24)		หลัง (N=24)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มนุษยสัมพันธ์	3.77	0.34	4.77	0.25	11.84	0.00
ความรับผิดชอบ	3.92	0.47	4.62	0.30	5.76	0.00
การตัดสินใจ	3.78	0.48	4.47	0.21	6.87	0.00
การสร้างทีมงาน	3.52	0.58	4.34	0.46	5.84	0.00
ทักษะภาวะผู้นำโดยรวม	3.75	0.34	4.55	0.25	9.03	0.00

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโดยรวมหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.25) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมโปรแกรมจากมากไปน้อยดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.25) ทักษะด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.30) ทักษะด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.21) และทักษะด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ สรุปทักษะภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้าทักษะภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ (ประเมินทักษะ)	ก่อน (N=24)		หลัง (N=24)		ความต่าง	ร้อยละ ความก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มนุษยสัมพันธ์	3.77	0.34	4.77	0.25	1.00	26.56
ความรับผิดชอบ	3.92	0.47	4.62	0.30	0.70	17.86
การตัดสินใจ	3.78	0.48	4.47	0.21	0.69	18.25
การสร้างทีมงาน	3.52	0.58	4.34	0.46	0.82	23.30
ทักษะภาวะผู้นำโดยรวม	3.75	.034	4.55	0.25	0.80	21.33

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างและค่าร้อยละความก้าวหน้า
ทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า มีค่าความต่างและค่าร้อยละ
ความก้าวหน้าโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.80 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 21.33 เมื่อพิจารณา
รายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (ค่าความต่าง
เพิ่มขึ้น 1.00 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 26.56) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (ค่าความ
ต่างเพิ่มขึ้น 0.82 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 23.30) ทักษะด้านความรับผิดชอบ
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 0.70 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 17.86) และความรู้ด้านการตัดสินใจ
(ค่าความต่างเพิ่มขึ้น 0.69 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 18.25) ตามลำดับ

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล ด้านทักษะภาวะผู้นำก่อนและหลัง
การเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ทักษะ
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วม
โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีทักษะเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนเพิ่มมากขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย
ทักษะด้าน 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
สามารถนำทักษะภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับ
การปฏิบัติงานจริง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

3. ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากผู้เข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 24 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 28 คน ใช้แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ โดยแบ่งแบบทดสอบออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม จำนวน 19 ข้อ 2) ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่ จำนวน 7 ข้อ รวม 26 ข้อ มีผลดังตาราง 25

ตาราง 25 ความพึงพอใจภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการ (ประเมินความพึงพอใจ)	(n=28)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม	4.55	0.36	มากที่สุด
1. โปรแกรมนี้เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.82	0.39	มากที่สุด
2. โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรม	4.64	0.56	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความเหมาะสม (2 วัน)	4.54	0.64	มากที่สุด
4. โปรแกรมสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำในแต่ละด้านได้	4.64	0.56	มากที่สุด
5. โปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.36	0.56	มากที่สุด
6. โปรแกรมช่วยให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	4.61	0.57	มากที่สุด
7. โปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.61	0.57	มากที่สุด
8. เนื้อหาสาระ เหมาะสมเข้าใจง่าย	4.61	0.57	มากที่สุด
9. กิจกรรมที่ใช้ มีความสนุกและต่อเนื่อง	4.54	0.64	มากที่สุด
10. กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม	4.64	0.49	มากที่สุด
11. กิจกรรมที่ใช้ ส่งเสริมและสอดคล้องกับหัวเรื่องทำ	4.61	0.57	มากที่สุด
12. กิจกรรมมีความหลากหลาย	4.32	0.67	มาก
13. สื่อประกอบกิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ	4.43	0.63	มาก
14. สื่อประกอบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรม	4.46	0.69	มาก
15. โสตทัศนอุปกรณ์มีความเหมาะสม	4.32	0.67	มาก
16. อาหารกลางวัน และอาหารว่างมีความเหมาะสม	4.57	0.69	มากที่สุด
17. ได้รับความรู้และทักษะภาวะผู้นำ	4.68	0.61	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการ (ประเมินความพึงพอใจ)	(n=28)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมนี้	4.57	0.63	มากที่สุด
19. การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำ มีประโยชน์	4.54	0.64	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่	4.73	0.32	มากที่สุด
20. วิทยากรมีความรู้ความสามารถตรงกับเรื่องที่ทำให้ความรู้	4.79	0.50	มากที่สุด
21. วิทยากรสามารถกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำกิจกรรม	4.79	0.42	มากที่สุด
22. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก	4.82	0.48	มากที่สุด
23. สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.68	0.55	มากที่สุด
24. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร	4.75	0.52	มากที่สุด
25. สถานที่สำหรับการให้บริการมีความเหมาะสม	4.61	0.57	มากที่สุด
26. ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพและเสียงอื่น ๆ ที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความเหมาะสมเพียงพอ	4.71	0.46	มากที่สุด
โดยรวมความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรม	4.64	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 25 ความพึงพอใจภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า โดยรวม ความพึงพอใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.64$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.32 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.55$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.36 และ ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.73$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.32 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล ด้านความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เหมาะสมและสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะ

ภาวะผู้นำให้กับคณะกรรมการสถานักเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์ ต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เนื้อหาสาระ เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม เข้าใจง่าย กิจกรรมที่ใช้มีความหลากหลาย สามารถ ส่งเสริมและสอดคล้องกับหัวเรื่องทำ สื่อประกอบกิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ เหมาะสมกับกิจกรรม โสตทัศนอุปกรณ์มีความพร้อม อาหารกลางวัน และอาหารว่าง มากมายถูกสุขอนามัย ระยะเวลา 2 วัน ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความเหมาะสม และความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีความหมายว่า วิทยากรสามารถกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม สามารถสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก สถานที่สำหรับการฝึกอบรม รวมถึงครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่นโต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพเสียง และอื่น ๆ ที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสมเพียงพอ โดยภาพรวมผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ มีความพึงพอใจมากต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนนี้ และจากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ พบว่า ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียน และ ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 โรงเรียนได้ให้ผลสะท้อนเกี่ยวกับโปรแกรม ดังนี้

“...ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในครั้งนี้ ยังไม่เข้าใจคำว่า ภาวะผู้นำคืออะไร คิดแค่ว่าน่าจะหมายถึงการอบรมผู้นำ เนื่องจากว่าเราเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนก็คือผู้นำนักเรียน เพื่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมนี้แล้วถึงรู้ว่า ภาวะผู้นำแตกต่างจากการเป็นผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นนิสัยที่ดีที่เราต้องสร้างให้ติดตัวเราเป็นประจำไปตลอด เป็นแบบอย่างที่ดี ในหลาย ๆ ด้าน ส่วนการเป็นผู้นำนั้นคือ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเท่านั้น...”
(ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา)

(อินทิรา พิชัยคำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ดีใจที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในครั้งนี้ ได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์ และสามารถจดจำภาวะผู้นำทั้ง 4 เรื่อง
คือ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีม ซึ่งได้ใช้ในการทำงาน
หมดเลย จะพยายามนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้ดีที่สุด...” (ตัวแทนคณะกรรมการสภา
นักเรียนโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา)

(ชลธิ ขำกลาง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...โปรแกรมนี้ดีมาก วิทยากรให้ความรู้ สนุก และเข้าใจง่าย เกมและ
กิจกรรมที่ทำร่วมกันบางเกมยากแต่วิทยากรให้กำลังใจและให้เวลา จนทีมเราก็ทำได้
ได้แง่คิดที่ดีด้วย และจะพยายามนำความรู้ไปใช้ในการทำงานร่วมกับทีมในโรงเรียน
ที่สำคัญได้ประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนอื่น ๆ...”
(ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนอู่เม้าพิทยาสรรค์)

(พีรณย์ ต่อมดวงแก้ว, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนในครั้งนี้เยอะมาก เช่น ได้รู้ว่าควรทำอะไรและไม่ควรทำอะไร
กับเพื่อนที่โรงเรียนและทีมที่ทำงานร่วมกัน เข้าใจคนอื่นมากขึ้น และเข้าใจถึงความสำคัญ
ของการสร้างทีมให้เข้มแข็ง อยากให้มีการจัดแบบนี้อีกถือว่าได้ประสบการณ์และได้พัฒนา
ตัวเองจะนำไปใช้ในการทำงานที่โรงเรียน... (ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียน
มุกดาวิทยานุกูล)”

(สุดาพร คำภักดี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...โปรแกรมนี้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้เพิ่ม
ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ทำให้เด็กได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
ภาวะผู้นำได้ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในโรงเรียน และเป็นแนวทางให้ครูนำไป
พัฒนานักเรียนคนอื่น ๆ ต่อไป...” (ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียน
สกลนครพัฒนศึกษา)

(อมรรัตน์ นามสอน, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ที่ผ่านโดยส่วนใหญ่จะไม่มีโปรแกรมที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนโดยตรง โปรแกรมนี้ถือว่าดี ทำให้เด็กู้พื้นฐานของภาวะผู้นำที่ต้องมี ทั้งมนุษยสัมพันธ์ ที่ต้องใช้กับทุกคนทุกวัน ความรับผิดชอบในการทำงาน การตัดสินใจร่วมกันในทีมและรับฟังผู้อื่น การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และได้ฝึกการนำเสนอโครงการที่เป็นประโยชน์กับโรงเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ดีใจที่มีโปรแกรมนี้ให้เป็นแนวทางของครูในการพัฒนาคณะกรรมการนักเรียนรุ่นต่อรุ่น...” (ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา)

(ณัฐศักดิ์ การุณ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...เนื้อหาในโปรแกรมนี้เหมาะสมกับคณะกรรมการสถานักเรียนไม่มากไปหรือน้อยจนเกินไป การเสริมสร้างภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน นี้ถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญต่อการทำงานของคณะกรรมการสถานักเรียน ทางโรงเรียนจะนำไปเป็นแนวทางในการปฐมนิเทศคณะกรรมการสถานักเรียนชุดใหม่ของทุก ๆ ปี เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการทำงานส่วนรวม...” (ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนอู่เม้าพิทยาสรรค์)

(อดิศรณ์ แวงธิดาสาร, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

“...จากการสังเกตการอบรมโปรแกรมในครั้งนี้มีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับคณะกรรมการสถานักเรียนเป็นอย่างมาก เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายสนุกสนานและได้องค์ความรู้ ชอบคุณผู้จัดที่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้เข้าร่วมโปรแกรมที่มีประโยชน์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคณะกรรมการสถานักเรียนจะนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานที่โรงเรียนให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างที่ดีของน้อง ๆ รุ่นต่อไป...” (ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล)

(สุรสิทธิ์ ว่องไว, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2563)

จากผลการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ความรู้ และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีความหมายว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

เพิ่มมากขึ้นจากการเสริมสร้างความรู้และการลงมือปฏิบัติ ประกอบด้วยความรู้ และทักษะ ด้าน 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน และ ผลการประเมินความพึงพอใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ซึ่งเป็นครูที่ปรึกษาสภานักเรียน พบว่า ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีความหมายว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนครั้งนี้ เหมาะสมและสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำให้กับคณะกรรมการสภานักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ ด้วยตัวเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ กิจกรรมที่ใช้มีความหลากหลาย สามารถส่งเสริมและสอดคล้องกับหัวเรื่องทำ และความพึงพอใจ ต่อวิทยากรและสถานที่ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีความหมายว่า วิทยากรสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก อีกทั้งสถานที่สำหรับการฝึกอบรม รวมถึง ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการพัฒนา มีความเหมาะสมเพียงพอ โดยภาพรวมผู้เข้าร่วม โปรแกรมและผู้สังเกตการณ์มีความพึงพอใจมากต่อโปรแกรมนี้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน
3. เพื่อตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้น โดยการทดลองใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

- ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
- ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน
- ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23 สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย 4
องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย
3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น
และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้งหมดมี 9 ตัวบ่งชี้

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย
3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับ
ผลการกระทำของตนเอง ทั้งหมดมี 9 ตัวบ่งชี้

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย
3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณา
ทางเลือก ทั้งหมดมี 9 ตัวบ่งชี้

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน เชื่อมโยงกับองค์ประกอบ
ย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ
4) การประสานความร่วมมือ ทั้งหมดมี 9 ตัวบ่งชี้

2. การสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23 ดังนี้

2.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์
ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม
5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม และ
การสร้างคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

2.2 คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
 สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 22 และ 23 จำนวน 4 เล่ม คือ 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ด้านการตัดสินใจ และ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งแต่ละเล่ม ประกอบด้วย
 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบ
 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ
 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง

2.3 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลของการทดลองใช้โปรแกรม เสริมสร้าง
 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย แบบประเมิน 3 ฉบับ คือ
 1) แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
 2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
 3) แบบประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์

3. การตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้ พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียนโดยรวมหลังการเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วม
 โปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) ทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา
 ศึกษานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ .01 และ 3) ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์
 อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลจากการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้าง
 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 22 และ 23 ที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้ จากการเปรียบเทียบความรู้และทักษะ
 ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และผลการประเมินประสิทธิผลจากแบบสอบถาม

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ สรุปได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 สามารถเสริมสร้างความรู้ และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนได้จริง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นผู้นำนักเรียนในการทำกิจกรรมของโรงเรียน จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงาน การมีความรับผิดชอบในการทำงานจะทำให้ผลงานออกมาดีและสำเร็จในเวลาที่กำหนด การตัดสินใจร่วมกันกับทีมงานในหลายสถานการณ์ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ถึงปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา สามารถที่จะตัดสินใจได้ถูกต้องและยอมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งยังจำเป็นต้องสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อทำกิจกรรมของส่วนรวมให้สำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้น คณะกรรมการสถานักเรียนควรมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน เพราะภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงถึงความมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์ สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันพร สิทธิสาร (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย

แก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงาน ร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่ จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองของกลุ่ม และขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการ สภานักเรียนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นบุคคลที่ใช้ความสามารถในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนประสานความขัดแย้งต่าง ๆ และเป็นหลักยึดให้แก่นักเรียน และทีมงาน เมื่อเผชิญสภาวะคับขันด้วยเช่นกัน ซึ่งสามารถ อภิปรายแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ได้ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบแรกของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ก่อนได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการสภานักเรียน สิ่งแรกที่นักเรียนต้องมีคือ มนุษยสัมพันธ์ ที่ดี เป็นที่รู้จักมักคุ้นอย่างดี อ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ เชื่อใจ และตัดสินใจเลือก ให้เป็นตัวแทนนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการสภานักเรียน มนุษยสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ด้วยความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน ให้เกียรติและยอมรับความสามารถของแต่ละ คน และมีความอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งกาย วาจา และจิตใจ ดังนั้นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสภานักเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับ ปฏิมา นรภัทรพิมล (2555, หน้า 49-50) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา โดยสรุปไว้ว่าภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน ระดับมัธยมศึกษาด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างและคงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุผลได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคล ในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง คน 2 คน จะเป็นสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญบางประการ ได้แก่

1) การยอมรับและให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรและความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจใน ความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเรา เป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้น ไม่สามารถดำเนินไป ถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ และ 3) การจริงจัง หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง โดยคุณลักษณะของบุคคล 3 ประการนี้จะส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่ใช่เพียงแต่มีคุณลักษณะเช่นนี้ อยู่ภายในเท่านั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการแสดงออกถึง ความอ่อนน้อม ช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย ซึ่งความสามารถในการแสดงออก หรือการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบถึงคุณลักษณะสำคัญเหล่านี้ เรียกว่าทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และสำนักพัฒนากิจการนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 16-17) กล่าวในคู่มือสถานักเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานักเรียนไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (คนเก่ง) 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี) และ 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (มีน้ำใจ)

องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำ โดยธรรมชาติกลุ่มคนจะต้องการผู้นำก็เพราะต้องการให้ผู้นำแสดงบทบาทในการรับผิดชอบ และตัดสินใจแทนตน คณะกรรมการสถานักเรียน คือ ผู้นำนักเรียน ดังนั้น ด้วยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถสู่ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ แม้ว่าจะเจอปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วง ไม่ยอมแพ้และยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง คณะกรรมการสถานักเรียน จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดุสาหะเพียรพยายามในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงาน ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม ต้องทำงานสำเร็จตามแผน มีเป้าหมายร่วมกัน

ในการปฏิบัติงาน ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และ มีการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 11) กล่าวถึง วิธีการสร้างภาวะผู้นำ หรือสร้างศิลปะในการทำให้ผู้อื่นทำ ในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของพวกผู้ปฏิบัติ นั้น มีสูตรสำเร็จ 5 ประการ แต่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ แกร่งกล้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ของผู้นำว่า หมายถึง ความแกร่งกล้า 2 ประการ คือ 1) แกร่งกล้ารับผิดชอบ 2) แกร่งกล้ารับ ชอบ คือ ต้องแกร่งกล้ารับทั้งผิด รับทั้งชอบ จะรับอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ซึ่งเป็นที่มาของคำว่า ความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงต้องยอมรับทั้ง ความผิด พลาดและความถูกต้อง ผู้นำ ทำอะไรก็ตาม หากผิดพลาดต้องยอมรับผิด ผู้นำต้องรู้จักการกล่าวคำขอโทษ เพราะคนเราไม่มีใครทำอะไรได้ถูกต้องเสมอไป อีกทั้ง นงราม ชลจรเจริญยิ่ง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลัก ของผู้นำนักเรียนที่ดีต้องมี คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ด้านความรอบรู้ 5) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 6) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 7) ด้านความเสียสละ 8) ด้านความรับผิดชอบ และ 9) ด้านวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ วันวิสาข์ กันทาทอง (2559, หน้า 118) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำ เยาวชนของเครือข่ายองค์กรคนรุ่นใหม่เพื่อสันติภาพ พบว่า มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเยาวชน

องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างเป็นทางการคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจเป็นภารกิจ หลักของผู้นำที่ต้องกระทำด้วยตัวเอง ผลของการตัดสินใจจะส่งผลให้ผลงานเปลี่ยน นโยบายการทำงานเปลี่ยนไป คณะกรรมการสถานักเรียนจะต้องเผชิญกับการตัดสินใจ อยู่เสมอ ทั้งการตัดสินใจด้วยตัวเอง และการตัดสินใจร่วมกันในที่ ซึ่งการตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำในการคิดวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถ สร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกัน ของผู้มีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สุวกิจ ศรีปัดถา (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การตัดสินใจ

เป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความคิด ทางเลือกและการปฏิบัติตามทางเลือก เพื่อผลงานที่คาดหวังไว้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างทางเลือกในการดำเนินงานใด ๆ ไร่หลาย ๆ ทาง 2) พิจารณาทางเลือก โดยการตรวจสอบ ประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน อีกทั้ง ทศนพรพรณ จิราธิภักษ์ (2558, หน้า 8) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำนักเรียน มีดังต่อไปนี้ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่นเดียวกับ สุทธิรักษ์ พันภัยพาล (2558, หน้า 51) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบ 3) ความรู้ความสามารถ 4) ความเชื่อมั่นต่อตนเอง 5) ความกล้าตัดสินใจ 6) ความยุติธรรม 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความมั่นคงทางอารมณ์ 9) ความเสียสละ 10) ความกล้าแสดงออก อีกทั้ง John Score-Average (2016, p. 8) กล่าวเกี่ยวกับจุดแข็งและขีดความสามารถ สำหรับภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจในเรื่องยาก ถือเป็นส่วนสำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของ John Score-Average ว่าประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการวิเคราะห์ปัญหา การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ และเป็นในลักษณะของการหารือร่วมกันกับผู้อื่น หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะทำให้อุบัติการณ์ใจมากขึ้นในการตัดสินใจ

องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นหัวใจหลักในการทำงานของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะกรรมการสถานักเรียน เป็นกลุ่มคณะในการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม มุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกัน ระหว่างสมาชิกให้มีประสิทธิผลของกลุ่มสูงขึ้นได้ เพื่อมีการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมาย และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างทีม เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนและผู้ร่วมงานสู่งาน

ที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานของคณะกรรมการสถานักเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดี นำเอาศรัทธา และทำให้เกิดการปฏิบัติตาม และคณะกรรมการสถานักเรียนต้องสร้างเป้าหมายร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งต้องมีศิลปะในการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่อย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ มีความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และมีทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน ที่สำคัญคณะกรรมการสถานักเรียนต้องมีการประสานความร่วมมือกับคนในทีม เพื่อเผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความศรัทธาให้ทีมเกิดความสามัคคี สอดคล้องกับ สุเวศ กลัปศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ควรพัฒนาในเยาวชน จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่าเด็กหรือเยาวชนควรได้รับการเสริมสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) การรู้คิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) การสร้างความคิดรวบยอด 3) การสื่อสาร 4) การตัดสินใจในการแก้ปัญหา 5) การทำงานเป็นทีม 6) การจูงใจ 7) การมีมนุษยสัมพันธ์ 8) การมีระเบียบวินัย 9) ความสุภาพอ่อนน้อม 10) ความรับผิดชอบ 11) ความซื่อสัตย์ 12) ความอดทน 13) พรหมวิหาร 4 14) กัลยาณมิตรธรรม 7 15) สัมปรีชธรรม 7 16) ความกล้าหาญ 17) ทักษะการสร้างทีมงาน 18) ทักษะการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และ 19) การมีจิตสาธารณะ เช่นเดียวกับ จักรี ต้นเชื้อ (2555, หน้า 120) ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา สรุปผลองค์ภาวะผู้นำประกอบด้วย 12 ข้อ ได้แก่ 1) ศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง 7) มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรม จริยธรรม 11) มีบุคลิกภาพดี และ 12) กล้าตัดสินใจ

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

2. ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

จากการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นโปรแกรมความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) เป็นเครื่องมือเสริมสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของภาวะผู้นำ มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วม ในการทำงาน การสร้างทีมที่ดี รวมถึงการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกับงานมากที่สุด มีการประเมินด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้นำใหม่สามารถนำความคิด และทักษะเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง แผนหรือกิจกรรมเฉพาะทางที่มุ่งพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายหรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้หรืออย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559, หน้า 84) ได้ให้ความหมายโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้ว่า อย่างเป็นระบบระเบียบโดยมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จาก องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนา โปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เช่นเดียวกับ นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559, หน้า 91) สรุปความหมายของโปรแกรมว่าคือ เอกสารที่มีรายละเอียดของแนวทางที่ใช้ในการจัด ประสบการณ์เรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย หรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้ โดยโปรแกรมทั่วไป อีกทั้ง นันทรัตน์ ฤทธิ์บำรุง (2559, หน้า 52) สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึง แผนงาน โครงการ และชุดกิจกรรมที่แสดง รายละเอียดของแนวทางการพัฒนาหรือการเสริมสร้าง เพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้าง

กลุ่มเป้าหมาย ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีกระบวนการเป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตร เนื้อหาที่แน่นอน ซึ่งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผล โปรแกรม อีกทั้ง พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559, หน้า 95) ศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ทั้งหมดที่กล่าวมา สอดคล้องกับ ผลการประเมินคุณภาพจากตรวจสอบ ยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้น โดยการทดลองใช้

จากการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 พบว่า ผลการประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากผู้เข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 24 คน พบว่า ความรู้ภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ทักษะภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่า

ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากผู้เข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 24 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 28 คน พบว่า ความพึงพอใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.64$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.32 จากประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้ พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถเสริมสร้างความรู้ และทักษะการใช้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้าน มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน ให้เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ จักรี ต้นเชื้อ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า คณะกรรมการองค์การนักศึกษอาชีวศึกษา มีศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ ปิยะพันธ์ ชัยเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรม พบว่า ภาวะผู้นำหลังการใช้โปรแกรมสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรม และ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง นงราม ชะลอเจริญยิ่ง (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 13.57 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 55.22 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 25.17 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 83.89 แสดงว่า นักเรียนมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

2) ผลการประเมินภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการประเมินประสิทธิผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ที่ทดลองใช้ สามารถสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามได้ และเชื่อได้ว่าโปรแกรมนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 22 และ 23

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับ 13 องค์ประกอบย่อย และ 36 ตัวบ่งชี้ สามารถนำไปใช้เพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในรูปแบบอื่นได้

1.2 โปรแกรมนี้ สามารถแบ่งแยกการเสริมสร้างภาวะผู้นำในแต่ละด้าน เพื่อจุดประสงค์เฉพาะกิจได้ เพราะโปรแกรมนี้ได้แยกคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 4 เล่ม คือ คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการสร้างทีมงาน และควรศึกษารายละเอียดโดยรวมของโปรแกรมนี้ก่อนการประยุกต์ใช้

1.3 โปรแกรมนี้ สามารถปรับเปลี่ยนตัดแปลงสื่อ กิจกรรม และเกมที่ใช้ เสริมสร้างภาวะผู้นำที่หาได้ง่าย ที่มีอยู่แล้ว และตามสถานการณ์นั้น ๆ โดยยึดวัตถุประสงค์ ของกิจกรรมเป็นหลัก

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติม ถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการ สภานักเรียน เพื่อให้ได้ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มากขึ้นหรือเหมาะกับบริบทพื้นที่นั้น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาพัฒนาปรับปรุงสื่อ และกิจกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความน่าสนใจ เหมาะสม และทันยุคทันสมัย

2.3 การศึกษาครั้งนี้เฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ซึ่งอาจจะนำกระบวนการงานวิจัยนี้ไปศึกษาวิจัย ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชวร จุ้ยมณี. (2562). บทบาทของผู้นำองค์กรในโลก ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว. เข้าถึงได้จาก <https://www.thebangkokinsight.com/144129/> 1 มิถุนายน 2562.
- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ. (2557). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 20(2), 37-45.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเทอร์เน็ต.
- กิตติชัย เขียวระอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355-370.
- กุลนันท์ อมรรุฒิกุล. (2562). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาฝึกงานในบริษัทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://www.ifd.or.th> 16 สิงหาคม 2560.
- _____. (2551). สร้างภาวะผู้นำในเด็กและเยาวชนไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=2567&Key=hotnews> 16 สิงหาคม 2560.
- ขุนทอง สุขทวี และคณะ. (2562). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ, 13(2), 35-44.
- คเชนเทพ จันทรวงศ์. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานสภานักเรียนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรี ต้นเชื้อ. (2555). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). *ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 33(1), 82-90.
- จิมมี่ ทองพิมพ์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราพร อมรไชย. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรทีปต์ ณ ลำปาง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 363-377.
- จิระ หงส์ดารมภ์. (2550). *การสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพันธุ์แท้*. กรุงเทพฯ: มาร์เก็ตติ้ง กูรู แอสโซซิเอชั่น.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2557). “อนาคตนิยม” กับ “จิตตปัญญาศึกษา” กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับผู้นำของสังคม. ใน *ผู้นำแห่งอนาคต : คุณธรรม การนำร่วม และการเปลี่ยนแปลงจากภายใน*. หน้า 249. นครปฐม: โครงการผู้นำแห่งอนาคต ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เจษฎา เขียวนิล. (2554). *อำนาจและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). *หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิด : การบริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัต บุญญา. (2554). *หลักการและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nitesonline.net> 5 กุมภาพันธ์ 2561.
- ชัยที เสนะวงศ์. (2558). Authentic Leader ผู้นำของแท้. *โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity world)*, 20(116), 37-39.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เชษฐา คำคลอง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ญดาภักดิ์ กัลปดี. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐกิตติ์ อินทร์สุวรรณ. (2558). การวิจัยและพัฒนาเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนในแหล่งอารยธรรมตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารราชพฤกษ์*, 13(1), 1-10.
- ตรีทิพย์ ชันดี. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัททรอยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(1), 171-199.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2553). 10 ยอดคุณสมบัตินักเรียนที่ลูกน้องรักและทำงานให้ได้อย่างเต็มใจยิ่ง. กรุงเทพฯ: ชิงค์ บีคอนด์ บุ๊คส์.
- ทัตชัย ชัยมาโย. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของเหล่าทหารการเงินในกองทัพบก สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนพรรณณ จิรารักษ์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทีศนา แคมมณีนี. (2547). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษ์ณ เอื้อกิจ. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 598-610.
- ธเนศ ขำเกิด. (2547). ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี*, 31(177), 160-162.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นกุล ว่องจิตวิวงศ์. (2550). เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า. เข้าถึงได้จาก www.kriengsak.com/node/49 31 พฤษภาคม 2560.
- นงคราญ อนุกุล. (2558). รูปแบบการส่งเสริมประชาธิปไตยโดยใช้วัฒนธรรมองค์กรของสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคอีสาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นงราม ชลอเจริญยิ่ง. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ไฉนต่อบริหาร*. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุ๊ป ดีไซน์.

- นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
ในศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทรัตน์ ฤทธิบำรุง. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการเป็น
แบบอย่างทางการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ.
กรุงเทพฯ: ทริป เฟล กรุ๊ป.
- บุญช่วย สายราม. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้าง
ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษยา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปกรณ ปรียากร. (2552). การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์
(พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฎิมา นรภัทรพิมล. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ระดับมัธยมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนพระราชรัษฎธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 9(1), 306-319.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ
แบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้
ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะพันธ์ ชัยเสนา. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุภา.
พลุ เดชะรินทร์. (2555). มองมุมใหม่ ไชยสมการความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2551). การใช้มนุษยสัมพันธ์สร้างสรรค์ความสำเร็จในองค์การ.
วารสารเพื่อคุณภาพ, 15(134), 27-31.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
มนตรี.

- มณูญ ยางงาม. (2556). *บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้
ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ : Leadership.* กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
_____. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.*
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- รุจน์ ภาษา. (2560). *การดำเนินงานสถานักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิบัติดีเลิศของไทย.* *สุทธิปริทัศน์*, 31(100), 45-57.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์. (2555). *การรับรู้ของคณาจารย์เกี่ยวกับการใช้ธรรมาภิบาล
ในการบริหารองค์การของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.* นนทบุรี:
วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *องค์การและการจัดการ.* ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรลัทภรณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2
หลวงพ่อกันเงินอนุสรณ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันวิสาข์ กันทาทอง. (2559). *ภาวะผู้นำเยาวชนขององค์กรคนรุ่นใหม่เพื่อสันติภาพ.*
วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 7(1), 115-124.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*, 2(4), 9-10.
- วาสนา บุญขจร. (2555). บทบาทของสถานักเรียนกับการพัฒนาระเบียบวินัยของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเขื่องใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาสิตา บุญสาทร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, (7)1, 307-355.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วินัย พงศ์ศรีเพียร. (2557). “ผู้นำในอุดมคติของไทย” กับ “ผู้นำกระบวนทัศน์ใหม่”. ใน *ผู้นำแห่งอนาคต : คุณธรรม การนำร่วม และการเปลี่ยนแปลงจากภายใน*. หน้า 51. นครปฐม: โครงการผู้นำแห่งอนาคต ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาพร ทูนาบาล. (2560). *การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ครเนตร อารีโสภณพิเชฐ. (2550). *การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2546). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริอร ชันหัตถ์. (2549). *องค์การและการจัดการ (O&M)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

- คิลปิน พรหมมณี และสุธิดา หอวัฒนกุล. (2560). แบบจำลองกลยุทธ์การบริหารกิจกรรม
ลูกเสือเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนไทย. *วารสารวไลยของกรณปริทัศน์*
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(1), 91-102.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553).
หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader). เอกสาร
ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. มีนาคม 2553.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: จตุพร ดีไซน์.
- สมพงษ์ แป้นพุดเย็น. (2555). *การพัฒนาแผนกลยุทธ์การดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียน
ของโรงเรียนวังแขมวิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมัย วัชชม. (2560). *ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา :
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการ แนวคิด หลักการ
ทฤษฎีและงานวิจัย*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน :
การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน*. มหาสารคาม: อภิชิตการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สายฝน วังสระ. (2552). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธานสาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันพร สิทธิสาร. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารวิชาการ*, 5(20), 27-33.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. (2558). *หนังสือประกอบการเรียนวิชาเลือกการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือสถานักเรียน ปี 2557*. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุดาร์ตน์ พิมพบุตร. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิรักษ์ พันภัยพาล. (2558). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(1), 43-58.
- สุเทพ แก่งสันเทียะ. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
แฮนด์เมดสตีกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุพนิต อธิทิวฒติ. (2555). *คุณลักษณะที่เป็นจริงด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตธนบุรี ปีการศึกษา 2554*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพักตร์ พิบูลย์. (2549). *การวิจัยและพัฒนาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา*.
นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สุเมธ งามกนก. (2550). *การสร้างทีมงาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*,
19(1), 31-43.
- สุเมธ แสงนิมมवल. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- สุวรรณณี คชเดช. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียน
อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรชร กิตติชนม์วิช. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). *“R-E-L-A-T-I-O-N” กับการพัฒนาความสามารถด้าน
“มนุษยสัมพันธ์” ในการทำงาน ตอนที่ 1*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.thaiskillplus.com/pdf/R-E-L-A-T-I-O-N1.pdf> 8 กรกฎาคม 2562.
- อำนวยการ เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2560). *ทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์
ตามแนวพุทธ. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(1), 48-64.
- อุทัย ไล้วั่นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Bagwell, M. M. & Bush. (2002). *Research in education* (6th ed.). New Delhi: Prentice–Hall.
- Baner, W. M. (2003). The Impact of Leadership Training on High School Students with Disabilities. *Dissertation Abstracts International*, <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3093627> December 10th, 2019.
- Boyd, Barry L. (2001). *Bringing Leadership Experiences to Inner–City*. *Youth* 39(4). <http://www.joe.org/joe/2001august/a6.html>. December 28th, 2019.
- Hewitt Associates. (2010). Hewitt engagement survey. Retrieved from <http://www.hewittassociates.com/> December 10th, 2019.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice* (8th ed.). New York: McGraw–Hill.
- John Score–Average. (2016). *POTENTIAL จุดแข็งและขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำ*. Retrieved from http://www.hoganassessments.com/wp-content/uploads/2016/08/Potential_th.pdf December 28th, 2019.
- Josephine, A; & Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco: Jossey–Bass Publishers.
- Kouzes, J.M.; & Posner, B.Z. (2008). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Le Duc Quang. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Macneil, Carole A. (2000). Youth adult collaborative leadership: Strategies for fostering ability and authority. *Dissertation Abstracts International*, <http://www.lib.umi.com/dissertations/preview/9979370> December 28th, 2019.
- Popper, M., & Maysel, O. (2007). The building blocks of leader development: A psychological conceptual framework. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7).

- The National Association of Student Councils. (2014). *Student Council Handbook*. The United States of America: The National Association of Secondary School Principals.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *Employee Passion. Perspective, Employee Work Passion: Volume 1*. Retrieved from http://www.kenblanchard.com/Business_Leadership/Effective_Leadership_White_Papers/Employee_Passion_Engagement/.197 December 28th, 2019.
- Towers Perrin. (2006). *Ten steps to creating an engaged workforce: key European Finding*. Retrieved from www.towersperrin.com December 28th, 2019.
- Virginia Board of Education. (2001). *Linking Leadership to Instruction: A Leadership Development Curriculum for Virginia Public Schools*. Richmond Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Wonacott, Michael E. (2001). *Leadership Development in Career and Technical Education*. ERIC Digest No. 225. From <http://www.searcheric.org/digests/ed452366.html>. December 28th, 2019.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. New York: Person Prentice Hall.
- _____. (2010). *Leadership in Organization*. New York: Person Prentice Hall.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). *Employee Work Passion: Volume 3*. Retrieved from http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Employee_Passion_Vol_3.pdf. December 28th, 2019.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ ยืนยัน ความถูกต้องและประเมินความสอดคล้อง
เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่งกรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
3. นายเสถียร แสนอุบล ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด
มุกดาหาร วิทยาลัยนະເຂົງຊາວຊາວ
4. นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
จังหวัดสกลนคร
วิทยาลัยนະເຂົງຊາວຊາວ
5. ดร.ยงยุทธ เชื้อนรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยาลัยนະເຂົງຊາວຊາວ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
จังหวัดสกลนคร
6. นายบัณฑิต นารถโคษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยาลัยนະເຂົງຊາວຊາວ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
จังหวัดสกลนคร
7. ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยาลัยนະເຂົງຊາວຊາວ
โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา
จังหวัดสกลนคร

8. ดร.ปิยพันธ์ ชัยเสนา
ครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา
จังหวัดสกลนคร
9. นายเกรียง ฐานวิเศษ
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
ฝ่ายกิจการนักเรียน วิทยาลัย
นานาชาติการพิเศษ โรงเรียน
ธาดุนารายณ์วิทยา จังหวัดสกลนคร
10. ส.ต.ท. ยุทธศักดิ์ กุมมาร
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
ฝ่ายกิจการนักเรียน วิทยาลัย
นานาชาติการพิเศษโรงเรียนนาหว้า
พิทยาคม จังหวัดนครพนม
11. นายอดิสรณ์ แวงอิสาร
ครูที่ปรึกษาของสถานักเรียน
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
โรงเรียนอู่หม่นหน้าพิทยาคม
จังหวัดนครพนม
12. นางมณีรัตน์ กายราช
ครูที่ปรึกษาของสถานักเรียน
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
จังหวัดนครพนม

**ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ยืนยันความสอดคล้อง เครื่องมือประเมินโปรแกรม
ภาคสนาม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหวล ตำแหน่งกรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. วาที่ พ.ต.ธงชัย ประวีณานนท์ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
จังหวัดสกลนคร
4. นางสาวสุวา จำรูญ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล
จังหวัดมุกดาหาร
5. นายอดิสรณ์ แวงธิสาร ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม
จังหวัดนครพนม

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ยืนยันความสอดคล้อง ความเหมาะสม

และความเป็นไปได้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่งกรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายบดินทร์ นารถโคษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
จังหวัดสกลนคร
4. ดร.จักรี ต้นเชื้อ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
กิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
5. ว่าที่ พ.ต.ธงชัย ประวีณานนท์ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
จังหวัดสกลนคร
6. นางสาวสุวา จำรูญ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล
จังหวัดมุกดาหาร
7. นายอดิสรณ์ แวงธิดาร ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม
จังหวัดนครพนม

**ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ยืนยันความสอดคล้อง ความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่งกรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายบดินทร์ นารถโคษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
จังหวัดสกลนคร
4. ดร.จักรี ต้นเชื้อ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
กิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ
สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
5. ว่าที่ พ.ต.ธงชัย ประวีณานนท์ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
จังหวัดสกลนคร
6. นางสาวสุวา จำรูญ ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทย์ฐานะชำนาญการ
โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล
จังหวัดมุกดาหาร
7. นายอดิสรณ์ แวงธิดสาร ตำแหน่งครูที่ปรึกษาสถานักเรียน
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอู่หม่หม้าพิทยาคม



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๕๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U-ann

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

M. Sunth

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๕๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๕๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amun

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย


โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. aumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นายเกรียงศักดิ์ ฐานวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. ๕๕๕๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน สิบตำรวจโทยุทธศักดิ์ กุมมาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U sum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย


โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นายอดิสรณ์ แวงธินาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๕๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษานิเทศก์ภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U-ann

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๒/ว ๑๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เรียน นางมนิรัตน์ กายราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำชะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eunw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำชะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย

๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม

๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา (นายบัณฑิต นารณโคษา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขภูบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา ๒ สถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดร.จักรี ต้นเชื้อ)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ต.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ครูที่ปรึกษาของสถานักเรียนโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล (ว่าที่พันตรีรัชชัย ประวีณานนท์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ครูที่ปรึกษาของสถานักเรียนโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล (นางสาวสุวา จำรูญ)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ครูที่ปรึกษาของสถานักเรียนโรงเรียนอัมเหม้น้ำพิทยาคม (นายอดิสรณ์ แวงอิสาร)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย
๒. ร่างคู่มือการใช้โปรแกรม
๓. แบบประเมินร่างคู่มือการใช้

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือการใช้ เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑/๑๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาจะจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้ใช้สถานที่ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ในการดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๗.๐๐-๑๗.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑/๑๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ดร.จักรี ต้นเชื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

๒. คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๗.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑/ว ๑๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้
บุคลากรในหน่วยงานท่าน ได้แก่ ครูที่ปรึกษาสถานักเรียนและคณะกรรมการสถานักเรียน ได้เข้าร่วมโครงการ
อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑/ว ๑๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมเหม้น่าประชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้
บุคลากรในหน่วยงานท่าน ได้แก่ ครูที่ปรึกษาสถานักเรียนและคณะกรรมการสถานักเรียน ได้เข้าร่วมโครงการ
อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑/ว ๑๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้บุคลากรในหน่วยงานท่าน ได้แก่ ครูที่ปรึกษาสถานักเรียนและคณะกรรมการสถานักเรียน ได้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติگانต์ เพียรชัยนงกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑/ว ๑๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

ด้วย นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
ดุขุภักดิ์บัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้
บุคลากรในหน่วยงานท่าน ได้แก่ ครูที่ปรึกษาสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียน ได้เข้าร่วมโครงการ
อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เอกสารสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-depth Interview)

การวิจัยเรื่อง

“การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23”

(Development of Leadership Enhancement Program for Student
Council Committee in Secondary Schools

Under the Secondary Educational Service Area Office 22 and 23)

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หมายเลขโทรศัพท์ : 08-5747-1001

E-mail : teetexas9188@gmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

วัน เวลา สถานที่ ที่ให้สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง

1) แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่จะนำไปดำเนินการวิจัย “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23”

2) ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ท่านศึกษาก่อนในเบื้องต้น จากนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเอง ตามวัน เวลาและสถานที่ที่ท่านกำหนด

ส่วนที่ 3 สรุปเค้าโครงวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สรุปเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ชื่อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการคมนาคม เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว โลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคแห่งสังคมโลกและเศรษฐกิจสากล เนื่องมาจากพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดและอย่างต่อเนื่อง ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนจากยุคคอนกรีตไปสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง จากการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ลงนามสัตยาบันไว้ รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีที่ตรงที่มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ โดยการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖) ทั้งนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย “โมเดลประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (เพ็ญพร ทองคำสุข, 2553, หน้า 1) และในการพัฒนาคนในชาติเพื่อเผชิญกับสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต หลายประเทศใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณภาพของประชากร จะเป็นเช่นใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสำคัญ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 1)

ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มพลังของชาติ คือ เด็กและเยาวชน การให้ความสำคัญกับศักยภาพของเด็กและเยาวชน ย่อมเป็นการเตรียมการเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “เด็กวันนี้ คือ ผู้ใหญ่ในวันหน้า” (พลุ เดชะรินทร์, 2555, หน้า 10) เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน นักศึกษา หากได้รับการพัฒนาที่ดี ให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ย่อมจะเป็นกำลังสำคัญและเป็นอนาคตของชาติในการพัฒนาประเทศให้เจริญงอกงามทั้งในด้านความเป็นชาติ ศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2557, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงต้องขับเคลื่อนกิจกรรมสถานักเรียนสู่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สถานักเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและนำหลักธรรมาภิบาลมาดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการประชาธิปไตย วิถีประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียน มีคารวธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรมในการสร้างความสุขในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชนไปจนถึงสังคมและประเทศ สถานักเรียนจึงเป็นรากฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตและเป็นพลังที่เข้มแข็งของชาติ (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2558, หน้า 3-4)

บทบาทการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนจะต้องมีคุณลักษณะพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการควบคุม ชี้นำ เปลี่ยนแปลง กระตุ้น รวมพลัง สร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มบุคคลปฏิบัติและทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย และมีลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสามารถเป็นตัวแทนขององค์กรได้ มีความสามารถในการสอนงาน สร้างทีมงาน ทำงานเป็นทีม แก้ปัญหา ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้อื่นทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร สามารถติดต่อสื่อสารและแสดงความสัมพันธ์จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีอิทธิพลต่อการทำงาน ผู้นำในทัศนะใหม่ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ยึดถือการเปลี่ยนแปลง กระจายอำนาจและมอบอำนาจ มุ่งเน้นความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีต่อกัน แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ เด็กไทยรุ่นใหม่จำนวนมากไม่ต้องการเป็นผู้นำ เนื่องจากชินกับการเป็นผู้ตามมากกว่า ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเลี้ยงดูแบบประคบประหงมจากครอบครัว ระบบการศึกษาที่สร้างเด็กให้คิดตามมากกว่าคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนขาดเนื้อหาที่สอนให้เด็กมีภาวะผู้นำ ดังนั้น ประเทศไทย

อาจประสบปัญหา ขาดผู้ที่ต้องการเข้ามานำทิศทางประเทศในอนาคต การสร้างผู้นำ จึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ควรให้ความสำคัญ และต้องเริ่มพัฒนาผู้นำตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นคณะกรรมการสถานักเรียนควรจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่มีอิทธิพลในการควบคุม ชี้นำ เปลี่ยนแปลง กระตุ้น รวมพลัง สร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มนักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติและทำงานร่วมกันไปในทิศทาง ที่ถูกต้อง ตลอดจนทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ ปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยในสถานศึกษาลดน้อยลง ตอบสนองต่อการดำเนินการ ตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีจุดหมายปลายทางให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (ปฏิมา นรภัทรพิมล, 2555, หน้า 5)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยการพัฒนา ภาวะผู้นำในนักเรียน โดยกำหนดเป้าหมายที่กลุ่มของคณะกรรมการสถานักเรียนในระดับ มัธยมศึกษา มีอายุอยู่ในช่วงอายุไม่ต่ำกว่า 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นกลุ่มเยาวชนที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Montessori (อ้างถึงใน Popper and Mayselless, 2007, p. 664) ที่เชื่อว่าชีวิตมนุษย์ในช่วง Sensitive periods หรือช่วงเวลาที่เด็กมีความพร้อมสูงสุดที่จะเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เป็นช่วงเวลาที่ควรจะต้อง ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็น การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 นั้นเป็นเพราะผู้วิจัยเห็นว่า คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นเด็กและเยาวชนที่มีบทบาท เป็นผู้นำนักเรียนในโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สามารถ ถ่ายโอนความรู้และหลักการเรื่องภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และเป็นต้นแบบของนักเรียน รุ่นต่อ ๆ ไป และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ที่พัฒนาขึ้น จะส่งผลให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ ที่จะนำกลับไปใช้ที่โรงเรียน บ้าน และการทำงานในอนาคตที่ต้องใช้ภาวะผู้นำสูงขึ้นไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ที่เหมาะสมควรประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ที่พัฒนาขึ้นควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
3. เพื่อตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่ความเหมาะสมในการนำไปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้

2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีประสิทธิผล สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนให้สูงขึ้นได้

3. คณะกรรมการสถานักเรียนได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

4. สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนที่มีคุณสมบัติและบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน กำหนดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเยาวชน ภาวะผู้นำนักเรียน ของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้ จักรี ต้นเชื้อ (2555); สำนักพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557); ทศนพรรณ จิราธิกษ์ (2558); สุทธิรักษ์พันธ์ พันภัยพาล (2558); สุเวศ กลับลศรี (2557); นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559); วันวิสาข์ กันทาทอง (2559); ศิลปิน พรหมมณี และสุธิดา หอวัฒนกุล (2560); ปฏิมา นรภัทรพิมล (2561) และ Ricketts and Rick (2002, Online) โดยมีรายละเอียด องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

2) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย (1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

- 3) การตัดสินใจ ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา
 (2) การสร้างทางเลือก และ (3) การพิจารณาทางเลือก
 4) การสร้างทีมงาน ประกอบด้วย (1) การสร้างแรงจูงใจ
 (2) การสร้างเป้าหมายร่วม (3) การสื่อสาร และ (4) การประสานความร่วมมือ

1.2 องค์ประกอบของโปรแกรม กำหนดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้ เชษฐาค้าคลอง (2557); พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557); บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559); พิมพ์พิศ ชัชชวพันธ์ (2559); ญตภาค กัลปดี (2559); นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559) และพิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563) ได้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) เนื้อหาสาระของโปรแกรม
- 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
- 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม
- 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ปีการศึกษา 2561 จาก 130 โรงเรียน จำนวน 1,300 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการหาคุณภาพเครื่องมือ (Try out) คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นทดลองใช้ (Trial run) คือ คณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และความสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม รูปแบบการทดลองใช้เป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน และหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (One group pretest-posttest design)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

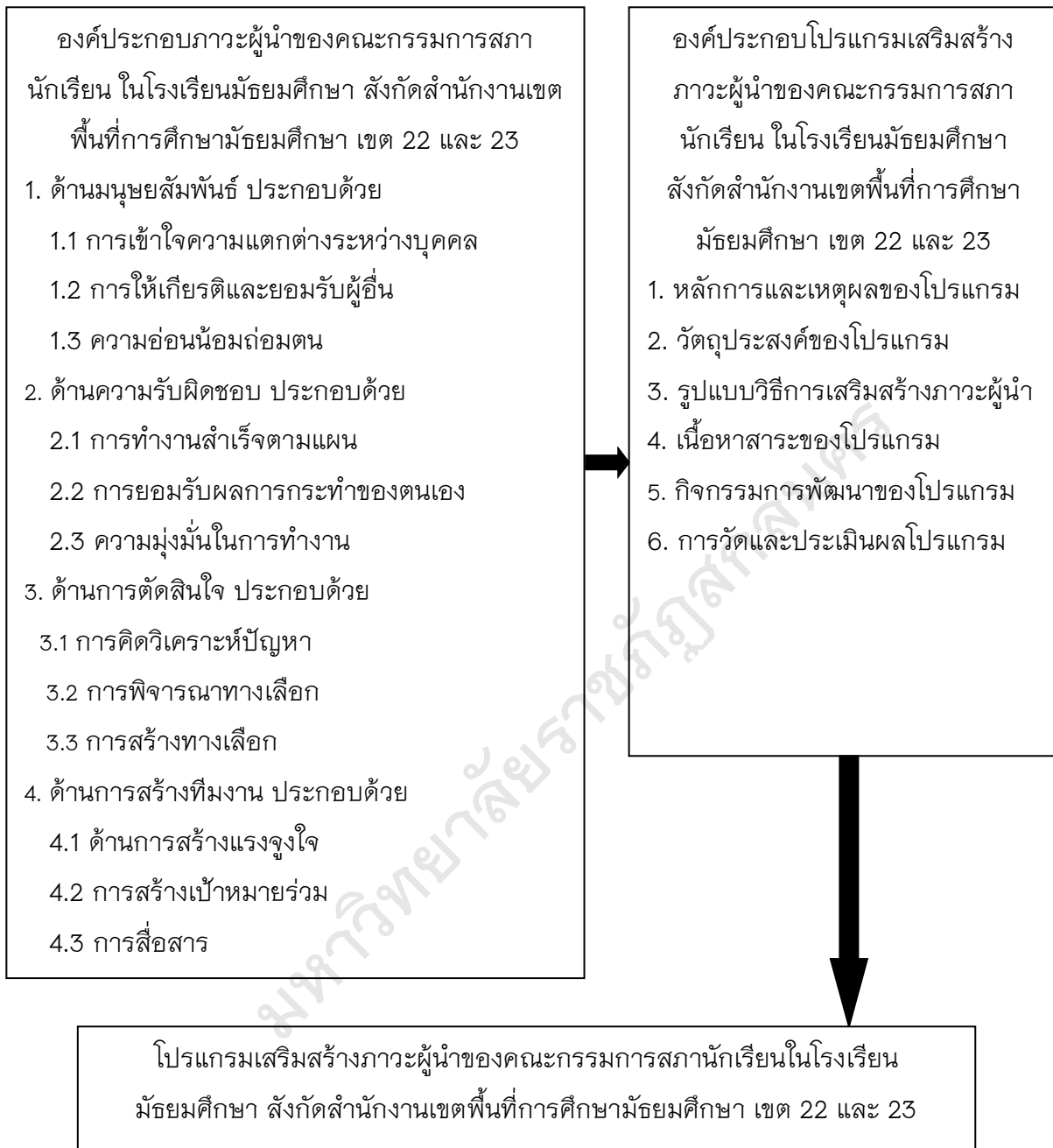
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการทดลองใช้ ช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเจพา

1. คณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงควมมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีความหมาย ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ซินชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

3.1.1 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะนำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

3.1.2 การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีเมตตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

3.1.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อม ถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

3.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุตสาหะเพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

3.2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

3.2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในการกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันทต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3.2.3 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิด โดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

3.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณาก่อนการลงข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล

โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่

1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

3.3.1 การคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และเตรียมการแก้ไข ปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

3.3.2 การสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้อง ประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

3.3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และ วิจาร์ญาณที่ดี เลือกทางเลือกการที่เป็นไปได้ และเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์หรือ สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ กลั่นกรองและ ระดมสมองร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อนตัดสินใจ เลือกทางเลือกร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ และเหตุผลในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ และ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

3.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนเองและผู้ร่วมงานสูงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถ สื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์

สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

3.4.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิถีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

3.4.2 การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสงสัยโต้แย้งอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3.4.3 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูดท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

3.4.4 การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีม

ที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เพชฌัญญูหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ

2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน หมายถึง แผน หรือกิจกรรมเฉพาะทาง ที่มุ่งพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย หรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง

5. องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

6. การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพของโปรแกรม คือ การตรวจสอบ ยืนยัน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโปรแกรม 2) การประเมิน ประสิทธิภาพของการทดลองใช้โปรแกรม คือ การประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และการประเมินความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้สังเกตการณ์ ว่ามีผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือไม่

7. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ตั้งอยู่ใน 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

8. ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำของของคณะกรรมการสถานักเรียนได้กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 “องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนจากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับบริบทในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 หรือไม่”

ประเด็นที่ 2 “ประเด็นที่ 2 “องค์ประกอบทั้งหมดของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมครบถ้วน และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เพียงพอหรือมากเกินไปหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้าง

ประเด็นที่ 3 “องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมครบถ้วน และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เพียงพอหรือมากเกินไปหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้าง”

ส่วนที่ 4 รายละเอียดประกอบการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเบื้องต้นของคณะกรรมการสภานักเรียน โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 36 ตัวบ่งชี้ โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสม และถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.1 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

1.2 การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

1.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจมองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิควอก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาหะเพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน

พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทนต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทนต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา

2.3 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

3. องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

3.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น

3.2 ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้นพิจารณาทางเลือกจากที่สร้างหรือกำหนดไว้ รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

4. องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิธีการทำงานของตนและผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เคารพปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

4.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

4.2 การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสงสัยแตกต่างกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4.3 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูดท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

4.4 การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิติตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เผชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

โดยสามารถสรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการสถานักเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์		
1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ	1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น	พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง	1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม 3) รับฟังความคิดเห็นต่าง และการวิพากษ์วิจารณ์

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์		
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น อื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น อื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ		
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม
2. การทำงานสำเร็จตามแผน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ		
1. การคิดวิเคราะห์ ปัญหา	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการ วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และ เตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง	1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้น
2. การสร้าง ทางเลือก	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการ วิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและ ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบ ที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือก เหล่านั้นด้วย	1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและ ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
3. การพิจารณา ทางเลือก	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน ในการมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และวิจรรย์านที่ดี เลือกทางเลือก การที่เป็นไปได้ และเหมาะสมที่สุดกับ สถานการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ กลั่นกรองและระดมสมอง ร่วมกันในการวิเคราะห์ทางเลือก หลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับมาก่อน ตัดสินใจเลือกทางเลือกร่วมกัน	1) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ 2) กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ 3) การตัดสินใจร่วมกัน

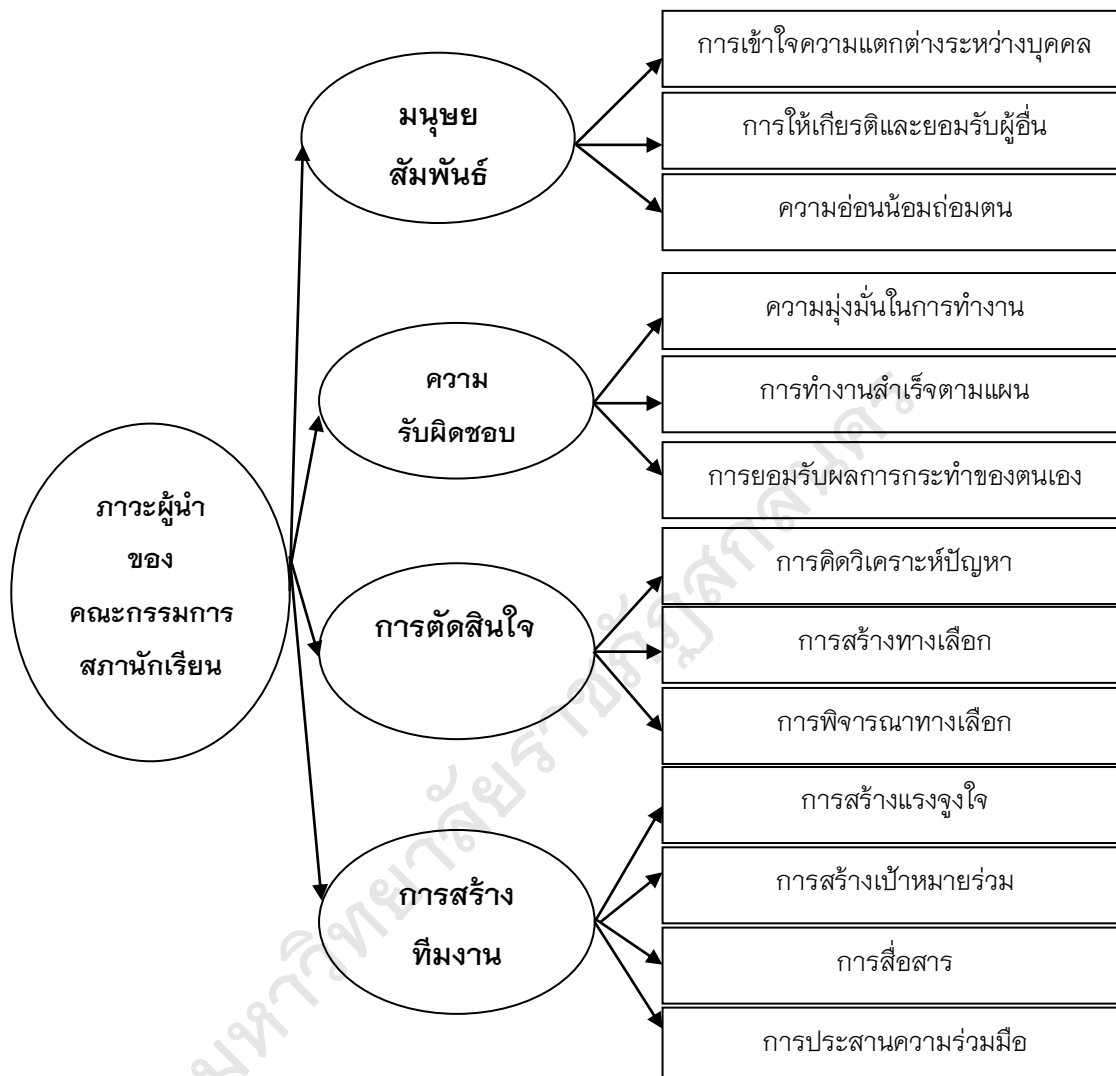
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน		
1. การสร้างแรงจูงใจ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมให้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสู่งานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม
2. การสร้างเป้าหมายร่วม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
3. การสื่อสาร	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุปความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งด้านการพูด ท่าทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย	1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน		
4. การประสานความร่วมมือ	พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ	1) เผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน



ส่วนที่ 4 บันทึกการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้สัมภาษณ์)

ประเด็นที่ 1 “องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนจากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความถูกต้อง เหมาะสมครบถ้วน และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับบริบทในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 หรือไม่” (องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ 3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจ 4. องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน)

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....

.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนหรือไม่อย่างไร.....

.....

.....

- มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนต่อไปหรือไม่อย่างไร.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 “องค์ประกอบทั้งหมดของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน จากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความถูกต้อง เหมาะสม ครบถ้วน และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เพียงพอหรือมากเกินไปหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้าง”

2.1 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา
นักเรียนหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

- ความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสภานักเรียนต่อไปหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....
.....

2.2 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย
ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน 3) การยอมรับผลการ
กระทำของตนเอง

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา
นักเรียนหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

- มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนต่อไปหรือไม่อย่างไร.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

2.3 องค์ประกอบการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก 3) การพิจารณาทางเลือก

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภา
นักเรียนหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนต่อไปหรือไม่อย่างไร.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

2.4 องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย
ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร 4) การประสาน
ความร่วมมือ

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนต่อไปหรือไม่อย่างไร.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

ประเด็นที่ 3 “องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน จากการสังเคราะห์ในเบื้องต้นของผู้วิจัยมีความถูกต้อง เหมาะสมครบถ้วน และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เพียงพอหรือมากไปหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้าง”

3.1 องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 5) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

- มีความถูกต้องในกระบวนการที่ได้มาหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเหมาะสม ครบถ้วนหรือไม่อย่างไร.....

.....

- มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียนต่อไป.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าจะช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 โดยใช้กระบวนการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

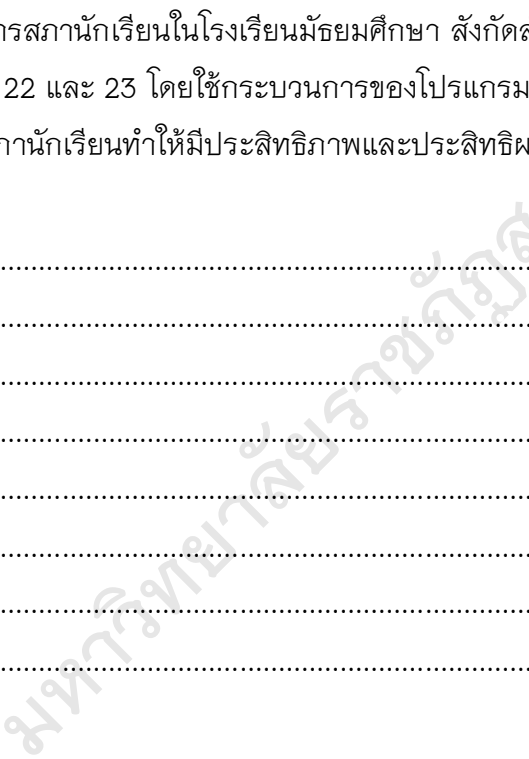
.....

.....

.....

.....

.....





แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้ภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้ภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้อง ความแม่นยำ และความครอบคลุมของข้อคำถาม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาอันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้ภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
1	1. ข้อใดถูกต้องที่สุดกับความหมายของมนุษยสัมพันธ์ (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (4) ถูกทุกข้อ				
2	2. ณ โรงอาหารตอนพักเที่ยง นายธัมภ์ กำลังใช้ ช้อนซ้อมในการกินก๋วยเตี๋ยว นายฟูจิเดินผ่านมาเห็น เลยชี้ชวนเพื่อน ๆ ให้หัวเราะเยาะ และพูดจาดูถูก ล้อเลียนนายธัมภ์ว่าเขาใช้ตะเกียบในการกิน ก๋วยเตี๋ยวไม่เป็น ท่านคิดว่า นายฟูจิ ไม่เข้าใจ พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ในข้อใด (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (3) สนุกบนความทุกข์ของคนอื่น (4) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
3	<p>3. ข้อใดคือความหมายของ “ความอ่อนน้อมถ่อมตน”</p> <p>(1) มีกริยามารยาทอ่อนน้อมถ่อมกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ</p> <p>(2) พูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม</p> <p>(3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>(4) ถูกทุกข้อ</p>				
4	<p>4. ข้อใดคือความหมายของ “การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล”</p> <p>(1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ</p> <p>(2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์</p> <p>(3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น</p> <p>(4) ถูกทุกข้อ</p>				
5	<p>5. ข้อใดคือความหมายของ “การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น”</p> <p>(1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น</p> <p>(2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>(3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถกวิพากษ์วิจารณ์</p> <p>(4) ถูกทุกข้อ</p>				
6	<p>6. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>(1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม</p> <p>(2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ</p> <p>(3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม</p> <p>(4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน</p>				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
7	7. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการทำงานสำเร็จตามแผน <i>(1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม</i> <i>(2) ทันท่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง</i> <i>(3) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน</i> <i>(4) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา</i>				
8	8. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการยอมรับผลการกระทำของตนเอง <i>(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ</i> <i>(2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ</i> <i>(3) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ</i> <i>(4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน</i>				
9	9. ข้อใดคือความหมายของ “ความรับผิดชอบ” <i>(1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน</i> <i>(2) ทำงานสำเร็จตามแผน</i> <i>(3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง</i> <i>(4) ถูกทุกข้อ</i>				
10	10. บุคคลในข้อใดคือคนที่ยอมรับการกระทำของตนเอง <i>(1) นิด มีความอดุสาหะเพียรพยายาม</i> <i>(2) นก เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ</i> <i>(3) น้อย ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน</i> <i>(4) หน้อย ยึดคำสั่งหัวหน้าเป็นหลัก</i>				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
11	<p>11. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>(1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>(2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ</p> <p>(3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา</p> <p>(4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา</p>				
12	<p>12. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการสร้างทางเลือก</p> <p>(1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก</p> <p>(2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก</p> <p>(3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก</p> <p>(4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา</p>				
13	<p>13. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการพิจารณาทางเลือก</p> <p>(1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>(2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ</p> <p>(3) กลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ</p> <p>(4) การตัดสินใจร่วมกัน</p>				
14	<p>14. ข้อใดคือองค์ประกอบของการตัดสินใจ</p> <p>(1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>(2) การสร้างทางเลือก</p> <p>(3) การพิจารณาทางเลือก</p> <p>(4) ถูกทุกข้อ</p>				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
15	<p>15. บุคคลในข้อใดคือคนที่มีการตัดสินใจที่ดี</p> <p>(1) กบ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะความหล่อ</p> <p>(2) แก้ว ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนโดยอาศัยความสนิทสนม</p> <p>(3) ก้อย ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนตามเพื่อน</p> <p>(4) เก๋ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะเปรียบเทียบนโยบายและความเป็นไปได้</p>				
16	<p>16. ขั้นตอนแรกของการสร้างทีมงาน คืออะไร</p> <p>(1) การประสานความร่วมมือ</p> <p>(2) การสื่อสาร</p> <p>(3) การสร้างแรงจูงใจ</p> <p>(4) การสร้างเป้าหมายร่วม</p>				
17	<p>17. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างแรงจูงใจ”</p> <p>(1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่</p> <p>(2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม</p> <p>(3) เผชิญปัญหาพร้อมกัน แบ่งปันความคิดเห็นและมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>(4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)</p>				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
18	<p>18. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างเป้าหมายร่วม”</p> <p>(1) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน</p> <p>(2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย</p> <p>(3) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</p> <p>(4) ถูกทั้งข้อ (2) และ (3)</p>				
19	<p>19. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของ “การสื่อสาร”</p> <p>(1) พฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ครีธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม</p> <p>(2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็นและนำเสนอ</p> <p>(3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน</p> <p>(4) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ</p>				
20	<p>20. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การประสานความร่วมมือ”</p> <p>(1) เผชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น</p> <p>(2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ</p> <p>(3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง</p> <p>(4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)</p>				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบทักษะภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบทักษะภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจาก
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้อง ความแม่นยำ และความครอบคลุมของข้อคำถาม
โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรม
ที่ต้องการวัด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบคุณในความกรุณาอันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบทักษะภาวะผู้นำ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test, Post-Test)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
1	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ				
2	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน				
3	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์				
4	ข้าพเจ้ามีกริยามารยาทอ่อนน้อมถ่อมกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ				
5	ข้าพเจ้าเป็นคนพูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม				
6	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรมในการทำงาน				
7	ข้าพเจ้ายึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน				
8	ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และรับชอบ				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	หมายเหตุ
9	ข้าพเจ้าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง				
10	ข้าพเจ้าเป็นคนชอบพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา				
11	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา				
12	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้น				
13	ข้าพเจ้ามีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ				
14	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนตัดสินใจร่วมกัน				
15	ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก				
16	ข้าพเจ้ามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่				
17	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสรุปความคิดเห็นและนำเสนอ				
18	ข้าพเจ้ามีทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน				
19	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย				
20	ข้าพเจ้าพร้อมเผชิญปัญหาร่วมกัน และแบ่งปันความคิดเห็น				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

แบบประเมินความสอดคล้องรายการความพึงพอใจ
เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจาก
 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้อง ความแม่นยำ และความครอบคลุมของข้อคำถาม
 โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรม
 ที่ต้องการวัด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
 ขอขอบคุณในความกรุณาอันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องรายการความพึงพอใจ
เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม				
1. โปรแกรมนี้เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
2. โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรม				
3. ระยะเวลาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความเหมาะสม				
4. โปรแกรมสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำในแต่ละด้านได้				
5. โปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง				
6. โปรแกรมช่วยให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น				
7. โปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้				
8. เนื้อหาสาระ เหมาะสมเข้าใจง่าย				
9. กิจกรรมที่ใช้ มีความสนุกและต่อเนื่อง				

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
10. กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม				
11. กิจกรรมที่ใช้ ส่งเสริมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ				
12. กิจกรรมมีความหลากหลาย				
13. สื่อประกอบกิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ				
14. สื่อประกอบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรม				
15. โสตทัศนอุปกรณ์มีความเหมาะสม				
16. อาหารกลางวัน และอาหารว่างมีความเหมาะสม				
17. ได้รับความรู้และทักษะภาวะผู้นำ				
18. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมนี้อย่างยิ่ง				
19. การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการพัฒนา มีประโยชน์				
ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่				
20. วิทยากรมีความรู้ความสามารถตรงกับเรื่องที่ทำให้ความรู้				
21. วิทยากรสามารถกระตุ้นให้กระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม				
22. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก				
23. สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้				
24. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร				
25. สถานที่สำหรับการให้บริการมีความเหมาะสม				
26. ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่นโต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพ และเสียงอื่น ๆ ที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมเพียงพอ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

**แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจาก
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้อง ความแม่นยำ และความครอบคลุมของข้อคำถาม
โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือพฤติกรรม
ที่ต้องการวัด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบคุณในความกรุณาอันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา
นักเรียน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม				
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม				
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม				
5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม				
6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม				
7. อุปกรณ์และสื่อ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม

.....
.....

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

.....
.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

.....

4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม

.....

.....

5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม

.....

.....

6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

.....

.....

7. อุปกรณ์และสื่อ

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินความสอดคล้อง
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
1. คำชี้แจง				
2. วัตถุประสงค์				
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ				
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม				
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ				
7. การวัดและประเมินผล				
8. เอกสารอ้างอิง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....

.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....
.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....
.....

7. การวัดและประเมินผล

.....
.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบประเมินความสอดคล้อง

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
1. คำชี้แจง				
2. วัตถุประสงค์				
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ				
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม				
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ				
7. การวัดและประเมินผล				
8. เอกสารอ้างอิง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....

.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....

.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....

.....

7. การวัดและประเมินผล

.....

.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบประเมินความสอดคล้อง

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
1. คำชี้แจง				
2. วัตถุประสงค์				
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ				
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม				
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ				
7. การวัดและประเมินผล				
8. เอกสารอ้างอิง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....

.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....

.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....

.....

7. การวัดและประเมินผล

.....

.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบประเมินความสอดคล้อง

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	+1	0	-1	หมายเหตุ
1. คำชี้แจง				
2. วัตถุประสงค์				
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ				
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ				
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม				
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ				
7. การวัดและประเมินผล				
8. เอกสารอ้างอิง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....

.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....

.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....

.....

7. การวัดและประเมินผล

.....

.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไป
โปรแกรมและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรม
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ความคิดเห็นจาก
ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมภาพรวมทั้งหมด
และคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบคุณในความกรุณาอันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

รายการประเมิน โปรแกรม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม										
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ										
4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม										
5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม										
6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม										
7. อุปกรณ์และสื่อ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. หลักการและเหตุผลของโปรแกรม

.....
.....

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

.....
.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....
.....

4. เนื้อหาสาระของโปรแกรม

.....
.....

5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม

.....
.....

6. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

.....
.....

7. อุปกรณ์และสื่อ

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น

รายการประเมิน คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. คำชี้แจง										
2. วัตถุประสงค์										
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ										
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ										
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม										
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ										
7. การวัดและประเมินผล										
8. เอกสารอ้างอิง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....
.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....
.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....
.....

7. การวัดและประเมินผล

.....
.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ในการนำไปปฏิบัติ โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น

รายการประเมิน คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. คำชี้แจง										
2. วัตถุประสงค์										
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ										
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ										
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม										
6. ใบบาง หรือแบบฝึกปฏิบัติ										
7. การวัดและประเมินผล										
8. เอกสารอ้างอิง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....
.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....
.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....
.....

7. การวัดและประเมินผล

.....
.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การตัดสินใจ

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ในการนำไปปฏิบัติ โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น

รายการประเมิน คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การ ตัดสินใจ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. คำชี้แจง										
2. วัตถุประสงค์										
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ										
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ										
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม										
6. ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ										
7. การวัดและประเมินผล										
8. เอกสารอ้างอิง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....
.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....
.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....
.....

7. การวัดและประเมินผล

.....
.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ โดยให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น

รายการประเมิน คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. คำชี้แจง										
2. วัตถุประสงค์										
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ										
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ										
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม										
6. ใบบาง หรือแบบฝึกปฏิบัติ										
7. การวัดและประเมินผล										
8. เอกสารอ้างอิง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

.....

4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

.....
.....

5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

.....
.....

6. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ

.....
.....

7. การวัดและประเมินผล

.....
.....

8. เอกสารอ้างอิง

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 28 แบบประเมินความพึงพอใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วม
โปรแกรม

รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุป
	1	2	3	4	5	
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบ กิจกรรม						1.00
1. โปรแกรมนี้เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ระยะเวลาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. โปรแกรมสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะ ภาวะผู้นำในแต่ละด้านได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5. โปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6. โปรแกรมช่วยให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7. โปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8. เนื้อหาสาระ เหมาะสมเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9. กิจกรรมที่ใช้ มีความสนุกและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10. กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11. กิจกรรมที่ใช้ ส่งเสริมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12. กิจกรรมมีความหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13. สื่อประกอบกิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14. สื่อประกอบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15. โสตทัศนอุปกรณ์มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16. อาหารกลางวัน และอาหารว่างมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17. ได้รับความรู้และทักษะภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมนี้อย่างยิ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19. การประเมินความรู้และทักษะก่อนและหลังการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่						1.00
20. วิทยากรมีความรู้ความสามารถตรงกับเรื่อง ที่ให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21. วิทยากรสามารถกระตุ้นให้กระตือรือร้น ในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุป
	1	2	3	4	5	
22. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23. สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25. สถานที่สำหรับการให้บริการมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26. ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่นโต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพ และเสียงอื่น ๆ ที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

แบบสรุปผลค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α)

ของแบบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ตาราง 29 แบบสรุปผลค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)

และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
องค์ประกอบที่ 1	1	0.73	0.41	0.85
	2	0.83	0.36	0.85
	3	0.57	0.37	0.85
	4	0.47	0.29	0.85
	5	0.67	0.33	0.85
องค์ประกอบที่ 2	1	0.40	0.67	0.84
	2	0.47	0.30	0.85
	3	0.40	0.77	0.83
	4	0.73	0.42	0.85
	5	0.60	0.35	0.85
องค์ประกอบที่ 3	1	0.33	0.50	0.84
	2	0.37	0.37	0.85
	3	0.57	0.43	0.85
	4	0.80	0.42	0.85
	5	0.80	0.48	0.85
องค์ประกอบที่ 4	1	0.30	0.39	0.85
	2	0.73	0.37	0.85
	3	0.60	0.32	0.85
	4	0.37	0.74	0.83
	5	0.60	0.49	0.84

แบบสรุปผลค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม
ประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

ตาราง 30 แบบสรุปผลค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (α)
ของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
องค์ประกอบที่ 1	1	0.62	0.96
	2	0.61	0.96
	3	0.70	0.96
	4	0.69	0.96
	5	0.78	0.96
องค์ประกอบที่ 2	1	0.69	0.96
	2	0.75	0.96
	3	0.71	0.96
	4	0.66	0.96
	5	0.77	0.96
องค์ประกอบที่ 3	1	0.74	0.96
	2	0.58	0.96
	3	0.71	0.95
	4	0.81	0.96
	5	0.72	0.96
องค์ประกอบที่ 4	1	0.91	0.96
	2	0.75	0.96
	3	0.83	0.96
	4	0.76	0.96
	5	0.84	0.96

ภาคผนวก ง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

Student
 Council

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการนักเรียน เป็นโปรแกรมความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของภาวะผู้นำ มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมที่ดี รวมถึงการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกับงานมากที่สุด มีการประเมินด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้นำใหม่สามารถนำความคิดและทักษะเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้นำโปรแกรมไปใช้ ควรปฏิบัติดังนี้

บทบาทหน้าที่ของวิทยากร

1. ประชุมร่วมกันกันทีมงานเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ ก่อนการใช้โปรแกรม
2. กำกับดูแลเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิด และสอดแทรกประสบการณ์ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
4. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อจูงใจ ส่งเสริม และเร่งเร้าให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้
5. เชื่อมโยงและประสานความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
6. ประสานงานกับผู้จัดเรื่อง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องเขียนที่จำเป็นเพื่อความพร้อม
7. สามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนกำหนดเวลาและกระบวนการได้ตามความจำเป็น

บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยวิทยากร

1. ประชุมร่วมกันทั้งทีมงานเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ ก่อนการใช้โปรแกรม
 2. คอยดูแลให้ความคำปรึกษาและช่วยเหลือในเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาให้ถูกต้องและชัดเจน
 3. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อจูงใจ ส่งเสริม และเร่งเร้าให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้
 4. เชื่อมโยงและประสานความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 5. สนับสนุนและคอยช่วยเหลือวิทยากรในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 6. ประสานงานกับผู้จัดเรื่อง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องเขียนที่จำเป็นเพื่อความพร้อม
- ผู้วิจัยขอกราบขอบขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขและขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ดุสิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญในการเสริมสร้างนักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการประชาธิปไตยและนำหลักธรรมาภิบาลมาดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญของสถานักเรียน คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการประชาธิปไตย วิธีประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน สถานักเรียนจึงเป็นรากฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตขึ้น เป็นพลังที่เข้มแข็งในการสร้างสรรค์ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน, 2558, หน้า 4)

บทบาทการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือนักเรียน สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือโรงเรียนได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งสอดคล้องกับ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหาร เพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้คณะกรรมการสถานักเรียน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้และหลักการเรื่องภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และเป็นต้นแบบของนักเรียนรุ่นต่อ ๆ ไป และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ที่พัฒนาขึ้น จะส่งผลให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่จะนำไปใช้ที่โรงเรียน บ้าน และการทำงานในอนาคตต่อไป

หลักการและเหตุผลของโปรแกรม

1. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
2. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีการเรียนรู้ จากการทำงานทั้งด้วยตัวเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มทักษะภาวะผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่มีในตัวเอง ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำจากการสังเคราะห์เอกสารมีทั้งหมด 6 วิธีการ ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกฝนตนเอง 3) การทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา
- 4) การฝึกงานปฏิบัติจริง 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 6) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ

โดยกำหนดรูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน และนำวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำอื่น ๆ มาประยุกต์ปรับเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำให้คณะกรรมการสถานักเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองจากการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น PowerPoint สื่อวีดีโอ (VDO) และนิทาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ฝึกฝนทักษะ ฝึกปฏิบัติจริง จากการทำกิจกรรมและเกมการพัฒนา เช่น บทบาทสมมุติ (Role Playing) การระดม





ความคิด (Brain Storming) การทำ Mind Mapping กิจกรรมการนำเสนอเดี่ยวแบบ สนามเด็กเล่า TEDx Youth และกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนให้เพิ่มขึ้นสามารถนำความรู้ และทักษะภาวะผู้นำ ไปปรับใช้ในการทำงานเป็นทีมและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

เนื้อหาสาระของโปรแกรม

เนื้อหาสาระของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จะมุ่งเน้นเสริมสร้างตามองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีมงาน มีองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 36 ตัวบ่งชี้ เพื่อความชัดเจนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน แยกตามองค์ประกอบหลัก จำนวน 4 เล่ม คือ

- 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
- 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และ
- 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางแสดงคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน**

	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) คำแจ้งการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) คำแจ้งการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) คำแจ้งการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>
	<p>คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 1) คำแจ้งการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) การเตรียมการ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ 4) รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 5) เนื้อหาความรู้และกิจกรรม 6) ใบบงาน หรือแบบฝึกปฏิบัติ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) เอกสารอ้างอิง</p>

กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ได้แบ่งกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation) โดยเริ่มจากประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-Test) การให้ความรู้ภาพรวมของภาวะผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation) โดยเริ่มจากการละลายพฤติกรรม (Ice breaking) เสริมสร้างความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ตามคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 เล่ม คือ

- 1) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
- 3) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ
- และ 4) คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน

ระยะที่ 3 สรุปองค์ความรู้รวม (conclusion) โดยเริ่มจากการสรุปความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้ รวมถึงประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Post-Test) และประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์

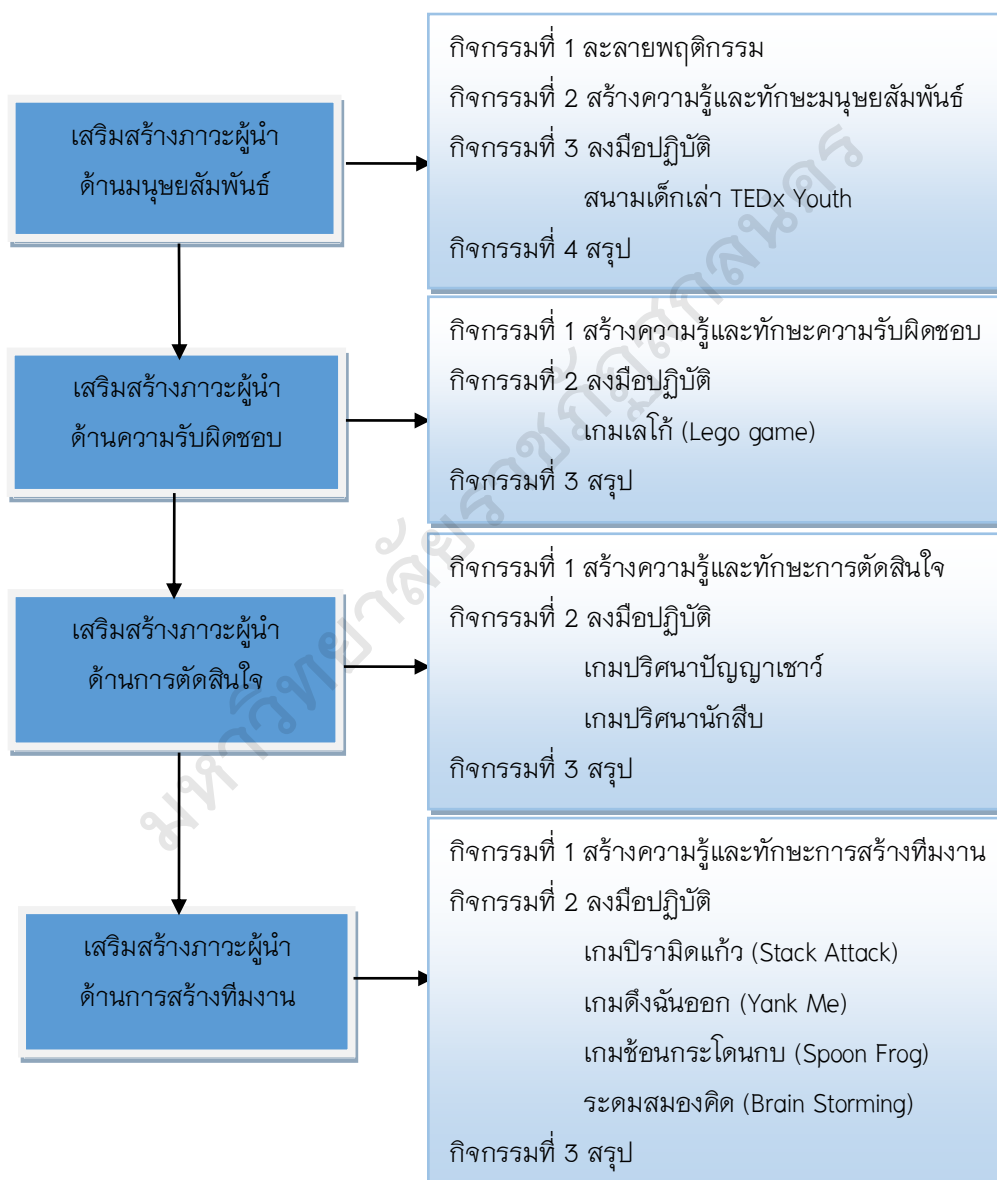
กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน

1. ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation)

กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Pre-Test)

กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม

2. ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)



3. ระยะที่ 3 สรุปองค์ความรู้รวม (Conclusion)

กิจกรรมที่ 1 สรุปองค์ความรู้รวม

กิจกรรมที่ 2 ทำแบบประเมิน (Post-Test)

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินความรู้ภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-test, Post-test)
2. ประเมินทักษะภาวะผู้นำ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Pre-test, Post-test)
3. ประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23**

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation)			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
8.00-9.00 น. (1 ชั่วโมง)	1. เพื่อทดสอบความรู้ ภาวะผู้นำ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม 2. เพื่อให้รับรู้วัตถุประสงค์ ความสำคัญ และประโยชน์ของโปรแกรม 3. เพื่อให้เข้าใจภาพรวมขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน	กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Evaluation) Pre-test ประเมินความรู้และทักษะของภาวะ ผู้นำก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม (Overall) แนะนำวัตถุประสงค์และบรรยายเนื้อหา ภาพรวม 1. นำเสนอ PowerPoint ภาพรวม ของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน 2. VDO สร้างแรงบันดาลใจ “The Leaders”	1. ความรู้และทักษะภาวะผู้นำก่อนการเข้าร่วม โปรแกรม 2. รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญ ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน 3. เข้าใจภาพรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียน
พัก 15 นาที			

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)			
โปรแกรมที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ Human Relationship			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวปั้งชี้
9.15-12.00 น. (2 ชั่วโมง 45 นาที)	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย 1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น 3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	กิจกรรมที่ 1 ละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) เกมทักทาย 4 ชนิด - ไทย = สวัสดี = ยกมือไหว้ - อเมริกา = Hello = จับมือ - ญี่ปุ่น = ไส้ = โค้งคำนับ - จีน = อ้อ = แบมือซ้าย กำมือขวา ให้แต่ละกลุ่มจับคู่อีกทีม และให้หันหน้าเข้าหากันพร้อมสวัสดีด้วยท่าทางตามคำสั่ง ของวิทยากร ทั้งหมด 4 ซาดีสลับกันไป และเปลี่ยนคู่ทีมไปเรื่อย ๆ ให้ครบ ทุกทีม เพื่อความสนุกสนาน	1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิด สติปัญญาและความสามารถ 2. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพ และประสบการณ์ 3. เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น 4. เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 5. ซึมซับยึดกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรม และจริยธรรม 6. รับผิดชอบต่อความคิดเห็นต่างและการถูก วิพากษ์วิจารณ์ 7. ศึกษามารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนและทศ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ 8. พูดยกย่อง ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูด ที่เหมาะสม 9. จิตใจอันโยน คิปปาก และชอบช่วยเหลือ ผู้อื่น

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)		
โปรแกรมที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ Human Relationship		
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา ตัวป่องที่
	วัตถุประสงค์	กิจกรรมที่ 2 สร้างความรู้และทักษะ มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Knowledge and Skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการ รับชม VDO ตัวอย่างเพื่อเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้แต่ละคนแสดง ความคิดเห็น ดังนี้ 1. คุณค่าของความแตกต่าง (Wire cutters by Pixar) 2. ไม่เห็น “อก” แต่เห็นใจ 3. Share to Change แบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง (Short film) 4. กฎมารยาท (Etiquette)

วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>กิจกรรมที่ 3 ลงมือปฏิบัติ (Practices) สยามเด็กเล่า (TEDx Youth) เป็นกิจกรรม การนำเสนอเดี่ยวในเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีสาระประโยชน์เหมาะสมสำหรับการศึกษาติดตามเรื่องราวดี ๆ และตั้งใจให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรม กล่าวแสดงออกในการนำเสนอแบบมีออกซีฟ โดยผ่านกิจกรรม “ขอเป็นคนดี” โดยให้แต่ละ กลุ่มปรึกษา คัดสรร เรื่องจริงในอดีตที่เคย ประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่นในทางที่ไม่ดีนำมาเสนอ และแสดงความคิดเห็นที่จะไม่กระทำอีกและ ขอเป็นคนดีนับแต่บัดนี้เป็นต้นไป ความยาวไม่เกิน 5 นาที</p> <p>กิจกรรมที่ 4 สรุป (Conclusion)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับชม VDO จงเริ่มเป็นคนดี 2. บรรยายสรุปโดยวิทยากร 	
	พักเที่ยง		

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา (Implementation)		
โปรแกรมที่ 2 ความรับผิดชอบ (Responsibility)		
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา
13.00-14.30 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. การทำงานสำเร็จตามแผน 3. ยอมรับผลกระทากระทำของตนเอง	<p>กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะ ความรับผิดชอบ (Responsibility knowledge and skills)</p> <p>ให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดเพื่อสรุปความเห็น เกี่ยวกับ VDO พร้อมออกมานำเสนอ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความใส่ใจและความรับผิดชอบ (Lifted-Pixar) 2. จุดมุ่งหมาย (The Aim)
		<p>ตัวปั้ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2. ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ 3. ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และ คุณธรรม 4. ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 5. ทุ่มต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง 6. พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา 7. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็ม ความสามารถ 8. เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ 9. เสียสละเมื่อเกิดความแตกต่างหรือคิดเห็น ไม่ตรงกัน

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)		
โปรแกรมที่ 2 ความรับผิดชอบ (Responsibility)		
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา ตัวปั่งซี่
	วัตถุประสงค์	<p>กิจกรรมที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Practices) เกมเดโก็ (Lego game)</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้าง Lego ที่ประกอบเป็นโมเดลต้นแบบ ซ่อมไว้ไม่ให้คุณคนเห็น ให้แต่ละกลุ่มแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็น 2 หน้าที่ คือ เป็นผู้สอดแนม 3 คน หยอไปดูแลความธิบายให้ทำตาม Lego ต้นแบบ ที่เหลือเป็นผู้สร้าง Lego ให้ได้ตาม ต้นแบบ แต่ละกลุ่มต้องทำ Lego เหมือนต้นแบบ ให้เสร็จภายในระยะเวลา 15 นาที <p>กิจกรรมที่ 3 สรุป (Conclusion) รัชชม VDO “ความล้ำเลิศที่แท้จริง” บรรยายสรุปโดยวิทยากร</p>
		พัก 15 นาที

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)			
โปรแกรมที่ 3 การตัดสินใจ (Decision Making)			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
14.45-16.15 น. (1 ชั่วโมง 30 นาที)	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1. การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2. การสร้างทางเลือก 3. การพิจารณาทางเลือก	กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ (Decision making knowledge and skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการ รับชม VDO ตัวอย่างเพื่อเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการตัดสินใจ พร้อมให้แต่ละคนแสดง ความคิดเห็น ดังนี้ 1. ยกตัวอย่างตัดสินใจ (Too Quick To Judge) 2. รับชม VDO ทะยาน (Soar) 3. รับชม VDO เลี้ยวหยอกกิมชะพรวด กิจกรรมที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Practices) 1. เกมปริศนาปัญหาเซาร์ 7 ข้อ ฉายไลต์รูปภาพและให้ทุกกลุ่มตัดสินใจ หาคำตอบร่วมกัน	1. การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2. การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา 3. การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น 4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม ทางเลือก 5. การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก 6. ประเมินผลกระทบจากทางเลือก 7. หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ 8. กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ 9. การตัดสินใจร่วมกัน

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)			
โปรแกรมที่ 3 การตัดสินใจ (Decision Making)			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวปั่งชี้
		2. ปริศนาถลับ 4 ข้อ ให้โจทย์แต่ละกลุ่มวิเคราะห์หาคำตอบ พร้อมออกมานำเสนอ กิจกรรมที่ 3 สรุป (Conclusion) 1. รับชมนิทานเรื่อง “ทางเลือก” 2. บรรยายสรุปโดยวิทยากร 3. ให้การบ้านคือกิจกรรมนำเสนอโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และชุมชน	
จบกิจกรรมวันที่ 1			

กิจกรรมวันที่ 2			
ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)			
โปรแกรมที่ 4 การสร้างทีมงาน (Team Building)			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
8.00-12.00 น. (4 ชั่วโมง)	<p>เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการสร้างทีม ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างแรงจูงใจ 2. การสร้างเป้าหมายร่วม 3. การสื่อสาร 4. การประสานความร่วมมือ 	<p>กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะการสร้างทีม (Team building knowledge and skills)</p> <p>โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการรับชม VDO ตัวอย่างเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน พร้อมให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Power of Teamwork 2. ทีมดีและไม่ดี 3. การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ (เป้าหมายร่วมกัน) 4. วิธีนำเสนอให้เพื่อนร่วมงาน 5. วิธีนำเสนอให้ลูกค้า 6. วิธีนำเสนอให้ผู้บริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2. ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม 3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 4. ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ 6. ความสามารถในการสรุปความคิดเห็นและนำเสนอ 7. ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)		
โปรแกรมที่ 4 การสร้างทีมงาน (Team Building)		
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา
	<p>กิจกรรมที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Practices) แข่งขันการเล่นเกมเพื่อสร้างทีมงาน</p> <p>1. เกม ปีศาจกัดแก้ว (Stock Attack) ให้แต่ละกลุ่มเรียงแก้วพลาสติก จำนวน 21 ใบ ให้เป็นรูปปิรามิด เสร็จแล้วเก็บให้อยู่ในสภาพ ซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงและ เก็บใหม่ ทำจนครบทุกคน เสร็จกันเป็นผู้ชนะ</p> <p>2. เกมดึงฉันทอก (Yank Me) ให้แต่ละทีมเรียง แก้วพลาสติก จำนวน 4 ใบ โดยแต่ละใบคน ด้วยกระดาษ เสร็จแล้วตั้งกระดาษที่ต้นทั้งหมด 3 แผ่น ออกจากแก้วโดยใช้แก้วสนลงลงครอบ กับแก้วใบด้านล่าง ในสภาพซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงใหม่ ทำจนครบทุกคน เสร็จกันเป็นผู้ชนะ</p>	<p>ตัวอย่าง</p> <p>8. เจริญญ่อยู่รวมกัน แบ่งปันความคิดเห็น 9. ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีม ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ</p>

ระยะที่ 2 ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Implementation)			
โปรแกรมที่ 4 การสร้างทีมงาน (Team Building)			
วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวปั่งชี้
		<p>3. เกมช้อนกระต๊อนาบ (Spoon Frog) วางช้อนทับกัน 2 คัน ในสภาพที่สามารถถอดช้อนอันแรกแล้วช้อนอันที่ 2 จะตั้งมั่นตัวลง แก้วซึ่งวางไว้ในรัศมีที่สามารถถลงได้ แล้วให้ผู้เลมเรียงแถวทำจนครบทุกคน เสร็จก่อนเป็นผู้ชนะ</p> <p>4. เกม ฟุ่งถึงเป้าหมาย (Office Fling) ให้แต่ละทีม เตรียมยางซึ่งระหว่างขาเก้าอี้ เสร็จแล้วพับกระดาษแข็ง เพื่อเป็นลูกกระสุน และยิงไปที่โต๊ะให้ค้างอยู่บนโต๊ะทำจนครบทุกคน เสร็จก่อนเป็นผู้ชนะ</p>	
13.00-14.45 น. (1 ชั่วโมง 45 นาที)		<p>กิจกรรมที่ 3 ระดมสมองคิด (Brain Storming) ให้แต่ละทีมระดมสมองคิด สร้างสรรค์โครงการใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียนและชุมชน พร้อมนำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเล่นบทบาทสมมุติ (Role playing)</p>	

วันและเวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรมพัฒนา	ตัวบ่งชี้
		กิจกรรมที่ 4 สรุป (Conclusion) 1. รับชม VDO ไม่มีใครเป็นตัวถ่วง 2. บรรยายสรุปโดยวิทยากร	
15.00-16.00 น. (45 นาที)	วัตถุประสงค์ความรู้ทั้งหมดของโปรแกรม (conclusion) 1. เพื่อสรุปองค์ความรู้ทั้งหมด 2. เพื่อทดสอบความรู้ ภาวะผู้นำ หลังการเข้าร่วมโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 3. เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้สังเกตการณ์	กิจกรรมที่ 1 สรุปองค์ความรู้ทั้งหมดของโปรแกรม (Conclusion) 2.1 สรุปเนื้อหาทั้งหมด 2.2 รับชม VDO ความเป็นผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) 2.3 สัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมาธิการที่เรียนถึงความพึงพอใจในโปรแกรม กิจกรรมที่ 2 ทำแบบประเมิน (Evaluation) 1.1 Post-test ประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน 1.2 ประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม	1. เข้าใจเนื้อหาภาวะผู้นำและสามารถนำไปใช้ได้จริง 2. ความรู้และทักษะภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น 3. ความพึงพอใจในโปรแกรม

เอกสารอ้างอิง

- ดอยแม่สลอง สื่อสังคมออนไลน์. (2561). *ให้เกียรติผู้อื่นก็เหมือนให้เกียรติตัวเองอย่าเที่ยวดูถูกคนอื่นไปทั่ว*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=wwVOt3WELc0> 26 ธันวาคม 2561.
- _____. (2562). *อย่าตัดสินหนังสือที่ปก อย่าดูคนที่ภายนอก*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=AED-OD8sqj4> 2 สิงหาคม 2562.
- โตเรมอน. (2559). *โตเรมอน ตอน ความมุ่งมั่นอันแข็งแกร่ง*. เข้าถึงได้จาก https://www.youtube.com/watch?v=c_sai3RD0Ms 27 ตุลาคม 2561.
- ทีศนา แชมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ทิมพากย์อินทรี. (2560). *คนเกิดมาทำไม? สู้ตายแล้วก็ต้องตาย!!!*. เข้าถึงได้จาก https://www.youtube.com/watch?v=93_3tQRncXc 5 กุมภาพันธ์ 2561.
- _____. (2560). *“ถ้าคุณต้องการเปลี่ยนแปลงโลก...!!!”*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=5dQUAITOcKE> 8 ธันวาคม 2561.
- ธาวิณี เกษรสังข์. (2558). *เกมส์สร้างความสามัคคี(1)*. เข้าถึงได้จาก https://www.youtube.com/watch?v=_ujKciUdmC8 4 กันยายน 2561.
- บุญดี บุญญาภิจ, นางลักษณ ประสพสุขโชคชัย, ดิษฐพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณกรรมล้วน. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จีวีวัฒน์เอ็กส์เพรส.
- ป้อ kapohman. (2560). *เป้าหมายร่วมกัน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=rnHOTxgbU2E> 6 กันยายน 2561.
- ปัญญายุทธ์. (2560). *ชายผู้ท้อแท้ : ความล้มเหลวให้อะไรบางอย่างเสมอ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=hGBA1RYthI8&list=RDQMEopc-Eew9Fs&index=2> 26 มิถุนายน 2560.
- _____. (2560). *เป้าหมายและการปฏิบัติ : ทำอย่างไรเมื่อตั้งเป้าหมายไว้แต่ทำไม่สำเร็จ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=UgekYcyGxTE> 24 กันยายน 2560.

- ปัญญายุทธ์. (2561). *ทางเลือก : เมื่อต้องเลือกสิ่งสำคัญในชีวิต จะเลือกอย่างไร.*
เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=6nCXI6uWYCY&t=1s>
1 กุมภาพันธ์ 2561.
- ปุณิกา ประดิษฐ์. (2555). *ความอ่อนน้อมถ่อมตน.* เข้าถึงได้จาก
<https://www.youtube.com/watch?v=BC4TEezuMn4> 29 มีนาคม 2561.
- สมาคมคนคิดบวก. (2562). *แนวคิดสร้างแรงบันดาลใจ: จงก้าวต่อไปข้างหน้า #3.*
เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=LjAwtGKEXOY>
12 มกราคม 2562.
- _____. (2562). *แนวคิดสร้างแรงบันดาลใจ: มันขึ้นอยู่กับคุณ.* เข้าถึงได้จาก
<https://www.youtube.com/watch?v=iDayf8TMNzM> 12 มกราคม 2562.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์แนวคิด
และการวิจัย.* กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.
- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธาน
สาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกจนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558).
คู่มือสถานักเรียน ปี 2557. เข้าถึงได้จาก
<https://www.youtube.com/watch?v=g3UbTVwGRLI> 12 มกราคม 2562.
- เหมียวบู้บี้. (2561). *10 เกมลับสมองประลองปัญญา ลองมาทายกันดูดีกว่าว่าคุณจะฉลาด
แค่ไหน?* เข้าถึงได้จาก <https://www.catdumb.com/puzzle-game-282/>
23 มีนาคม 2561.
- อภิวัชร วีระกุล. (2559). *วิธีควบคุมอารมณ์.* เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=-ypbm9XhKLO> 30 ธันวาคม 2561.
- อิสยาภรณ์ ร่มวาปีชูวงศ์. (2559). *ทีมเวิร์ค แรงบันดาลใจ.* เข้าถึงได้จาก
<https://www.youtube.com/watch?v=znV2GbwSqFo> 20 ธันวาคม 2561.
- 7even3hreeTv. (2011). *Lighthouse (Animation).* Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=6HfBbSUORvo&list=PLimdOnjoXanCSgaeGLYcZFoiDByUgE_yD&index=12 August 5th, 2019.

- Abdelazem Hashim. (2013). *Madagascar Penguins Best and funniest Team work*. Retrieved from [https://www.youtube.com/watch?v=DI4zp7yeu MU&list=PLimd0njoXanCSgaeGLYcZFoiDByUgE_yD&index=11](https://www.youtube.com/watch?v=DI4zp7yeuMU&list=PLimd0njoXanCSgaeGLYcZFoiDByUgE_yD&index=11) October 9th, 2019.
- Adam Crossley. (2013). *Lifted*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=LVL0c6FrLi0&list=PLimd0njoXanCSgaeGLYcZFoiDByUgE_yD May 8th, 2019.
- Auditorium. (2018). การพูดโน้มน้าวใจคนจะง่ายขึ้น ถ้าคิดแบบนี้!. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=VrUoMBEeEiE> January 14th, 2019.
- _____. (2018). ปัญหาการสื่อสาร วันนี้มีคำตอบ!. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=aHJHXsjyRSM> September 9th, 2019.
- _____. (2018). วิธีนำเสนอให้ผู้บริหาร แบบปังผลลัพธ์!. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=w8dTF8NHftg&list=PL9oaqZww9KPPePEtiaLIY7vb_k3HKI03Be&index=3 October 28th, 2019.
- _____. (2018). วิธีนำเสนอให้เพื่อนร่วมงาน เปิดใจ ไม่ห่มั่นไส้เรา!. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=A_pli4kL6g0 November 11st, 2019.
- _____. (2018). วิธีนำเสนอให้ลูกน้อง แบบพูดครั้งเดียวจบ!. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=1opnhHTK1u8&list=PL9oaqZww9KPPePEtiaLIY7vb_k3HKI03Be&index= November 24th, 2019.
- Better Than Yesterday. (2018). *Setting SMART Goals–How To Properly Set a Goal (animated)*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2Eak&t=49s> May 14th, 2019.
- BooksDD. (2016). *ความจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจ–Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=_ltgfO1KRL0 June 19th, 2019.

- Brightside. (2017). *11 ปริศนาปัญหาเชาว์ ที่มีคน 1% เท่านั้นที่สามารถตอบได้ทุกข้อ*. Retrieved from <https://petmaya.com/11-cunning-puzzles-second> September 11st, 2019.
- _____. (2017). *13 Sherlock Holmes Riddles That Will Test How Bright You Are*. Retrieved from <https://brightside.me/wonder-quizzes/13-sherlock-holmes-riddles-that-will-test-how-bright-you-are-670360/> September 1st, 2019.
- Brightside. (2017). *Test How Awesome Your Logic Skills Are With These 7 Detective Riddles*. Retrieved from <https://brightside.me/inspiration-psychology/test-how-awesome-our-logic-skills-are-ywith-these-7-detective-riddles-396710/> September 10th, 2019.
- _____. (2017). *Test: Could You Survive a Life-or-Death Situation?*. Retrieved from <https://brightside.me/wonder-quizzes/test-could-you-survive-a-life-or-death-situation-670960/> September 11st, 2019.
- _____. (2018). *8 ปริศนาปัญหาเชาว์ ที่ทดสอบคุณว่าเป็นคนตรรกะดีแค่ไหน*. Retrieved from <https://zpore.com/8-puzzles-that-might-keep-you-up/> June 6th, 2018.
- CENTRAL Group Careers. (2016). *ความสำเร็จที่แท้จริง...มันต้องยิ่งใหญ่ขนาดไหน ?*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=jo2CPHldLvE> March 24th, 2016.
- Ch3Thailand. (2019). *หมอที่ยอมรับความผิดพลาดของตนเองเป็นหมอมีจิตใจทำเพื่อผู้อื่น*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=ZKA6-LF6GXQ> February 27th, 2019.
- Diversity. (2015). *Being Different is Beautiful by LittleSikhs.com (Diversity Video for Children, Kids, & Schools)*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=KJ1ygFknjYo&list=PLNBkLcAnRFeBR_MsQcFEShA1Mcuas_jEM January 5th, 2018.
- DIY 5 นาที. (2019). *42 กฎมารยาทที่ไม่ได้มีกฎพูดถึงซึ่งเราทุกคนต้องรู้*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=saovG4Ehahc> August 4th, 2019.

- Fairy Tales. (2018). *ลาผู้ถ่อมตน*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=5-f3x72c_UQ November 13rd, 2018.
- I.C.C. The Most Beautiful Day. (2015). *Life is beautiful ทำไมผมต้องกราบยาม*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=eTLeg2Rfjho> June 24th, 2018.
- Iwilldoforking. (2015). *ใครที่ท้อแท้กับการทำงาน คลีกดูคลิปนี้*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=aenJjAqn8oc> November 30th, 2018.
- John Spencer. (2016). *Cooperation vs Collaboration: When To Use Each Approach*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=Gr5mAb0H1Kk> August 17th, 2019.
- John Spencer. (2017). *The 7 Keys to Creative Collaboration*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=2DmFFS0dqQc> September 17th, 2018.
- Kamphol Pipuannok. (2012). *การเป็นผู้นำสำคัญขนาดไหน?*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=vZOsG8nAYbM> July 2nd, 2019.
- Kinoger pro. (2013). *The Aim–Motivational short film*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=6WxscBX09Xs> March 14th, 2018.
- MasterChef Thailand. (2019). *เมื่อใช้ความตั้งใจและมุ่งมั่น เอาชนะปัญหา เพื่อสร้างสรรค์เมนูจานเด็ดให้ครอบครัวภูมิใจ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=juDEze76H5M> September 24th, 2019.
- MMM 007. (2015). *Heart Touching Video of Great Humility*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=QXz2RsJXdNc> December 28th, 2019.
- Nextgen Training Team. (2018). *ละลายพฤติกรรม เกมสวัสดิ์ 4 ชาติ อ.โอห์ม สายสา*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=3DR4zf5ybi8> April 13rd, 2018.
- _____. (2019). *ละลายพฤติกรรม#สอนสันตนาการ EP3 เกมส์เพลงข้างมด*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=IMYJZZGcow4> June 19th, 2019.

- Nextgen Training Team. (2019). *ละลายพฤติกรรม EP1 สอนสั้นทนาการปรบมือครูโอห่ม*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=DpwlBU3QqLM> May 18th, 2019.
- Numberseven506. (2014). *โครงการคุณธรรมนำไทย-ผู้นำ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=H7qokUEENHk> October 22nd, 2019.
- Nychaa fanclub. (2016). นางอาาย “ไม่มีใครเป็นตัวถ่วงเราคือทีมเวิร์ค”. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=HJNKNE6i5NM> September 30th, 2018.
- Onwaraeiamtabtim. *คุณจะรอดชีวิตออกจาก ห้องขังของฆาตกรโรคจิตหรือไม่ ภายในเวลา 24 ชั่วโมง*. Retrieved from <https://www.dek-d.com/quiz/quizmaze/25861/> September 30th, 2018.
- Oreohry. (2015). *การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=Jh37v-zE1Dk> November 23rd, 2019.
- Outscord. (2018). *The 40 Greatest Party Games (Minute to Win It Games & More!)[Part 2]*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=5cRsz65q008> July 20th, 2018.
- Phrasombat summapalo072. (2014). *มด ผู้นำที่ดี*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=OxE-Y1Sck2I> October 1st, 2019.
- Responsibility videos. (2015). *CGI 3D **AWARD WINNING** Animated Shorts: “Wire Cutters”-by Jack Anderson | The CGBros*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=Z-d-qHH9IPo&list=PLimdOnjoXanCSgaeGLYcZFoiDByUgE_yD&index=13 October 16th, 2019.
- Sabina Channel. (2014). *ไม่เห็น “อก” แต่เห็นใจ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=LVxlrZnH8G0> October 16th, 2019.
- Saiparn punpun. (2013). *แรงจูงใจ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=L36WmJu78SE> March 10th, 2019.
- Sam Law. (2014). *The Power of Teamwork*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=vtXKQOtNWPg> October 3rd, 2018.

- Softaon channel. (2019). *นิทานห่วยๆ ตอน เสียหมี อยากกินมะพร้าว*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=KQ83U3dAdeU> May 19th, 2019.
- SPARK MiND. (2018). *วิธีกำจัดความกลัว-Will Smith-*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=80UiDvCjob4> September 10th, 2018.
- _____. (2018). *อย่ากลัวที่จะล้มเหลว*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=nv55d4ufzXM> December 4th, 2018.
- _____. (2019). *คุณกล้าพอหรือปล่าว (คลิปเปลี่ยนแปลงตัวเอง: 2/2)*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=fvpq8c9NdQ0> February 2nd, 2019.
- _____. (2019). *จงดูคลิปนี้.....และจงเริ่มเป็นคนดี*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=GB1AZ8YKeHA> June 23rd, 2019.
- _____. (2019). *จงดูคลิปนี้.....แล้วเชื่อมั่นในตัวเอง*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=znYGvr1gl58> February 9th, 2019.
- Spark Mind. (2019). *บทเรียนจากนกอินทรี*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=YWY8toT2OfM> September 1st, 2019.
- Startyourway Official. (2018). *คนประสบความสำเร็จเป็นเพราะโชคดีจริงหรือ นิทาน Good Luck จะสอนคุณ*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=Mz6KxKmgto8> March 17th, 2018.
- The Brain Garage. (2013). *Fun Goal Setting Workshop Method*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=_a8c0uA-0cg June 5th, 2019.
- TheCGBros. (2015). *CGI **Award-Winning** 3D Animated Short : "Soar"*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=UUlaseGrkLc&list=PLimd0njoXanCSgaeGLYcZFoiDBYUgE_yD&index=3 December 18th, 2019.
- Time Vision. (2014). *Too Quick To Judge (Touching Short-Film)*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=Fzn_AKN67ol August 29th, 2018.
- Tyler Legrand. (2011). *A Failure to Communicate*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=8Ox5LhIJSBE> November 22nd, 2019.
- VRZOchannel. (2017). *นิทานเรื่อง "อารมณ์ชั่ววูบ" (Impulse)*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=A6fD5ps-uF8> January 20th, 2019.

WorkpointOfficial. (2016). (with ENG SUB) ครูเพ็ญศรีสอนภาษาอังกฤษ. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=CfRfWS47GhE> January 29th, 2018.

_____. (2017). สื่อสารไม่ดี. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=5fDxN6e22yE> <https://www.youtube.com/watch?v=DoTOJsW6Y38> August 15th, 2019.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23



คู่มือ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
 (Human Relationship)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมทั้งหมด 4 เล่ม คือ

1. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
4. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน (Team Building)

มนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบหลักที่ 1 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ

ของคณะกรรมการสถานักเรียน และมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน คู่มือเล่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์	355
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	355
รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	355
การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	355
เนื้อหาความรู้และกิจกรรมภาพรวม (Overall)	357
เนื้อหาความรู้และกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์	365
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	368
ใบความรู้ กิจกรรมภาพรวม (Overall)	369
ใบกิจกรรมภาพรวม (Overall)	373
ใบกิจกรรมละลายพฤติกรรม	374
ใบกิจกรรมสร้างความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์	375
ใบความรู้กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์	376
ใบกิจกรรม ลงมือปฏิบัติ (Practices)	378
ใบงาน	380
แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)	381
แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)	387
เอกสารอ้างอิง	390

คำชี้แจง

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เป็นคู่มือประเภทคู่มือสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เหมาะสำหรับครูผู้สอน วิทยากร และผู้ดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย

1. คำชี้แจง
2. วัตถุประสงค์
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม
6. การวัดและประเมินผล
7. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ
8. เอกสารอ้างอิง

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ควรคำนึงและปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจในคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนให้ครบ 4 เล่ม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและความสอดคล้องกัน
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสภานักเรียนได้เรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ เปิดใจ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ดังนั้นคู่มือเล่มนี้จึงรวมเอาการนำเสนอภาพรวม (Overall) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice breaking) และกิจกรรมทำแบบประเมินความรู้ประเมินทักษะภาวะผู้นำ Pre-Test ไว้ด้วย
3. วิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำคู่มือไปใช้ควรมีการประชุมร่วมกันก่อนการจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อม โดยสามารถดูรายละเอียดการเตรียมการได้ในหัวข้อ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์ ที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านประสบการณ์การทำงานร่วมกันโดยมีวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรคอยเป็นพี่เลี้ยงกำกับดูแลสร้างความรู้และฝึกฝนทักษะผ่านทางการละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) เกมทักทาย 4 ซาติ การระดมความคิด (Brain Storming) สื่อวีดีโอ (VDO) กิจกรรมสนามเด็กเล่น TEDx Youth เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

ทีมงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมให้ราบรื่น เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรม สามารถสรุปผลของกิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังคงเตรียมการเกี่ยวกับเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ เพื่อความพร้อมในการจัดกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. PowerPoint CD ชุดเนื้อหาภาพรวม และชุดมนุษยสัมพันธ์
2. VDO ประกอบเรื่อง มนุษย์สัมพันธ์ 6 เรื่อง ประกอบด้วย
 - 2.1 สร้างแรงบันดาลใจ

“The Leaders” <https://www.youtube.com/watch?v=B365giypZmw>
 - 2.2 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

CGI 3D **AWARD WINNING** Animated Shorts: "Wire Cutters" –
by Jack Anderson | TheCGBros
 - 2.3 การให้เกียรติและยอมรับ
(ไม่เห็น “อก” แต่เห็นใจ)
<https://www.youtube.com/watch?v=LVxlrZnH8GO>
 - 2.4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน
(แบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง)
<https://www.youtube.com/watch?v=IXpl2pf2xdo>
 - 2.5 42 กฎมารยาทที่ไม่ได้มีการพูดถึงซึ่งเราทุกคนต้องรู้
<https://www.youtube.com/watch?v=saovG4Ehahc>
 - 2.6 จงเริ่มเป็นคนดี
<https://www.youtube.com/watch?v=GB1AZ8YKeHA>
3. ใบความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 30 ชุด
4. แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 30 ชุด
5. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 30 ชุด
6. กระดาษA4 และปากกาถูกลิ้น ปากกาหลากสี จำนวน 4 ชุด
7. คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เชื่อมต่อ จอรับภาพจากคอมพิวเตอร์
8. ชุดเครื่องเสียงพร้อมไมค์โครโฟน
9. จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอต่อผู้เข้าร่วมโปรแกรม รวมถึงทีมงานทั้งหมด

เนื้อหาความรู้และกิจกรรมภาพรวม (Overall)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงความสามารถที่พลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตนเองของกลุ่ม และขององค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์ นั่นเพราะว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นบุคคลที่ใช้ความสามารถในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนประสานความขัดแย้งต่าง ๆ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันด้วยเช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 ได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากหลักปรัชญาของอริสโตเติล และเชื่อว่าทฤษฎีนี้ เป็นรากฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือมีติดตัวมาแต่กำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเรียนรู้ พัฒนา เสริมสร้าง หรือเปลี่ยนแปลงได้ การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอารูปแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not born)

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรม ในระยะที่ผ่านมา มุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เป็นทฤษฎีที่สามารถศึกษาหารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ได้ทั่วไปกับทุกสถานการณ์ ดังนั้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ที่ผ่านมามีได้พบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ได้ นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำหรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม โดยตั้งคำถามว่าคุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่กำหนด การวิจัยในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational factor) ขึ้นมา เช่น ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตามโดยมีตัวแบบ (model) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Theory)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์การในระดับสูง หรือศึกษาถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ของผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจจะส่งผลต่อผู้ตามแตกต่างกัน ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์กรนักเรียนภายในโรงเรียน เป็นองค์กรที่สร้างพื้นฐานประชาธิปไตยให้กับเยาวชนได้เป็นอย่างดี นั่นคือ สถานักเรียน และผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานักเรียน เรียกว่า คณะกรรมการสถานักเรียน (สุตารัตน์ พิมพ์บุตร, 2555, หน้า 14) การจัดตั้งสถานักเรียนได้มีมานานแล้ว โดยเฉพาะในสถานศึกษาของเอเธนส์ และสปาร์ตา ได้เคยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปกครองสถานศึกษา ราวคริสต์ศักราช 1531 Valentino Trozendorf จัดสถานักเรียนขึ้นที่โรงเรียนใน Goldburge ประเทศเยอรมัน และในประเทศอังกฤษโดย Joeseeph Lancaster และ Thomas Bell ใช้วิธีให้หัวหน้านักเรียนหนึ่งคนดูแลนักเรียนเล็ก ๆ 12 คน และต่อมาได้แพร่หลายเข้าไปใน สหรัฐอเมริกาโดย John Dewey นักการศึกษา ชาวสหรัฐอเมริกาได้ให้ข้อคิดว่า การศึกษา คือ การรวบรวมประสบการณ์ ดังนั้น หน้าที่ของสถานักเรียน จึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้มีคุณค่า แก่ผู้เรียน ต่อมาในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 17 วิทยาลัย College of William and Marry และโรงเรียน The William Penn Charred เริ่มทำการทดลอง จัดกลุ่มนักเรียนขึ้นในประเทศอังกฤษ ในปีคริสต์ศักราช 1819 และ 1894 ได้มีการจัดสถานักเรียนขึ้นในมหาวิทยาลัย Virginia และโรงเรียน George Junior Public ณ New York ตามลำดับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนมีประสบการณ์แห่งความมีอิสรภาพเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ แต่ยังไม่สำเร็จ จนกระทั่งคริสต์ศตวรรษที่ 20 ชาวอเมริกัน ได้ตัดสินใจยกเลิกระบบการศึกษาแบบยุโรป และจัดตั้งสถานักเรียนขึ้น ทำให้สถานักเรียนแพร่หลายไป ตามโรงเรียนและวิทยาลัยต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จากการกระทำ เป็นการศึกษเพื่อชีวิตด้วยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติโดยตรงและเพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพจิตที่ดี Jacobson (1963, p. 272 อ้างถึงใน นงคราญ อนุกุล, 2558, หน้า 61)

สถานักเรียน (Student Council) เป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรในโรงเรียนระดับมัธยมทั่วโลก ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และออสเตรเลีย นั้นเรียกสถานักเรียนหลายแบบมาก นอกจากชื่อนี้ เช่น รัฐบาลนักเรียน (Student Government) หรือ สภากิจกรรมนักเรียน (Student Activity Council) สหพันธ์สถานักเรียน (Student Council Association or S.C.A) และคณะกรรมการนักเรียน (Student Committee) และโรงเรียน

ที่ใช้ระบบสถานักเรียนเป็นแห่งแรกก็คือโรงเรียนลูมิส ชาร์เฟย์ ในเมืองวินเซอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เป็นกิจกรรมในหลักสูตร ประมาณ ปี พ.ศ. 2463 ในประเทศไทย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ใช้ระบบสถานักเรียน คือ คณะกรรมการนักเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563, ออนไลน์)

ความหมายของคณะกรรมการสถานักเรียน

คณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่ได้รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียนเป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน และชุมชน

ความสำคัญของภาวะผู้นำกับคณะกรรมการสถานักเรียน

คณะกรรมการสถานักเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเรื่องงานของสถานักเรียน ช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตในวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ได้ฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันได้ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตามได้ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

เนื้อหาของสาระของโปรแกรม

เนื้อหาของสาระในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนจะมุ่งเน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำตามองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีม มีองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 36 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน

คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.1 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันเห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

1.2 การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุทิตาจิต เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็น และการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรม และจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

1.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาเพื่อพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุทิศหา มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุทิศหาเพื่อพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาวางานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.3 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึง

การยอมรับผิดโดยมิโยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือ คิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื่อมมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และ 3) เสียสละ เมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

3. องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรม

การแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบ จากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมี หลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบ ย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณา ทางเลือก

3.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไข ปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

3.2 ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ โดยมี การวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้นพิจารณาทางเลือกจากที่สร้าง หรือกำหนดไว้ รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือก เหล่านั้นด้วย

3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้อง ประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก

2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผล กระทบจากทางเลือก

4. องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนเองและผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถ สื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาพร้อมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพ แบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

4.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิก ในทีมให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิกมีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ
- 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

4.2 การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย ความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสงสัย เกิดกัน อย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจ และร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4.3 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใส และสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุป

ความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูด ทำทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มออย่างโปร่งใส และสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

4.4 การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปัน วิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เผชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปัน ความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

เนื้อหาความรู้และกิจกรรมมนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์ กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิด สติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟัง ความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ถึงภาวะนำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหา ขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐาน

ของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุกตลกตลก เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมาจริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ซินชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการวิพากษ์วิจารณ์

3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจมองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

กิจกรรมในระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม (Preparation)

ทดสอบความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม การให้ความรู้ภาพรวมของภาวะผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม

กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Evaluation)

1. Pre-Test ประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน

กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม (Overall)

1. นำเสนอ PowerPoint ภาพรวมของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน

2. VDO สร้างแรงบันดาลใจ “The Leaders”

กิจกรรมในระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา (Implementation)

โดยเริ่มจากการละลายพฤติกรรม (Ice breaking) พัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ผ่านทางการให้ความรู้จากวิทยากร ลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ฝึกฝนจากการทำงานเป็นทีม ประเมินการนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ และสังเกตพฤติกรรมการทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) เกมทักทาย 4 ชาติ

กิจกรรมที่ 2 สร้างความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human relations knowledge and skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการรับชม VDO 4 เรื่อง พร้อมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม

1. คุณค่าของความแตกต่าง (Wire cutters by Pixar)

2. ไม่เห็น “อก” แต่เห็นใจ

3. Share to Change แบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง (Short film)

4. กฎมารยาท (Etiquette)

กิจกรรมที่ 3 ลงมือปฏิบัติ (Practices) สนามเด็กเล่า (TEDx Youth) ชื่อ TEDx Youth เป็นกิจกรรมการนำเสนอเดี่ยวในเรื่องราวต่าง ๆ ที่กำลังเป็นที่นิยมในขณะนี้ ผู้วิจัยได้นำชื่อนี้มาตั้งเป็นหัวข้อเพื่อให้รู้ว่รายการ TEDx Youth เป็นรายการที่มีสารประโยชน์เหมาะสำหรับการศึกษาติดตามเรื่องราวดี ๆ และจูงใจให้ผู้เข้าร่วมรับการ พัฒนา ได้เลียนแบบ กล้าแสดงออกในการนำเสนอแบบมีอาชีพ โดยผ่านกิจกรรมนำเสนอในหัวข้อเรื่อง “ขอเป็นคนดี”

1. ให้แต่ละกลุ่มปรึกษา สรรหา และคัดสรร เรื่องจริงในอดีตที่เคยประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่นในทางที่ไม่ดี เรียงร้อยมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง และแสดงความตั้งใจที่จะไม่กระทำอีกและขอเป็นคนดีนับแต่นี้เป็นต้นไป

2. ส่งตัวแทนออกมานำเสนอ กลุ่มละ 1 คน ความยาวไม่เกิน 5 นาที

กิจกรรมที่ 4 สรุป (Conclusion)

1. รับชม VDO จงเริ่มเป็นคนดี
2. สรุปโดยวิทยากร

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item) ชนิด 4 ตัวเลือก

2. ประเมินทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ก่อนหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำ แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบความรู้ กิจกรรมภาพรวม (Overall)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงความมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตนเองของกลุ่ม และขององค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์ นั่นเพราะว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นบุคคลที่ใช้ความสามารถในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนประสานความขัดแย้งต่าง ๆ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน

สถานักเรียน (Student Council) เป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรในโรงเรียนระดับมัธยมทั่วโลก ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และออสเตรเลีย นั้นเรียกสถานักเรียนหลายแบบมาก นอกจากชื่อนี้ เช่น รัฐบาลนักเรียน (Student Government) หรือสภากิจกรรมนักเรียน (Student Activity Council) สหพันธ์สถานักเรียน (Student Council Association or S.C.A) และคณะกรรมการนักเรียน (Student Committee) และโรงเรียนที่ใช้ระบบสถานักเรียนเป็นแห่งแรกก็คือโรงเรียนลูมิส ชาร์เพย์ ในเมืองวินเซอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เป็นกิจกรรมในหลักสูตร ประมาณ ปี พ.ศ. 2463 ในประเทศไทย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ใช้ระบบสถานักเรียน คือ คณะกรรมการนักเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563, ออนไลน์)

ความหมายของคณะกรรมการสถานักเรียน

คณะกรรมการสถานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่ได้รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน และชุมชน

ความสำคัญของภาวะผู้นำกับคณะกรรมการสถานักเรียน

คณะกรรมการสถานักเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเรื่องงานของสถานักเรียน ช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตในวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ได้ฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตามได้ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

เนื้อหาของสาระของโปรแกรม

เนื้อหาของสาระในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จะมุ่งเน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำตามองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างทีมงาน มีองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 36 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อาวุโสทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่
 - 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ
 - 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศหาเพื่อพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการดำเนินงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ
- 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

3. องค์ประกอบหลักที่ 3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา
- 2) การสร้างทางเลือก และ
- 3) การพิจารณาทางเลือก

4. องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนและผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การสร้างแรงจูงใจ
- 2) การสร้างเป้าหมายร่วม
- 3) การสื่อสาร และ
- 4) การประสานความร่วมมือ

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 และ 23**

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

เนื้อหาสาระของโปรแกรม

วันที่ 1 (8.00 น.-16.00 น.)

มนุษยสัมพันธ์

ความรับผิดชอบ

การตัดสินใจ

วันที่ 2 (8.00 น.-16.00 น.)

การสร้างทีม

นำเสนอโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน หรือชุมชน

สรุป

(เอกสารชุดนี้ใช้สำหรับแจกผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากทำกิจกรรม)

ใบกิจกรรมภาพรวม (Overall)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รับรู้วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของโปรแกรม
2. เพื่อให้เข้าใจภาพรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

สถานักเรียน

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. Power Point ภาพรวมของภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
2. VDO สร้างแรงบันดาลใจเรื่อง “The Leader”

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแนะนำตนเอง และทีมงาน
2. วิทยากรบรรยายเนื้อหาตาม Power Point สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ได้รู้ถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ นำไปสู่ความเข้าใจถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนที่พึงมี
3. เปิด VDO สร้างแรงบันดาลใจเรื่อง “The Leader” เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน ตื่นตัวและตั้งใจที่จะรับการพัฒนา

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำทั้งหมดที่ได้เรียนรู้จากการบรรยาย เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ต้องมีในคณะกรรมการสถานักเรียนทุกคน และจะต้องได้รับการเสริมสร้างให้ดีขึ้นจากโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน โปรแกรมนี้

ใบกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักศึกษาสร้างความคุ้นเคยกันได้คลายความตื่นเต้น
2. เพื่อให้นักศึกษาได้ทักทายกันเกิดความพร้อมที่จะทำกิจกรรมอื่นต่อไป

ระยะเวลาที่ใช้ 15 นาที

สื่อและอุปกรณ์ ไม่มี

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรสาธิตท่าทางการสวัสดีดีของแต่ละชาติและให้ทุกคนทำตาม
 - ไทย = สวัสดี = ยกมือไหว้
 - อเมริกา = Hello = จับมือ
 - ญี่ปุ่น = ไส้ = โค้งคำนับ
 - จีน = ฮั้ว = แพนมือซ้าย กำมือขวา
2. วิทยากรให้แต่ละทีมจับคู่อีกทีม ทั้งหมด 2 คู่ และให้หันหน้าเข้าหากันพร้อมสวัสดีด้วยท่าทางตามคำสั่งของวิทยากร ทั้งหมด 4 ชาติ ๆ สลับกันไปเพื่อความพร้อมเพียง
3. วิทยากรให้แต่ละทีมสลับคู่ไม่ให้ซ้ำกันกับครั้งที่ 1 และให้หันหน้าเข้าหากันพร้อมสวัสดีด้วยท่าทางตามคำสั่งของวิทยากร ทั้งหมด 4 ชาติ ๆ สลับกันไปเพื่อความสนุกสนาน
4. วิทยากรให้แต่ละทีมสลับคู่ไม่ให้ซ้ำกันกับครั้งที่ 2 และให้หันหน้าเข้าหากันพร้อมสวัสดีด้วยท่าทางตามคำสั่งของวิทยากร ทั้งหมด 4 ชาติ ๆ สลับกันไปเพื่อความสนุกสนาน

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ ต้องให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการรู้สึกคุ้นเคยกับเพื่อน ๆ ที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพราะกิจกรรมต่อไปจะต้องร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

ใบกิจกรรมสร้างความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Knowledge and Skills)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงการให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น
3. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงความสำคัญของความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. VDO คุณค่าของความแตกต่าง (Wire cutters by Pixar)
2. ไม่เห็น “อก” แต่เห็นใจ
3. Share to Change แบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง (Short film)
4. กฎมารยาท (Etiquette)

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเปิด VDO ที่ละเรื่องให้ผู้เข้ารับการพัฒนามชม
2. พอจบที่ละเรื่องแล้ว ให้แต่ละคนยกมือหรือวิทยากรชี้หน้าแสดงความคิดเห็นว่าได้อะไรบ้างจากเรื่องนี้
3. วิทยากรสรุปเชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
4. ทำตามขั้นตอนขบวนการให้ความรู้และทักษะมนุษยสัมพันธ์แบบนี้ในทุก ๆ VDO จนครบทุกเรื่อง เสร็จแล้ววิทยากรสรุปภาพรวมอีกครั้ง

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ การรู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น รวมถึงการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ จะถือว่าเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และคู่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

ใบความรู้กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Knowledge and Skills)

มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น ชื่นชมยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกิริยามารยาท วาจาสุภาพ ไม่โอ้อวด แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ เคารพผู้อื่นทุกฐานะและวัยวุฒิ จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น และ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะนำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเห็นคุณค่าของคนและมีความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก สามารถแก้ปัญหาขององค์การโดยการมองสถานการณ์ในการจากมุมมองของแต่ละบุคคล บนพื้นฐานของการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ 2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ และ 3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

2. การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ เคารพในสิทธิและความเป็นคนของผู้อื่น โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีมุกตลกตลก เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนอื่น ตรงไปตรงมาจริงใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น หรือความเห็นที่ต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น 2) ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์

3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสภานักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลาย
รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งชาติวุฒิ คุณวุฒิ วิทยวุฒิ วาจาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบ
กระด้าง รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีจิตใจอ่อนโยน จริงใจ
มองโลกในแง่ดี เข้าใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ
เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ 2) พุดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม
และ 3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

(เอกสารชุดนี้ใช้สำหรับแจกผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากทำกิจกรรม)

ใบกิจกรรม ลงมือปฏิบัติ (Practices)
กิจกรรม สนามเด็กเล่า TEDx Youth ขอเป็นคนดี
(Wish to be a nice man)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงการให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น
3. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. โปรเจคเตอร์
3. กระดาษ A4, A3 และปากกา

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ให้แต่ละกลุ่มปรึกษา สรรหา และคัดสรร เรื่องจริงในอดีตที่เคยประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่นในทางที่ไม่ดี เรียงร้อยมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง และแสดงความตั้งใจที่จะไม่กระทำอีกและขอเป็นคนดีนับแต่นี้เป็นต้นไป
2. ส่งตัวแทนออกมานำเสนอ กลุ่มละ 1 คน ความยาวไม่เกิน 5 นาที
3. วิทยากรเปิด VDO จงเริ่มเป็นคนดี และสรุป (Conclusion)

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ
2. ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์
3. เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
4. เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
5. ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม
6. รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์

7. กริยามารยาทอ่อนน้อมถุกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
8. พุดจาสุภาพ ไฉ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม
9. จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเหตุการณ์ทั้งหลายจะเป็นอุทาหรณ์ให้ทุกคนรู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น รวมถึงการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน จากเรื่องราวของตัวเองและผู้อื่น และที่สำคัญที่สุด “จงเป็นคนดี”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบงาน

กิจกรรม สนามเด็กเล่า TEDx Youth ขอเป็นคนดี

(Wish to be a nice man)

คำชี้แจง

1. ให้แต่ละกลุ่มปรึกษา สรรหา และคัดสรร เรื่องจริงในอดีตที่เคยประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่น เรียงร้อยมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง และแสดงความตั้งใจที่จะไม่ทำอีกและขอเป็นคนดีนับแต่นี้เป็นต้นไป (ให้เวลา Brainstorming 20 นาที)
 2. จะเป็นเรื่องเด็ดเรื่องเดียวของคน ๆ เดียวที่น่าสนใจ หรือยกตัวอย่างหลาย ๆ คนในกลุ่มก็ได้ (ควรบอกชื่อบุคคลในกลุ่มที่เรายกเรื่องมาเพื่อแสดงตัวตน)
 3. ส่งตัวแทนออกมานำเสนอ กลุ่มละ 1 คน หรือหลายคนก็ได้ แต่ให้ความยาวรวมไม่เกินกลุ่มละ 5 นาที
-

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ
4) การสร้างทีมงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
3. แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและ
หลังการเข้าร่วมโปรแกรมนี้ เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item) ชนิด 4
ตัวเลือก
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษานิเทศศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-test, Post-test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และเลือกตอบตามข้อที่ท่านเห็นว่า ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว โดยให้ทำเครื่องหมาย **X** ในกระดาษคำตอบ

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง
 อายุ ปี
 ระดับชั้น ม.4 ม.5 ม.6

1. ข้อใดถูกต้องที่สุดกับความหมายของมนุษยสัมพันธ์

- (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น
- (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน
- (4) ถูกทุกข้อ

2. ณ โรงอาหารตอนพักเที่ยง นายทรมป์ กำลังใช้ช้อนซ้อมในการกินก๋วยเตี๋ยว นายฟูจิเดินผ่านมาเห็น เลยชี้ชวนเพื่อน ๆ ให้หัวเราะเยาะ และพูดจาตู่ถูกล้อเลียนนายทรมป์ว่าเขาใช้ตะเกียบในการกินก๋วยเตี๋ยวไม่เป็น ท่านคิดว่า นายฟูจิ ไม่เข้าใจพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ในข้อใด

- (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน
- (3) สนุกบนความทุกข์ของคนอื่น
- (4) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น

3. ข้อใดคือความหมายของ “ความอ่อนน้อมถ่อมตน”

- (1) มีกริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
- (2) พูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม
- (3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- (4) ถูกทุกข้อ

4. ข้อใดคือความหมายของ “การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล”

- (1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ
- (2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์
- (3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
- (4) ถูกทุกข้อ

5. ข้อใดคือความหมายของ “การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น”

- (1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
- (2) ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์
- (4) ถูกทุกข้อ

6. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

- (1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม
- (2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ
- (3) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

7. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการทำงานสำเร็จตามแผน

- (1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม
- (2) ทันท่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- (3) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

8. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการยอมรับผลการกระทำของตนเอง

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ
- (2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ
- (3) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
- (4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

9. ข้อใดคือความหมายของ “ความรับผิดชอบ”

- (1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- (2) ทำงานสำเร็จตามแผน
- (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
- (4) ถูกทุกข้อ

10. บุคคลในข้อใดคือคนที่ยอมรับการกระทำของตนเอง

- (1) นิด มีความอุตสาหะเพียรพยายาม
- (2) นก เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
- (3) น้อย ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) หน้อย ยึดคำสั่งหัวหน้าเป็นหลัก

11. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการวิเคราะห์ปัญหา

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
- (2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ
- (3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น
- (4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

12. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการสร้างทางเลือก

- (1) ค้นคว้าหาข้อมูลหลาย ๆ ทาง
- (2) ปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อเพิ่มทางเลือก
- (3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
- (4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

13. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการพิจารณาทางเลือก

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
- (2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ
- (3) กลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ
- (4) การตัดสินใจร่วมกัน

14. ข้อใดคือองค์ประกอบของการตัดสินใจ

- (1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา
- (2) การสร้างทางเลือก
- (3) การพิจารณาทางเลือก
- (4) ถูกทุกข้อ

15. บุคคลในข้อใดคือคนที่มีการตัดสินใจที่ดี

- (1) กบ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะความหล่อ
- (2) แก้ว ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนโดยอาศัยความสนิทสนม
- (3) ก้อย ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนตามเพื่อน
- (4) เก๋ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะเปรียบเทียบนโยบายและความเป็นไปได้

16. ขั้นตอนแรกของการสร้างทีมงาน คืออะไร

- (1) การประสานความร่วมมือ
- (2) การสื่อสาร
- (3) การสร้างแรงจูงใจ
- (4) การสร้างเป้าหมายร่วม

17. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างแรงจูงใจ”

- (1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
- (2) พฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม
- (3) เพชฌัญญูหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน
- (4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)

18. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างเป้าหมายร่วม”

- (1) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
- (2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- (3) ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน
- (4) ถูกทั้งข้อ (2) และ (3)

19. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของ “การสื่อสาร”

- (1) พฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ครีทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม
- (2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ
- (3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
- (4) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ

20. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การประสานความร่วมมือ”

- (1) เเชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน
- (2) ความสามารถในการกระตุ้นทีมให้เกิดความสามัคคี
- (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
- (4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
 สถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ
 4) การสร้างทีมงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

3. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลัง
 การเข้าร่วมโปรแกรมนี้ เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
 ขอขอบคุณในความร่วมมือนับแต่บัดนี้มา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าท่านมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ในระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติที่แท้จริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

อายุ ปี

ระดับชั้น ม.4 ม.5 ม.6

ข้อ ที่	พฤติกรรม	คุณภาพการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ					
2	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ที่ต่างกััน					
3	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นต่างและการถูก วิพากษ์วิจารณ์					
4	ข้าพเจ้ามีกริยามารยาทอ่อนน้อมถุกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ					
5	ข้าพเจ้าเป็นคนพูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้ คำพูดที่เหมาะสม					
6	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรมในการทำงาน					
7	ข้าพเจ้ายึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
8	ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และรับชอบ					

ข้อ ที่	พฤติกรรม	คุณภาพการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
9	ข้าพเจ้านับถือสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง					
10	ข้าพเจ้าเป็นคนชอบพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา					
11	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหา					
12	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์วิธีป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น					
13	ข้าพเจ้ามีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ					
14	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนตัดสินใจร่วมกัน					
15	ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็น ผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก					
16	ข้าพเจ้ามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
17	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ					
18	ข้าพเจ้ามีทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอด ได้อย่างชัดเจน					
19	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย					
20	ข้าพเจ้าพร้อมเผชิญปัญหาร่วมกัน และแบ่งปัน ความคิดเห็น					

เอกสารอ้างอิง

- เกษียณทอง ต้นเชื้อ. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเทอร์เน็ตปริ้นท์.
- จักรี ต้นเชื้อ. (2555). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ องค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองพั้งค์ พงษ์วารินทร์. (2553). การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอด หัวหน้างาน. นนทบุรี: อีซีอินโฟร ดิสทริบิวเตอร์.
- ธนพร วรรณกุล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริหาร ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2547). บริหารคนอย่างไรให้ได้ใจและงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ภัย. (2542). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2542). จิตวิทยาธุรกิจ. อุดรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ อุดรดิตถ์.
- ปฎิมา นรภัทรพิมล. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะพงษ์ ชัยเสนา. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรรัตน์ วชิราชัย และคณะ. (2557). *ผู้นำแห่งอนาคต : คุณธรรม การนำร่วมและการเปลี่ยนแปลงจากภายใน*. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *คู่มือชีวิต*. กรุงเทพฯ: กองทุนวชิรธรรม เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2551). การใช้มนุษยสัมพันธ์สร้างสรรค์ความสำเร็จในองค์การ. *วารสารเพื่อคุณภาพ*, 15(134), 27-31.
- ยุทธนา อุทโย. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตสาธารณะของคณะกรรมการสถานักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษยสัมพันธ์ ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- วิภาพร ทุนาบาล. (2560). *การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). *Authentic Leadership (ภาวะผู้นำที่เป็นของแท้)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ftpi.or.th/2015/3369> (20 สิงหาคม 2561).
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2560). *ทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ*. สืบค้นจาก
- อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น = Strategic talent management and development (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- John Score-Average. (2016). *POTENTIAL จุดแข็งและขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำ*. สืบค้นจากวารสาร LEADERSHIP FORECAST SERIES.

Johnson, C.W. (2008). *Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course*.

Retrieved from <http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>

Koontz, Harold and Cyril O. Donnel. (1976). *Management : A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. Tokyo: McGraw–Hill Kogakuha.

Phillip Kotler. (2013). *ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก

<https://wsaoams3.wordpress.com/> (10 มกราคม 2013).

Spears, Larry C. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant–leadership*. New York: John Wiley & Sons.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คู่มือ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
 (Responsibility)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมทั้งหมด 4 เล่ม คือ

1. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
4. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน (Team Building)

ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหลักที่ 2 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การทำงานสำเร็จตามแผน 2) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง และ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน คู่มือเล่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับความรับผิดชอบ สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ	397
วัตถุประสงค์	397
รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ.....	397
การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	398
เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	398
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	400
ใบความรู้	401
กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะความรับผิดชอบ	403
กิจกรรม เลโก้เกม	404
ใบงาน	406
เอกสารอ้างอิง	407

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เป็นคู่มือประเภทคู่มือสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เหมาะสำหรับครูผู้สอน วิทยากร และผู้ดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย

1. คำชี้แจง
2. วัตถุประสงค์
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม
6. การวัดและประเมินผล
7. ใบบางหรือแบบฝึกปฏิบัติ
8. เอกสารอ้างอิง

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ ควรคำนึงและปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจในคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนให้ครบ 4 เล่ม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและความสอดคล้องกัน
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสภานักเรียนมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เข้าใจถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำงานสำเร็จตามแผน และยอมรับผลการกระทำของตนเอง ผ่านการร่วมกิจกรรมที่สร้างขึ้น เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับกิจกรรมเพื่อการสรุปให้ตรงวัตถุประสงค์
3. วิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำคู่มือไปใช้ควรมีการประชุมร่วมกันก่อนการจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อม โดยสามารถรายละเอียดการเตรียมการได้ในหัวข้อ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะความรับผิดชอบ ที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะ ความรับผิดชอบไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ผู้อื่นได้

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านประสบการณ์การทำงานร่วมกันโดยมีวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรคอยเป็นที่เลี้ยง กำกับดูแลสร้างความรู้และฝึกฝนทักษะผ่านทางสื่อวีดีโอ (VDO) การระดมความคิด (Brain Storming) เกมเลโก้ (Lego game) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

ทีมงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรม ให้ราบรื่น เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำกิจกรรม สามารถสรุปผล ของกิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังต้องเตรียมการเกี่ยวกับเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ เพื่อความพร้อมในการจัดกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. PowerPoint CD ชุด ความรับผิดชอบ
2. VDO ประกอบเรื่องความรับผิดชอบ 3 เรื่อง ประกอบด้วย
 - 2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน The Aim–Motivational short film
<https://www.youtube.com/watch?v=6WxscBX09Xs>
 - 2.2 การทำงานสำเร็จตามแผน และยอมรับผลการกระทำของตนเอง
(Lifted–Pixar)
<https://www.youtube.com/watch?v=LVL0c6FrLiO>
 - 2.3 ความสำเร็จที่แท้จริง...มันต้องยิ่งใหญ่ขนาดไหน?
<https://www.youtube.com/watch?v=jo2CPHIdLvE>
3. ใบความรู้เรื่องความรับผิดชอบ จำนวน 30 ชุด
4. กระดาษ A4 และปากกาลูกกลิ้ง ปากกาหลากสี จำนวน 4 ชุด
5. คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เชื่อมต่อ จอรับภาพจากคอมพิวเตอร์
6. ชุดเครื่องเสียงพร้อมไมค์โครโฟน

เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุตสาหะ เพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการ ทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยก

หรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2. การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันทต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเร็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื่อมมั่นในตนเอง กล้ารับผิดและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

การดำเนินการพัฒนา (Implementation) จะมุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผ่านทางการให้ความรู้จากวิทยากร ลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ฝึกฝนจากการทำงานเป็นทีม ประเมินการนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะความรับผิดชอบ (Responsibility knowledge and skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการรับชม VDO ตัวอย่าง เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ พร้อมให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็น ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (The Aim)
2. ความใส่ใจและความรับผิดชอบ (Lifted–Pixar)

กิจกรรมที่ 2 สรุป (Conclusion)

1. รับชม VDO “ความสำเร็จที่แท้จริง”
2. สรุปโดยวิทยากร

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item) ชนิด 4 ตัวเลือก

2. ประเมินทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำ แบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ใบความรู้

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะความรับผิดชอบ (Responsibility Knowledge and Skills)

ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุตสาหะ เพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำงานตามที่วางแผน ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นและศรัทธาเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานสำเร็จตามแผน และ 3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยึดหลักความถูกต้องและการทำงานอย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความอุตสาหะเพียรพยายาม 2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาวางานต้องสำเร็จ และ 3) ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

2. การทำงานสำเร็จตามแผน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับทีมในการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงในภารกิจที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ 3) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำต้องแสดงออกถึงการยอมรับผิดโดยไม่โยนความผิดให้คนอื่น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือรับชอบในความสำเ็จ และมีความเสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 2) เชื้อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดและรับชอบ และ 3) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

(เอกสารชุดนี้ใช้สำหรับแจกผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากทำกิจกรรม)

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะความรับผิดชอบ (Responsibility Knowledge and Skills)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน
2. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงการทำให้สำเร็จตามแผน
3. เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงการยอมรับผลการกระทำของตนเอง
4. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. รับชม VDO ยก (Lifted by PIXAR)
2. รับชม VDO จุดมุ่งหมาย (The Aim)

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเปิด VDO ที่ละเรื่องให้ผู้เข้ารับการพัฒนามชม
2. พอจบทีละเรื่องแล้ว ให้แต่ละคนยกมือหรือวิทยากรชี้หน้าแสดงความคิดเห็นว่าได้อะไรบ้างจากเรื่องนี้
3. วิทยากรสรุปเชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
4. ทำตามขั้นตอนขบวนการให้ความรู้และทักษะความรับผิดชอบแบบนี้ในทุก ๆ VDO จนครบทุกเรื่อง เสร็จแล้ววิทยากรสรุปภาพรวมอีกครั้ง

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำให้สำเร็จตามแผน และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

กิจกรรม เลโก้เกม (Lego game)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานมาประยุกต์ใช้
2. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการทำงานให้สำเร็จตามแผนมาประยุกต์ใช้
3. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการยอมรับผลการกระทำของตนเองมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. เลโก้ต้นแบบ จำนวน 2 ชุด
2. เลโก้สำหรับเล่น จำนวน 5 ชุด

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. สร้าง Lego ที่ประกอบเป็นโมเดลต้นแบบ ซ่อนไว้ไม่ให้ทุกคนเห็น
2. ให้แต่ละทีมแบ่งความรับผิดชอบ ออกเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.1 กลุ่มที่ 1 เป็นผู้สอดแนม 3 คน ทidy ไปดูแล้วมาอธิบายให้ทำตาม Lego ต้นแบบ
 - 2.2 กลุ่มที่ 2 เป็นผู้สร้าง Lego ให้ได้ตามต้นแบบ
3. แต่ละทีมต้องทำ Lego เหมือนต้นแบบให้เสร็จภายในระยะเวลา 15 นาที (เล่น 2 รอบ โดยการเปลี่ยน Lego ต้นแบบและสลับหน้าที่ความรับผิดชอบในกลุ่ม)
4. วิทยากรเปิด VDO “ความสำเร็จที่แท้จริง” และสรุป (Conclusion)

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ คือ

1. ความอดทนหะเพียรพยายาม
2. ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ
3. ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรม

4. ยึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
5. ทันท่วงทีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
7. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ
8. เชื่อมมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
9. เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

การทำงานควรเริ่มจากการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ใช้คนให้เหมาะกับงาน เช่น คนอธิบายเก่งและจำดี ควรเป็นคนสอดแนม ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องทำงานให้สำเร็จตามแผน การยอมรับผลการกระทำของตนเอง และทีม การสร้างคามมุ่งมั่นในการทำงาน ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ใบงาน
กิจกรรม เลโก้เกม
(Lego game)

คำชี้แจง

1. ให้แต่ละทีมแบ่งความรับผิดชอบ ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นผู้สอดแนม 3 คน ทอยไปคูทีละคนแล้วมาอธิบายให้กลุ่มที่ 2 เป็นผู้สร้าง Lego ให้ได้ตามต้นแบบ
 2. แต่ละทีมต้องทำ Lego เหมือนต้นแบบให้เสร็จภายในระยะเวลา 15 นาที
 3. แต่ละทีมควรมีการวางแผนการทำงานให้ดี
-

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎดา ผ่องพิทยา. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณัฐกิตติ์ อินทร์สวรรค์. (2559). *การจัดการการสื่อสารทางการตลาด*. นครราชสีมา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นงราม ชะลอเจริญยิ่ง. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *นิตยภัตบริหาร*. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์ด์.
- พรรัตน์ วชิราชัย และคณะ. (2557). *ผู้นำแห่งอนาคต : คุณธรรม การนำร่วมและการเปลี่ยนแปลงจากภายใน*. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัฒนาวดี อนุสรณ์เทวินทร์. (2544). *การใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลุมพุก (วันครู 2503) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรินทร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2550). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). *Authentic Leadership (ภาวะผู้นำที่เป็นของแท้)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ftpi.or.th/2015/3369> (20 สิงหาคม 2561).
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader)*. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. มีนาคม 2553.

สมยศ นาวีการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. (2558). *หนังสือประกอบการเรียน*

วิชาเลือกการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ระดับ

มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี และปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏ

เชียงราย.

สุเมธ แสงนิมิต. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครอง*

ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). *การกระจายอำนาจทางการศึกษา*. วารสาร

ราชบัณฑิตยสถาน,

Bagwell. M.M. & Bush. (2002). *Research in education* (6th ed.). New Delhi:

Prentice-Hall.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.



คู่มือ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมทั้งหมด 4 เล่ม คือ

1. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
4. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน (Team Building)

การตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบหลักที่ 3 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก คู่มือเล่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ	413
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	413
รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ.....	413
การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	413
เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	414
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	416
ใบความรู้	417
กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ	418
กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ	419
ใบงาน	421
เอกสารอ้างอิง	422

คำชี้แจง

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เป็นคู่มือประเภทคู่มือสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เหมาะสำหรับครูผู้สอน วิทยากร และผู้ดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย

1. คำชี้แจง
2. วัตถุประสงค์
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม
6. การวัดและประเมินผล
7. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ
8. เอกสารอ้างอิง

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ควรคำนึงและปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจในคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนให้ครบ 4 เล่ม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและความสอดคล้องกัน
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสภานักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหา การสร้างทางเลือก และการพิจารณาทางเลือกโดยการตัดสินใจร่วมกัน ผ่านการร่วมกิจกรรมที่สร้างขึ้น เพราะฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำความเข้าใจกับกิจกรรมเพื่อการสรุปให้ตรงวัตถุประสงค์
3. วิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำคู่มือไปใช้ควรมีการประชุมร่วมกันก่อนการจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อม โดยสามารถดูรายละเอียดการเตรียมการได้ในหัวข้อ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะการตัดสินใจที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านประสบการณ์การทำงานร่วมกันโดยมีวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรคอยเป็นที่เลี้ยงกำกับดูแลสร้างความรู้และฝึกฝนทักษะผ่านทางสื่อวิดีโอ (VDO) เกมปริศนาปัญหาเซาท์ปริศนานักสืบ การระดมความคิด (Brain Storming) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

ทีมงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมให้ราบรื่น เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำกิจกรรม สามารถสรุปผลของกิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังคงเตรียมการเกี่ยวกับเรื่องวัสดุอุปกรณ์สื่อต่าง ๆ เพื่อความพร้อมในการจัดกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. PowerPoint CD ชุด การตัดสินใจ
2. VDO ประกอบเรื่อง การตัดสินใจ 3 เรื่อง ประกอบด้วย
 - 2.1 การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการสร้างทางเลือก
(Soar)
<https://www.youtube.com/watch?v=UUlaseGrkLc&t=274s>
 - 2.2 การสร้างทางเลือก และการพิจารณาทางเลือก
(นิทานห่วยๆ ตอน เสียหมี อยากรกินมะพร้าว EP.35)
<https://www.youtube.com/watch?v=KQ83U3dAdeU>
 - 2.3 นิทานทางเลือก
<https://www.youtube.com/watch?v=6nCXI6uWYCY&t=1s>
3. สไลด์รูปภาพ เกมปริศนาปัญหาเซาว์ 7 ข้อ
4. รูปภาพปริศนานักสืบ 7 ข้อ จำนวน 4 ชุด
5. ใบความรู้เรื่อง การตัดสินใจ จำนวน 30 ชุด
6. กระดาษA4 และปากกาถูกลิ้น ปากกาหลากสี จำนวน 4 ชุด
7. คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เชื่อมต่อ จอรับภาพจากคอมพิวเตอร์
8. ชุดเครื่องเสียงพร้อมไมค์โครโฟน

เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรม

การแสดงออกของผู้นำในการ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

3.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไข

ปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น

3.2 ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้นพิจารณาทางเลือกจากที่สร้างหรือกำหนดไว้รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

3.3 การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

การดำเนินการพัฒนา (Implementation) โดยมุ่งเน้น พัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผ่านทางการให้ความรู้จากวิทยากร ลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ฝึกฝนจากการทำงานเป็นทีม ประเมินการนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ (Decision making knowledge and skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการรับชม VDO 2 เรื่อง พร้อมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม

1.1 รับชม VDO ทะยาน (Soar)

1.2 รับชม VDO เลี้ยงหมอยากกินมะพร้าว

กิจกรรมที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Practices)

2.1 เกมปริศนาปัญหาเซาว์ 7 ข้อ ฉายใส่รูปภาพและให้ทุกทีมตัดสินใจหาคำตอบร่วมกัน

2.2 ปริศน่านักสืบ 4 ข้อ ฉายใส่รูปภาพและให้ทุกทีมตัดสินใจหาคำตอบร่วมกัน

กิจกรรมที่ 3 สรุป (Conclusion)

3.1 รับชม VDO “นิทานทางเลือก”สรุปโดยวิทยากร

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item) ชนิด 4 ตัวเลือก
2. ประเมินทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน ก่อนและหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำ แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ใบความรู้

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Knowledge and Skills)

การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

1. ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

2. ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้นพิจารณาทางเลือกจากที่สร้างหรือกำหนดไว้ รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

3. การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

(เอกสารชุดนี้ใช้สำหรับแจกผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากทำกิจกรรม)

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Knowledge and Skills)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจการคิดวิเคราะห์ปัญหา
2. เพื่อให้รู้และเข้าใจการสร้างทางเลือก
3. เพื่อให้รู้และเข้าใจการพิจารณาทางเลือก
4. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. รับชม VDO ทะยาน (Soar)
2. รับชม VDO เสียหมือยากกินมะพร้าว

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเปิด VDO ที่ละเรื่องให้ผู้เข้ารับการพัฒนามชม
2. พอจบที่ละเรื่องแล้ว ให้แต่ละคนยกมือหรือวิทยากรชี้หน้าแสดงความคิดเห็นว่าได้อะไรจากเรื่องนี้บ้าง
3. วิทยากรสรุปเชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
4. ทำตามขั้นตอนขบวนการให้ความรู้และทักษะการตัดสินใจแบบนี้ในทุก ๆ VDO จนครบทุก เรื่อง เสร็จแล้ววิทยากรสรุปภาพรวมอีกครั้ง

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ ให้รู้และเข้าใจการคิดวิเคราะห์ปัญหา การสร้างทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกไว้เพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ (Practices)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหามาประยุกต์ใช้
2. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการสร้างทางเลือกมาประยุกต์ใช้
3. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการพิจารณาทางเลือกมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. โปรเจคเตอร์
3. กระดาษ A4, A3 และปากกา
4. รูปภาพปริศนาปัญหาเซาว์ 7 เรื่อง
5. รูปภาพปริศน่านักสืบ 4 เรื่อง
6. เกมทางเลือก (เกาะลับ)

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. กิจกรรมที่ 1. เกมปริศนาปัญหาเซาว์ 7 ข้อ ฉายใส่รูปภาพและให้ทุกทีมตัดสินใจหาคำตอบร่วมกัน
2. กิจกรรมที่ 2 ปริศน่านักสืบ 4 ข้อ ฉายใส่รูปภาพและให้ทุกทีมตัดสินใจหาคำตอบร่วมกัน
3. กิจกรรมที่ 3 เกมทางเลือก (เกาะลับ) ฉายใส่รูปภาพและให้ทุกทีมตัดสินใจหาคำตอบร่วมกัน
4. กิจกรรมที่ 4 วิทยากรเปิด VDO ทางเลือก และสรุป (Conclusion)

แนวทางสรุปกิจกรรม

- วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ คือ
1. การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
 2. การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

3. การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น
4. การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก
5. การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก
6. ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
7. หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ
8. กลั่นกรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ
9. การตัดสินใจร่วมกัน

ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบงาน
กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ
(Practices)

คำชี้แจง

1. ให้แต่ละกลุ่มปรึกษาหารือ ระดมความคิด ร่วมกันแก้ไขปริศนาที่ให้ในแต่ละกิจกรรม (ให้เวลา Brainstorming กิจกรรมละ 10 นาที)

2. ส่งตัวแทนออกมา present กลุ่มละ 1 คน ต่อ 1 เรื่อง ต้องสลับสมาชิก

นำเสนอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). *หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิด* :
การบริหารธุรกิจ ในสถานการณื ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
 ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็ดกซ์เปอร์เน็ท.
- รุ่งศักดิ์ ศิวาชัย. (2555). *ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สมรรถนะหลักของผู้ผู้นำ*
ในทุกยุคทุกสมัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 มหานคร.
- วรพจน์ บุษราค์มวดี. (2551). *องค์การและการจัดการ*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
 วัลโยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริอร ชันชัณฑ์. (2549). *องค์การและการจัดการ (O&M)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
 อักษราพิพัฒน์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*
 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครอง*
ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- สุพจน์ แสงเงิน. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ*
สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด.
 ฉะเชิงเฌรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). *ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์*
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1(1), 1-23.
- Burton, Grego, & Thakur, Manab. (1995). *Management today : Principles and practice*.
 New Delhi: McGraw-hill.
- Hosotani, Katsuya. (1987). (The QC Problem-Solving Approach). แปลโดย วีรพงษ์
 เฉลิมจิระรัตน์. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

John Score-Average. (2016). POTENTIAL จุดแข็งและขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำ.
สืบค้นจากวารสาร LEADERSHIP FORECAST SERIES.

Simon, Herbert A. (1977). *Administrative Behavior* (2nd ed.). New York: The Free Press.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คู่มือ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน
 (Team Building)



นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมทั้งหมด 4 เล่ม คือ

1. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
4. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน (Team Building)

การสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบหลักที่ 4 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ คู่มือเล่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน	429
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	429
รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ.....	429
การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ	429
เนื้อหาความรู้และกิจกรรม	431
การวัดและประเมินผลโปรแกรม	434
ใบความรู้	435
กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการสร้างทีมงาน	437
กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ	438
ใบงาน	440
กิจกรรม สรุปองค์ความรู้รวม	441
แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)	443
แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)	449
แบบประเมินความพึงพอใจ	452
เอกสารอ้างอิง	455

คำชี้แจง

คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 เป็นคู่มือประเภทคู่มือสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เหมาะสำหรับครูผู้สอน วิทยากร และผู้ดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย

1. คำชี้แจง
2. วัตถุประสงค์
3. รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
4. การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ
5. เนื้อหาความรู้และกิจกรรม
6. การวัดและประเมินผล
7. ใบงานหรือแบบฝึกปฏิบัติ
8. เอกสารอ้างอิง

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ควรคำนึงและปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจในคู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนให้ครบ 4 เล่ม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและความสอดคล้องกัน
2. คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน เป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสภานักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเป้าหมายร่วม การสื่อสาร และการประสานความร่วมมือ และโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมสุดท้าย จึงรวมเอากิจกรรมในระยะที่ 3 สรุปองค์ความรู้รวม (conclusion) และกิจกรรมทำแบบประเมินความรู้ประเมินทักษะภาวะผู้นำ Post-Test รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมไว้ด้วย
3. วิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำคู่มือไปใช้ควรมีการประชุมร่วมกันก่อนการจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อม โดยสามารถดูรายละเอียดการเตรียมการได้ในหัวข้อ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน (Team Building)

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน
2. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน นำความรู้และทักษะการสร้างทีมงานที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะการสร้างทีมงาน ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้คณะกรรมการสถานักเรียนได้ฝึกฝนตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านประสบการณ์การทำงานร่วมกันโดยมีวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรคอยเป็นที่เลี้ยงกำกับดูแลสร้างความรู้และฝึกฝนทักษะผ่านทางสื่อวีดีโอ (VDO) เกมปริรามิตแก้ว (Stack Attack) เกมดึงฉันทอก (Yank Me) เกมช้อนกระโดนกบ (Spoon Frog) เกม ฟุ่งถึงเป้าหมาย (Office Fling) บทบาทสมมุติ (Role Playing) การระดมความคิด (Brain Storming) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน ให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ

ทีมงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมให้ราบรื่น เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำกิจกรรม สามารถสรุปผลของกิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังต้องเตรียมการเกี่ยวกับเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ เพื่อความพร้อมในการจัดกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. PowerPoint CD ชุดการสร้างทีม และ สรุปภาพรวมทั้งหมด
2. VDO ประกอบเรื่อง การสร้างทีม 7 เรื่อง ประกอบด้วย
 - 2.1 ทีมดีแต่ทำเรื่องไม่ดี
(Madagascar Penguins Best and funniest Team work)
<https://www.youtube.com/watch?v=Dl4zp7yeuMU&t=8s>
 - 2.2 การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเป้าหมายร่วม การสื่อสาร และการประสานความร่วมมือ
(การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ)
<https://www.youtube.com/watch?v=Jh37v-zE1Dk>
 - 2.3 วิธีนำเสนอให้เพื่อนร่วมงานเปิดใจ
https://www.youtube.com/watch?v=A_pli4kL6g0
 - 2.4 วิธีนำเสนอให้ลูกน้อง
https://www.youtube.com/watch?v=1opnhHTK1u8&list=PL9oaqZww9KPPePEtaLIY7vb_k3HKIO3Be&index=2
 - 2.5 วิธีนำเสนอให้ผู้บริหาร
https://www.youtube.com/watch?v=w8dTF8NHftg&list=PL9oaqZww9KPPePEtaLIY7vb_k3HKIO3Be&index=3
 - 2.6 ภาวะผู้นำที่แท้จริง
(Authentic Leadership)
<https://www.youtube.com/watch?v=JG69mNpafbo>
 - 2.7 ไม่มีใครเป็นตัวถ่วง
<https://www.youtube.com/watch?v=HJNkNE6i5NM>
3. เตรียมจำลองห้องประชุม การสวมบทบาทสมมติ (Role playing)
4. แก้วพลาสติกเพื่อใช้เล่นเกม จำนวน 5 สี ๆ ละ 24 ใบ

5. ใบความรู้เรื่องการสร้างทีม จำนวน 30 ชุด
6. กระดาษ A4 และปากกาลูกกลิ้ง ปากกาหลากสี จำนวน 4 ชุด
7. คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เชื่อมต่อ จอรับภาพจากคอมพิวเตอร์
8. ชุดเครื่องเสียงพร้อมไมค์โครโฟน
9. แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 30 ชุด
10. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 30 ชุด
11. แบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 40 ชุด

เนื้อหาความรู้และกิจกรรม

การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ปรีกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก สามารถสร้างทางเลือก ประเมินผลกระทบจากทางเลือก พิจารณากลับกรองข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) การสร้างทางเลือก และ 3) การพิจารณาทางเลือก

1. ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไข วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไขปัญหาในอนาคตเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และ 3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

2. ด้านการสร้างทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก จากนั้นพิจารณาทางเลือกจากที่สร้างหรือกำหนดไว้ รวมทั้งต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย

3. การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยการรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก รวมทั้งต้องประเมินถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการสร้างทางเลือกเหล่านั้นด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อเพิ่มทางเลือก 2) การรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก และ 3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก

การดำเนินการพัฒนา (Implementation) โดยมุ่งเน้น พัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผ่านทางการให้ความรู้จากวิทยากร ลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ผักผ่อนจากการทำงานเป็นทีม ประเมินการนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ เนื่องจากเป็นโปรแกรมสุดท้ายจึงรวมเอารายละเอียดของกิจกรรมในระยะที่ 3 มาไว้ในโปรแกรมนี้ด้วยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กิจกรรมในระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนา (Implementation)

กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้และทักษะการสร้างทีม (Team building knowledge and skills) โดยการบรรยายผ่าน PowerPoint และการรับชม VDO พร้อมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม

1. ทีมดีและไม่ดี
2. การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ
3. วิธีนำเสนอให้เพื่อนร่วมงาน เปิดใจ
4. วิธีนำเสนอให้ลูกน้อง
5. วิธีนำเสนอให้ผู้บริหาร

กิจกรรมที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Practices)

1. เกมสร้างทีมงาน

1.1 เกมปิรามิดแก้ว (Stack Attack) ให้แต่ละทีมเรียงแก้วพลาสติกจำนวน 21 ใบ ให้เป็นรูปปิรามิด เสร็จแล้วเก็บให้อยู่ในสภาพซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงและเก็บใหม่ ทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่าเป็นผู้ชนะ

1.2 เกมดึงฉันทอก (Yank Me) ให้แต่ละทีมเรียงแก้วพลาสติกจำนวน 4 ใบ โดยแต่ละใบคั่นด้วยกระดาษ เสร็จแล้วดึงกระดาษที่คั่นทั้งหมด 3 แผ่น ออกจากแก้วโดยให้แก้วหล่นลงครอบกับแก้วใบด้านล่าง ในสภาพซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงใหม่ ทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ

1.3 เกมช้อนกระโดนกบ (Spoon Frog)วางช้อนทับกัน 2 คัน ในภาพที่สามารถถกดช้อนอันแรกแล้วช้อนอันที่ 2 จะดึงมันตัวลงแก้วซึ่งวางไว้ในรัศมีที่สามารถถกดได้ แล้วให้ผู้เล่นเรียงแถวทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ

1.4 เกม ฟุ่งถึงเป้าหมาย (Office Fling) ให้แต่ละทีม เตรียมยางซึ่งระหว่างขาเก้าอี้ เสร็จแล้วพับกระดาษแข็งเพื่อเป็นลูกกระสุน และยิงไปที่โต๊ะให้ค้างอยู่บนโต๊ะทำงานครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ

2. ระดมสมองคิด (Brain Storming) ให้แต่ละทีมระดมสมองคิด สร้างสรรค์โครงการใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน และชุมชน เตรียมนำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และนักเรียนโดยการสวมบทบาทสมมุติ (Role playing)

กิจกรรมที่ 3 สรุป (Conclusion)

1. รับชม VDO " ไม่มีใครเป็นตัวถ่วง สรุปโดยวิทยากร

กิจกรรมในระยะที่ 3 สรุปผลรวมทุกโปรแกรม (conclusion)

สร้างความประทับใจและความสามัคคีด้วยการแจกรางวัลการทำงานร่วมกัน รวมถึงทดสอบความรู้และทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนหลังเข้าร่วมโปรแกรม และวัดความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรม และผู้มีส่วนได้เสีย ที่มีต่อโปรแกรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Evaluation)

1. Post-Test ประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน

2. ประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม

กิจกรรมที่ 2 สรุป (Conclusion)

1. สรุปเนื้อหา

2. รับชม VDO ความเป็นผู้นำที่แท้จริง(Authentic Leadership)

3. สัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียนถึงความพึงพอใจ

และประทับใจ

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item) ชนิด 4 ตัวเลือก

2. ประเมินทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและหลังการเสริมสร้างภาวะผู้นำ แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. ประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียน และผู้สังเกตการณ์ แบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ใบความรู้

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการสร้างทีม (Team Building Knowledge and Skills)

การสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น ชักชวนหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ของตนเองและผู้ร่วมงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน เผชิญปัญหาาร่วมกันพร้อมแบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับ องค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างเป้าหมายร่วม 3) การสื่อสาร และ 4) การประสานความร่วมมือ

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของสมาชิกในทีม ให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานสูงงานที่ปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยสมาชิก มีความรักและความศรัทธาในทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ 2) ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม

2. การสร้างเป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการสร้างจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จ ของงานที่จุดเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่าง กว้างขวางจนกระทั่งได้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ ให้สมาชิกเปิดใจ และร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยง ถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 2) ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของ คณะกรรมการสถานักเรียนในการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใส และสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สามารถสรุป ความคิดเห็น และนำเสนอเป็นประเด็นได้ โดยผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งด้านการพูด ทำทาง ภาษาพูดและภาษาเขียนนำไปสู่การถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเรียบง่าย ซึ่งนิยาม ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใส และสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ และ 3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน

4. การประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ของคณะกรรมการสถานักเรียนในการเผชิญปัญหาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นทีม ที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และ 2) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

(เอกสารชุดนี้ใช้สำหรับแจกผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากทำกิจกรรม)

กิจกรรมสร้างความรู้และทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Knowledge and Skills)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้รู้และเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ
2. เพื่อให้รู้และเข้าใจการสร้างเป้าหมายร่วม
3. เพื่อให้รู้และเข้าใจการสื่อสาร
4. เพื่อให้รู้และเข้าใจการประสานความร่วมมือ
5. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. รับชม VDO เรื่อง ทีมดีและไม่ดี
2. รับชม VDO เรื่อง การพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ได้ เป้าหมายร่วมกัน
3. รับชม VDO วิธีนำเสนองานให้ลูกน้องเข้าใจ ให้เพื่อนร่วมงานเปิดใจ
4. วิธีนำเสนอให้ลูกน้อง
5. วิธีนำเสนอให้ผู้บริหาร

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเปิด VDO ที่ละเรื่องให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชม
2. พอจบที่ละเรื่องแล้ว ให้แต่ละคนยกมือหรือวิทยากรชี้หน้าแสดงความคิดเห็นว่าได้อะไรจากเรื่องนี้บ้าง
3. วิทยากรสรุปเชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
4. ทำตามขั้นตอนขบวนการให้ความรู้และทักษะการสร้างทีมงานแบบนี้ในทุก ๆ VDO จนครบทุก เรื่อง เสร็จแล้ววิทยากรสรุปภาพรวมอีกครั้ง

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรม คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเป้าหมายร่วม การสื่อสาร และการประสานความร่วมมือ ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ (Practices)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการสร้างแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้
2. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการสร้างเป้าหมายร่วมมาประยุกต์ใช้
3. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการสื่อสารมาประยุกต์ใช้
4. เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะการประสานความร่วมมือมาประยุกต์ใช้

ระยะเวลาที่ใช้ 60 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. โปรเจคเตอร์
3. กระดาษ A4, A3 และปากกา

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. กิจกรรมที่ 1 เกมการสร้างทีม

1.1 เกมปีรามิดแก้ว (Stack Attack)

ให้แต่ละทีมเรียงแก้วพลาสติก จำนวน 21 ใบ ให้เป็นรูป ปีรามิด เสร็จแล้วเก็บให้อยู่ในสภาพซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงและเก็บใหม่ ทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่าเป็นผู้ชนะ

1.2 เกมตังฉั่นออก (Yank Me)

ให้แต่ละทีมเรียงแก้วพลาสติก จำนวน 4 ใบ โดยแต่ละใบคั่นด้วยกระดาษเสร็จแล้วตังกระดาษที่คั่นทั้งหมด 3 แผ่น ออกจากแก้วโดยให้แก้วหล่นลงครอบกับแก้วใบด้านล่าง ในสภาพซ้อนกันเหมือนเดิม เพื่อให้คนต่อไปมาเรียงใหม่ ทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ

1.3 เกมช้อนกระโดนกบ (Spoon Frog)

วางช้อนทับกัน 2 คัน ในสภาพที่สามารถกดช้อนอันแรกแล้วช้อนอันที่ 2 จะดึงม้วนตัวลงแก้วซึ่งวางไว้ในรัศมีที่สามารถลงได้ แล้วให้ผู้เล่นเรียงแถวทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ

1.4 เกม ฟุ่งถึงเป้าหมาย (Office Fling)

ให้แต่ละทีม เตรียมยางซึ่งระหว่างขาเก้าอี้ เสร็จแล้วพับกระดาษแข็ง เพื่อเป็นลูกกระสุน และยิงไปที่โต๊ะให้ค้างอยู่บนโต๊ะทำจนครบทีม ทีมใดเร็วกว่า เป็นผู้ชนะ สามารถใช้เกมสุดท้ายนี้เป็นกติกาคัดสินว่าทีมใดจะนำเสนอกิจกรรมต่อไป ก่อนและหลัง

2. กิจกรรมที่ 2 ระดมสมองคิด (Brain Storming)

ให้แต่ละทีมระดมสมองคิด สร้างสรรค์โครงการใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน นักเรียนและชุมชน เตรียมนำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเล่นบทบาทสมมติ (Role playing)

3. กิจกรรมที่ 3 รับชม VDO เรื่องไม่มีใครเป็นตัวถ่วงเราคือทีมเวิร์ค (นางอาย) และสรุป (Conclusion)

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ คือ

1. ความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
2. ความสามารถในการสร้างความรักและความศรัทธาในทีม
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
4. ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
5. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทีมอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ
6. ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ
7. ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
8. เผชิญปัญหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น
9. ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นทีมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นได้

ใบงาน
กิจกรรม ลงมือปฏิบัติ
(Practices)

คำชี้แจง

1. ให้แต่ละกลุ่มปรึกษาหารือ ระดมความคิด สร้างสรรค์โครงการใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียนและชุมชน เตรียม Power point นำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา (ให้เวลา Brainstorming กิจกรรมละ 20 นาที)

2. นำเสนอโดยการสวมตำแหน่ง (Role playing) ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน

2.2 ประธานสภานักเรียน

2.3 เภรัญญิก

2.4 รองประธานด้านงบประมาณ

2.5 รองประธานด้านอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กิจกรรม สรุปองค์ความรู้รวม (Conclusion)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความประทับใจและความสามัคคี
2. เพื่อทดสอบความรู้และทักษะภาวะผู้นำหลังเข้าร่วมโปรแกรม
3. เพื่อวัดความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรม

และผู้สังเกตการณ์

ระยะเวลาที่ใช้ 30 นาที

สื่อและอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. โปรเจคเตอร์

วิธีการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน (Evaluation)

1. Post-Test ประเมินความรู้และทักษะภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน
2. ประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม

กิจกรรมที่ 2 สรุป (Conclusion)

1. สรุปเนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมด
2. รับชม VDO ความเป็นผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)
3. สัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการสถานักเรียนถึงความพึงพอใจและ

ประทับใจ

แนวทางสรุปกิจกรรม

วิทยากรสรุปให้เห็นความสำคัญของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียน เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ คือ

1. คณะกรรมการสถานักเรียน ต้องค้นหาความรู้ ความเข้าใจและฝึกฝน
ทักษะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์
2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ 4) การสร้างทีมงาน

2. คณะกรรมการสถานักเรียน ต้องนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ
ที่มีในตัวเองไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. คณะกรรมการสถานักเรียน ต้องสามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำ
ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่น และสามารถ
เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามได้

ถ้าเราตระหนักรู้และฝึกฝนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ใน
การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้
ให้ผู้อื่นได้

แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
 2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
สถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ
และ 4) การสร้างทีมงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23
 3. แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนและ
หลังการเข้าร่วมโปรแกรมนี้ เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (multiple choice item)
ชนิด 4 ตัวเลือก
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
นักศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความรู้ภาวะผู้นำ (Pre-test, Post-test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และเลือกตอบตามข้อที่ท่านเห็นว่า ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว โดยให้ทำเครื่องหมาย **X** ในกระดาษคำตอบ

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง
 อายุ ปี
 ระดับชั้น ม.4 ม.5 ม.6

1. ข้อใดถูกต้องที่สุดกับความหมายของมนุษยสัมพันธ์

- (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น
- (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน
- (4) ถูกทุกข้อ

2. ณ โรงอาหารตอนพักเที่ยง นายทรมป์ กำลังใช้ช้อนซ้อมในการกินก๋วยเตี๋ยว นายฟูจิเดินผ่านมาเห็น เลยชี้ชวนเพื่อน ๆ ให้หัวเราะเยาะ และพูดจาตู่ถูกล้อเลียนนายทรมป์ว่าเขาใช้ตะเกียบในการกินก๋วยเตี๋ยวไม่เป็น ท่านคิดว่า นายฟูจิ ไม่เข้าใจพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ในข้อใด

- (1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน
- (3) สนุกบนความทุกข์ของคนอื่น
- (4) การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น

3. ข้อใดคือความหมายของ “ความอ่อนน้อมถ่อมตน”

- (1) มีกริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
- (2) พูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม
- (3) จิตใจอ่อนโยน คิดบวก และชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- (4) ถูกทุกข้อ

4. ข้อใดคือความหมายของ “การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล”

- (1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ
- (2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์
- (3) เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
- (4) ถูกทุกข้อ

5. ข้อใดคือความหมายของ “การให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น”

- (1) เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
- (2) ชื่นชมยินดีกับผู้อื่น จริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) รับฟังความคิดเห็นต่างและการถูกวิพากษ์วิจารณ์
- (4) ถูกทุกข้อ

6. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

- (1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม
- (2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ
- (3) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

7. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการทำงานสำเร็จตามแผน

- (1) ความอดุสาหะเพียรพยายาม
- (2) ทันท่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- (3) ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

8. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการยอมรับผลการกระทำของตนเอง

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ
- (2) ความเชื่อมั่นและศรัทธาว่างานต้องสำเร็จ
- (3) เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
- (4) เสียสละเมื่อเกิดความแตกแยกหรือคิดเห็นไม่ตรงกัน

9. ข้อใดคือความหมายของ “ความรับผิดชอบ”

- (1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- (2) ทำงานสำเร็จตามแผน
- (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
- (4) ถูกทุกข้อ

10. บุคคลในข้อใดคือคนที่ยอมรับการกระทำของตนเอง

- (1) นิด มีความอดุทธสาหะเพียรพยายาม
- (2) นก เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
- (3) น้อย ยึดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
- (4) หน้อย ยึดคำสั่งหัวหน้าเป็นหลัก

11. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการวิเคราะห์ปัญหา

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
- (2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ
- (3) การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น
- (4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

12. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการสร้างทางเลือก

- (1) ค้นคว้าหาข้อมูลหลาย ๆ ทาง
- (2) ปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อเพิ่มทางเลือก
- (3) ประเมินผลกระทบจากทางเลือก
- (4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

13. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการพิจารณาทางเลือก
- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
 - (2) มีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ
 - (3) กลับรื้อข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ
 - (4) การตัดสินใจร่วมกัน
14. ข้อใดคือองค์ประกอบของการตัดสินใจ
- (1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา
 - (2) การสร้างทางเลือก
 - (3) การพิจารณาทางเลือก
 - (4) ถูกทุกข้อ
15. บุคคลในข้อใดคือคนที่มีการตัดสินใจที่ดี
- (1) กบ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะความหล่อ
 - (2) แก้ว ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนโดยอาศัยความสนิทสนม
 - (3) ก้อย ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนตามเพื่อน
 - (4) เก๋ ตัดสินใจเลือกสถานักเรียนเพราะเปรียบเทียบนโยบายและความเป็นไปได้
16. ขั้นตอนแรกของการสร้างทีมงาน คืออะไร
- (1) การประสานความร่วมมือ
 - (2) การสื่อสาร
 - (3) การสร้างแรงจูงใจ
 - (4) การสร้างเป้าหมายร่วม
17. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างแรงจูงใจ”
- (1) ความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - (2) พฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม
 - (3) เพชฌัญญูหาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน
 - (4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)

18. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การสร้างเป้าหมายร่วม”

- (1) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
- (2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- (3) ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน
- (4) ถูกทั้งข้อ (2) และ (3)

19. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของ “การสื่อสาร”

- (1) พฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ครีทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม
- (2) ความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ
- (3) ทักษะในการใช้ภาษา สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน
- (4) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในที่มอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ

20. ข้อใดคือองค์ประกอบของ “การประสานความร่วมมือ”

- (1) เเชิญปัญหาาร่วมกัน แบ่งปันความคิดเห็น และมุ่งหวังในเป้าหมายร่วมกัน
- (2) ความสามารถในการกระตุ้นทีมให้เกิดความสามัคคี
- (3) ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
- (4) ถูกทั้งข้อ (1) และ (2)

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
 สถานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) การตัดสินใจ และ
 4) การสร้างทีมงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

3. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ก่อนและ
 หลังการเข้าร่วมโปรแกรมนี้ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน
 20 ข้อ

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
 ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี

นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ (Pre-Test, Post-Test)
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าท่านมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ในระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติที่แท้จริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

อายุ ปี

ระดับชั้น ม.4 ม.5 ม.6

ข้อ ที่	พฤติกรรม	คุณภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความคิดสติปัญญาและความสามารถ					
2	ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ที่ต่างกักัน					
3	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นต่างและการถูก วิพากษ์วิจารณ์					
4	ข้าพเจ้ามีกริยามารยาทอ่อนน้อมถูกกาลเทศะ เคารพผู้ใหญ่ ทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ					
5	ข้าพเจ้าเป็นคนพูดจาสุภาพ ไม่โอ้อวด รู้จักใช้ คำพูดที่เหมาะสม					
6	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และคุณธรรมในการทำงาน					
7	ข้าพเจ้ายึดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
8	ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับผิดชอบ และรับชอบ					

ข้อ ที่	พฤติกรรม	คุณภาพการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
9	ข้าพเจ้านั้นต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง					
10	ข้าพเจ้าเป็นคนชอบพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา					
11	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหา					
12	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวิเคราะห์วิธี ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น					
13	ข้าพเจ้ามีหลักการและเหตุผล ในการตัดสินใจ					
14	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนตัดสินใจร่วมกัน					
15	ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำปรึกษาและความคิดเห็น ผู้อื่น เพื่อเพิ่มทางเลือก					
16	ข้าพเจ้ามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
17	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสรุปความคิดเห็น และนำเสนอ					
18	ข้าพเจ้ามีทักษะในการใช้ภาษา สามารถ ถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน					
19	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย					
20	ข้าพเจ้าพร้อมเผชิญปัญหาร่วมกัน และแบ่งปัน ความคิดเห็น					

แบบประเมินความพึงพอใจ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาปริญญา
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

2. แบบประเมินความพึงพอใจ ใช้เป็นเครื่องวัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม
 เสริมสร้างภาวะผู้นำและผู้สังเกตการณ์ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
 สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 22 และ 23

3. แบบประเมินความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
 สถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 22 และ 23 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
 ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
 นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความพึงพอใจ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23

คำชี้แจง โปรดตอบแบบประเมินทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓
 ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง
 อายุ ปี
 ระดับชั้น ม.4 ม.5 ม.6
 ตำแหน่ง

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม กิจกรรม และสื่อประกอบกิจกรรม					
1. โปรแกรมนี้เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ					
2. โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการพัฒนา					
3. ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม (2 วัน)					
4. โปรแกรมสามารถพัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำในแต่ละด้าน					
5. โปรแกรมช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง					
6. โปรแกรมช่วยให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น					
7. โปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้					
8. เนื้อหาสาระ เหมาะสมเข้าใจง่าย					
9. กิจกรรมที่ใช้ มีความสนุกและต่อเนื่อง					
10. กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา					
11. กิจกรรมที่ใช้ ส่งเสริมและสอดคล้องกับหัวเรื่องการพัฒนา					
12. กิจกรรมมีความหลากหลาย					
13. สื่อประกอบกิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ					
14. สื่อประกอบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรม					
15. สื่อทัศนอุปกรณ์มีความเหมาะสม					

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
16. อาหารกลางวัน และอาหารว่างมีความเหมาะสม					
17. ได้รับความรู้และทักษะภาวะผู้นำ					
18. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมนี้					
19. การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการพัฒนา มีประโยชน์					
ความพึงพอใจต่อวิทยากรและสถานที่					
20. วิทยากรมีความรู้ความสามารถตรงกับเรื่องที่ทำให้ความรู้					
21. วิทยากรสามารถกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำกิจกรรม					
22. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออก					
23. สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
24. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร					
25. สถานที่สำหรับการให้บริการมีความเหมาะสม					
26. ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ระบบภาพและเสียงอื่น ๆ ที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสมเพียงพอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน : Team Working for Increasing Work Effectiveness. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355–370.
- เกวียนทอง ต้นเชื้อ. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *คู่มือชีวิต*. กรุงเทพฯ: กองทุนวัฒนธรรม เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- จักรี ต้นเชื้อ. (2555). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ปิยะพงษ์ ชัยเสนา. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- วรารณณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภาพร ทุนบาล. (2560). การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขั้นพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนเจ้าพระยาวิद्याคัม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*.
- วิทย์รฎา กวีณรวิบริรักษ์. (2016). *จัดปฐมนิเทศใช้เกมและกิจกรรมอะไรดี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ophconsultant.com/blog/viewtopic.php?id=47> (13 เมษายน 2019).

- ศิณีญ์ สังกษ์ศรี. (2545). ประสิทธิภาพการจัดการยุคใหม่. *นิตยสารการทำเรือแห่งประเทศไทย*, 46(437, เมษายน), 12.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader)*. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. มีนาคม 2553.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- สุเมธ แสงนิมมวณ. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงานงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 19(1), 32.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงานงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติทเกอร์แอนด์ตีไซน์.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bagwell. M.M. & Bush. (2002). *Research in education* (6th ed.). New Delhi: Prentice-Hall.
- Jones, Graham. (2004). High-Performance Leadership. *Human Resource Management*, 12, 34-38.
- Koontz, Harold and Cyril O. Donnel. (1976). *Management : A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakuha.
- McGourty, J., & P. De Meuse, K. (2001). *The Team Developer : An assessment and skill building program*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kenneth Stott and Allan Walker (1995). *Teams, Teamwork and Teambuilding: The Manager's Complete Guide to Teams in Organisations*. New York: Sydney Prentice Hall.
- Topping, K.J. (2001). *Peer Assisted Learning: A practical guide for teachers*. Cambridge MA: Brookline Books.

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี









มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2513
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1780/7 ถนน ต. พัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ
สถานที่ทำงาน	บริษัท 484 เวิร์ค จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2537	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2544	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538	CD&T Soft task company limited. Thoth company limited. Theme Ad. Company limited.
พ.ศ. 2540	บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง (จำกัด) มหาชน
พ.ศ. 2560	กรรมการผู้จัดการ บริษัท 484 เวิร์ค จำกัด