



แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน
โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



เจนจิรา จิตรอารี

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน
โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ
สถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 "

ของ เจนจิรา จิตรอารี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
ผู้วิจัย	เจนจิรา จิตรอารี
ประธานที่ปรึกษา	ดร.ณัฐ รัตนศิริณิขกุล
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566
คำสำคัญ	การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ, ด้านความเห็นอกเห็นใจ, สภา นักเรียน

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา 2) ประเมินความต้องการจำเป็น 3) สร้างและตรวจสอบแนวทาง 4) ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจสำหรับสภานักเรียน การดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอน 1 การศึกษาสภาพปัญหา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสภานักเรียน จำนวน 8 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอน 2 การประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 25 คน เครื่องมือการวิจัยใช้ Card Short วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และจัดลำดับความสำคัญ ขั้นตอน 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทาง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอน 4 การทดลองใช้และประเมินแนวทาง การทดลองใช้ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) การประเมินตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 25 คน เครื่องมือการวิจัยใช้คู่มือการใช้แนวทาง แบบการสะท้อนคิด วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมิน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบประเมิน และแบบการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR) ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า คณะกรรมการสภานักเรียนบางส่วนยังขาดการรับฟังความคิดเห็น ไม่ให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ขาดความหวังใจและความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น 3) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม 4) จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ และ 5) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น

3. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทาง พบว่า 1) ผลการสร้างแนวทาง ประกอบด้วย (1) ความเป็นมาและความสำคัญ (2) หลักการ (3) จุดมุ่งหมาย (4) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น (5) กระบวนการ (6) เทคนิควิธีการ (7) กิจกรรม (8) การวัดผลและประเมินผล และ 2) ผลการตรวจสอบแนวทางมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทาง พบว่า 1) ผลการทดลองใช้โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (1) วางแผน ประชุมทีม กำหนดเนื้อหา กระบวนการ เทคนิควิธี และกิจกรรม (2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมประกอบด้วย ละลายพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการให้คำปรึกษา และแม่แบบที่ฉันอยากเป็น (3) สังเกต ให้คำปรึกษา (4) สะท้อนผล 2) ผลการประเมินแนวทาง พบว่า (1) ผลการประเมินปฏิริยาด้านความพึงพอใจของสถานักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินการเรียนรู้ พบว่า สถานักเรียนได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำสร้างพลังการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความเห็นอกเห็นใจ การรับฟัง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่น (3) ผลการประเมินพฤติกรรม พบว่า สถานักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แสดงความเป็นผู้นำที่เข้าใจ ให้ออกาสผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และ (4) ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า สถานักเรียนเปิดใจรับฟังกันและกันมากขึ้น ส่งผลต่อดีต่อการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา

Title	GUIDELINES FOR STRENGTHENING SERVANT LEADERSHIP IN THE ASPECT OF UNDERSTANDING AND EMPATHY FOR THE SCHOOL'S STUDENT COUNCIL, LARGE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL : A CASE STUDY OF PHINPHONRAT TANGTRONGJIT SCHOOL 12
Author	Jenjira Jitaree
Advisor	Nat Rattanasirinichakun, Ph.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2023
Keywords	strengthening servant leadership understanding and empathy student council

ABSTRACT

This research is action research. The objectives are 1) to study and analyze the causes of needs and guidelines for This research is action research. The objectives are 1) to study and analyze the causes of needs and guidelines for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council 2) to develop a manual for promoting servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council 3) to try out and evaluate the manual for promoting servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council, and 4) to extract lessons from success and suggest ways to strengthen servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council. Important information sources are 1) a student committee of 25 people, two teachers involved in students' council work, and three educational institution administrators, Phinphonrat Tangtrongchit 12 School. 2) Tools used in the research include a manual for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council, large educational opportunity expansion school: A case study of Phinphonrat Tangtrongjit School 12. Overall, it is at a high level.

The research results showed that 1) Results of the highest level needs analysis, for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council, it means understanding others, knowing how to give opportunities and being aware of group opinions, finding an important development method, which is to carry out or organize student council activities using a participatory process, demonstrating understanding of the feelings and accepting the ideas of others, accepting individual differences, creating a manual or operational guidelines for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council for public relations for students or all sectors in educational institutions to study and understand, talking together, listening to opinions, problems, needs, suggestions, and measuring and evaluating results according to actual conditions. 2) Results of the development of a manual for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council, it was found that the manual consists of 1) the origin of the manual, 2) details of the manual, 3) implementation of the manual with development in 4 activities, namely 1) ice-breaking activities, 2) knowledge exchange activities, 3) activities to practice giving skills and advice and 4) activities of the model I want to be. 3) Results of the trial and evaluation of the manual for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council after testing the manual, it was found that student council participating in the training have a positive feeling, have fun, have the courage to express yourself, interact more easily and are ready to participate in activities suitably with the use of the manual. Overall, it is at a high level, satisfaction with the use of the manual for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council. Overall, there was the highest level of satisfaction. The results of the analysis of data from after-action learning (AAR) found that the manual was clear and could be studied by oneself later. The lecturer was prepared in terms of knowledge, understanding the content, and conveying it understandably. In the Active Learning process, work is planned step by step. The obstacle is understanding others, and in the future, the organization's strengths must be strengthened in understanding a broader perspective, doing activities with people

on the team to build good relationships, having good communication, not holding yourself to be the center, and listening to all different opinions. 4) Successes and suggestions for ways to strengthen servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council, it was found that determining strategic guidelines requires analyzing individual differences. To be able to assign work that matches the aptitude and abilities of each person. as well as creating a manual for strengthen servant leadership in the aspect of understanding and empathy. It consists of a clear action plan, timeline, responsible persons, and activities. The involved parties are aware of and carry out their missions with vigor, and there is continuous monitoring and reporting of operational results through public forums in the community. The objectives of the research are to 1) study the problems 2) assess needs 3) create validate guidelines 4) trial and evaluate guidelines for strengthening servant leadership in the aspect of understanding and empathy for the school's student council. The research methodology consists of four steps as follows. Step 1: studying of the problem. The information providers include the student council committee, educational administrators, and teachers involved in student council work (N = 8). The research instrument is an interview form. Data were analyzed using content analysis. Step 2: assessment of needs. The information providers include a student council committee of 25 people. The research tool uses Card Short. Data analysis utilized mean and prioritization. Step 3: creation and verification of guidelines. The information providers include 3 experts. The research tool utilized a questionnaire to check appropriateness. Data analysis utilized mean and Standard Deviation (S.D.). Step 4: trial and evaluation of the approach. Trial using the Action Research (PAOR) process. Evaluation according to Kirkpatrick's evaluation model. Information providers include a student council committee of 25 people. The research instrument utilized a user guide and reflection model. Data were analyzed using content analysis and assessment. The research tool utilized an evaluation form and after-action review (AAR) form. The research results found that: 1. The results of the study of the problem found that some student council committees still lack the ability to listen to opinions, not giving others a chance to show their potential in work, and lack of concern and generosity towards one

another.

2. The results of the needs assessment found that when sorted from highest to lowest, they were as follows: 1) understanding others, 2) knowing how to give opportunities to others, 3) being aware of the group's opinions, 4) having a mind to serve and help, and 5) knowing how to encourage others.

3. The results of creating and inspecting the program found that 1) the results of creating guidelines include (1) background and importance (2) principles (3) aims (4) content regarding empathy, knowing how to give others a chance of awareness of oneself and others, (5) processes, (6) techniques, (7) activities, (8) measurement and evaluation, and 2) results of checking that guidelines are appropriate at a high level.

4. The results of the trial and evaluation of the guidelines found that 1) results of the trial using operational research as follows: (1) plan team meetings, determine content, processes, techniques, methods, and activities (2) organize workshops activities including dissolve behavior exchange knowledge, practice counseling skills and the model they want to be (3) observe and give advice (4) reflect. 2) The results of the evaluation of the guidelines found that (1) The results of the evaluation of the student council's overall satisfaction reactions were at the highest level. (2) The results of the learning evaluation found that the student council has learned to be a leader, create power, change reflecting compassion, listen to, give advice, and help others. (3) behavioral assessment results found that the student council was able to perform its responsibilities, demonstrate understanding leadership, and give others a chance expressed creative opinions.

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่ง จากดร. ณ์ภูธร รัตนศิรินิชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อ. ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายทนันชัย อินทนาชัย ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความ อนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็น อย่างดียิ่งจนสามารถทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ที่ ได้ให้อนุเคราะห์ อำนาจความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ขอบคุณพี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 34 ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และมอบกำลังใจตลอดการวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และ การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไป

เจนจิรา จิตรอารี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ฌ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	2
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	1
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	7
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	12
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ.....	28
แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน.....	46
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	57

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	84
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้านความเห็นอก เห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณ พลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	84
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12.....	87
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12.....	91
ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	94
บทที่ 4 ผลการวิจัย	97
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้านความเห็นอก เห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณ พลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	97
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	100

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	106
ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	113
บทที่ 5 บทสรุป	121
สรุปผลการวิจัย.....	124
อภิปรายผล	125
ข้อเสนอแนะ	128
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	141
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	144
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	145
ภาคผนวก ง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพล ราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	161
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	164
หลักการของคู่มือ.....	165
จุดมุ่งหมายของคู่มือ.....	165
เนื้อหาสาระ.....	165
สถานที่ดำเนินงาน / ผู้เข้าร่วมเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ.....	166

ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ ด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12	169
ประวัติผู้วิจัย	185



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงข้อมูลนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา 2566.....	69
ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยจำแนกเพศ อายุ และระดับชั้น.....	100
ตาราง 3 แสดงผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ด้วยการ์ด (Card Sort) ของคณะกรรมการสถานักเรียน (N=25).....	106
ตาราง 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน (N=3).....	111
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจมีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพัฒนาราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12 (N = 25).....	117

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	83
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการสร้างแนวทาง	107



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีเป้าหมายในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความเจริญเทียบเท่าอารยประเทศ ทั้งในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมบางประการ อันเนื่องมาจากการยอมรับอารยธรรมของตะวันตกเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างเห็นได้ชัด เมื่อสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในลักษณะของความนิยมในด้านวัตถุ มีวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น มีผลกระทบสำคัญต่อระดับคุณธรรม จริยธรรมให้ถดถอยลดน้อยลงเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงและควรมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ซึ่งถือว่าเป็นพลังอันสำคัญของชาติ เป็นความหวังใหม่ในสังคมเพราะเป็นวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา เป็นวัยที่ก้าวสู่ระบบการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคมได้อย่างมีศักยภาพที่สมควรได้รับการพัฒนาให้เป็นพลังของชาติที่ต้องสืบทอดและดำเนินกิจกรรมทางสังคมต่อจากคนรุ่นก่อนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมดุลทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีความสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลควรเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย เพราะจะเป็นการมุ่งเน้นให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถเป็นผู้นำในฐานะนักวางแผน รู้จักการแก้ไขปัญหา เพิ่มพูนทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างภาวะผู้นำในกับเด็กและเยาวชนมีภาวะผู้นำควรเริ่มตั้งแต่การสอนให้เด็กมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการเป็นผู้นำ ปลูกฝังทักษะและความรู้พื้นฐานที่จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำ รวมถึงเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง เช่น การผลัดกันให้เป็นผู้นำกลุ่ม ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำ วิธีการวางแผน และรู้จักวิธีการตอบสนองสถานการณ์ต่างๆ ของผู้นำได้อย่างถูกต้อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) โดย

ผู้นำที่มีศักยภาพนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตัว การเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรมหลักสูตรด้านภาวะผู้นำ การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นเองภายในหน่วยงาน ซึ่งโปรแกรมเหล่านี้สามารถช่วยพัฒนาคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต้องมีกระบวนการที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละบทบาทตามที่ผู้นำได้รับ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับหลักการและวิธีการในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและฝึกอบรมรวมถึงประสบการณ์และความสามารถของแต่ละบุคคลอีกด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

ปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากภายในและต้องเริ่มจากหัวใจมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำ เปลี่ยนจากผู้นำที่มีหัวใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่มีหัวใจคำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกันที่สำคัญคือ การมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเหมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Blanchard, 2006) Greenleaf (1977) และ Spears (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่าเป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร ซึ่งภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อได้รับการบริการแล้วทำให้ผู้รับบริการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นมากขึ้น สอดคล้องกับ Dubrin (1973) และ Yulk (2000) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นบทบาทผู้นำที่อยู่ในความสนใจขององค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับ กฤษกร อรุณสวัสดิ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและมีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีความสามัคคีและพึ่งพาซึ่งกันและกันในกลุ่มชน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 เป็นสถานศึกษาที่ให้การศึกษาระดับประถมศึกษา ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา ทักษะการใช้ชีวิต และมีทักษะอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความพร้อมที่จะออกไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของเด็กและเยาวชน ทางโรงเรียนได้ดำเนินงานสถานักเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร และครูต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเป็นภารกิจหลัก เพราะว่าเป็นนโยบายโดยตรงของกระทรวงศึกษาธิการที่มอบให้โรงเรียนดำเนินการจัดเป็นแผนปฏิบัติงานโรงเรียน เพื่อที่จะมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้สามารถ

ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถและวิชาการ ช่วยให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทำให้นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัดตามความสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีรู้จักการทำงานร่วมกันสอนให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีตามระบอบประชาธิปไตย (ภิญโญ เฟื่องดา, 2550 อ้างถึงใน สุพัตรา ปิดจะยัง, 2565) และงานสถานักเรียนที่จัดตั้งขึ้นจะเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนให้มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ (สุพัตรา ปิดจะยัง, 2565) จากผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 ในการดำเนินการจัดกิจกรรมสถานักเรียน พบว่า การปฏิบัติงานของสถานักเรียน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ขาดคุณลักษณะด้านผู้นำ การทำงานบางอย่างมีลักษณะต่างคนต่างทำ ยังไม่มีการร่วมกันคิดร่วมกันทำมากเท่าที่ควร ขาดความเห็นอกเห็นใจและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสถานักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12, 2565)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสถานักเรียนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศ ใ้กับผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปบริหารงานกิจการนักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
4. เพื่อทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนได้คู่มือในการนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน เพื่อให้สถานักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่อื่นๆ ได้คู่มือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขอบเขตเนื้อหา

เอกสารวิชาการ รายงานการวิจัย สื่อบทความ ทฤษฎี แนวคิด หลักการหรือฐานข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 คน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จากคณะกรรมการสถานักเรียน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อต้องการทราบข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเฉพาะ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 คน
2. ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน จำนวน 2 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

**ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้าน
ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียน
พัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12**

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยขั้นตอนนี้มุ่งศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น
2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น
3. จิตใจให้บริการช่วยเหลือ
4. การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 25 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

**ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้าน
ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิน
นราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12**

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยพิจารณาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มาเป็นกรอบในการสร้างและตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โดยที่แนวทางทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3)

เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น
4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียน

**ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้าน
ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียน
พัฒนราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12**

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน
โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12

ตัวแปรตาม

1. การสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ
Kemmis & McTaggart (1988, p. 15) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan)
- 1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action)
- 1.3 ขั้นตอนการสังเกตผล (Observation)
- 1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

2. ความพึงพอใจของคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้
บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติวิธีทางของความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และภาวะผู้นำทุกแห่งหนของสังคมกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้คนมุ่งแสวงหาวิธีการผนวกการทำงานเข้ากับความจริงขององกามส่วนตน (Personal growth) และความจริงขององกามทางจิตวิญญาณ (Spiritual growth) เป็นการค้นคว้าแสวงหาการรวมองค์ประกอบพื้นฐานที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำให้เข้ากับการบริการผู้อื่น

ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูด และภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้เกิดหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารวมพลราชภฏร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามแต่ละด้านของภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ตามบริบทความต้องการจำเป็นของคนในกลุ่ม ซึ่งมีการนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการด (Card Sort)

แนวทางการสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง สร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารวมพลราชภฏร์ ตั้งตรงจิตร 12 ในลักษณะเป็นวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารวมพลราชภฏร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารวมพลราชภฏร์ ตั้งตรงจิตร 12
3. ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารวมพลราชภฏร์ ตั้งตรงจิตร 12

4. ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12

โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลสถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

สถานักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสถานักเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ สภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ผู้วิจัย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำ
- 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ

- 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ
- 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ
- 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ

4. แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ

- 4.1 ความหมายของความเห็นอกเห็นใจ
- 4.2 ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ
- 4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ
- 4.4 องค์ประกอบของความเห็นอกเห็นใจ
- 4.5 แนวทางการเสริมสร้างพัฒนาความเห็นอกเห็นใจ

5. แนวคิดเกี่ยวกับสภานักเรียน

- 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสภานักเรียน
- 5.2 ความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียน
- 5.3 ความสำคัญของคณะกรรมการสภานักเรียน

5.4 บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.1 ความหมายและความสำคัญ

6.2 ขั้นตอนและรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

7.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

7.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

7.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

7.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

7.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

8. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่พิเศษ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์

ตั้งตรงจิตร 12

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา มีองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน ทั้งนี้ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความสำคัญของการบริหารต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2553, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ในส่วนด้านสังคม

การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ของสังคมที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจเกิดการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะคิดค้นนวัตกรรม และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และแก่ประเทศชาติ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 4) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร มาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

มูนา จารง (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บุษบา เสนีย์ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ธารารัตน์ เพชรสงศรี (2566, น. 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในเรื่องของการเรียนการสอน งบประมาณสนับสนุนการศึกษา งานบริหารบุคคล รวมถึงบทบาทหน้าที่งานทั่วไป และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดการองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling)

Good (1973) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียนและการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

Hoy & Miskel (2008, p. 437) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

Jones & George (2014) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุมบุคคลและทรัพยากรทางการบริหารดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและขยายความทรัพยากรขององค์กรว่า หมายถึงสินทรัพย์ ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์เครื่องจักร วัสดุดิบ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สิทธิบัตร เงินทุน และลูกค้าที่จงรักภักดี

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการจัดการการศึกษาของบุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม โดยใช้เทคนิคและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมในการบริหารมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 3) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรร

ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้งานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นการจักระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ ไปยัง

คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, น. 14)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

สำเนา พงษ์อารีย์ (2565, น. 34) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาครอบคลุมถึงการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารงบประมาณเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 3) การบริหารงานบุคคลเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2566, น. 14) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา จะมีลักษณะของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกันซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

Harris (1975, p. 124) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 5 ประการ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงบประมาณ
4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน
5. การบริการทั่วไป

Campbell et al. (1978, p. 201) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารบุคลากรทางการสอน
3. การบริการนักเรียน
4. การบริหารอาคารสถานที่
5. การบริหารงบประมาณ

Smith (2002, p. 170) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. ส่วนงานอื่นๆ

จากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารการศึกษาของภาครัฐที่กระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวส่งเสริม สนับสนุน สัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐาน ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยที่ ต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายมุมมอง และการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละท่านที่แตกต่างกัน ดังนี้

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, น. 40-41) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กรเป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธา นับถือและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 181) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โชติกา พรหมเทศ (2557, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการสร้างความชัดเจนว่าอะไรคือ ความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กร ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน และสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2562, น. 53) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

รจากรณั ลักษณะดี (2565, น. 23) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการ แสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือ ยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้ สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566, น. 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นชี้แนะสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้การ ดำเนินงานในองค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Stogdill (2004, p. 7-5) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำคือผู้นำเป็นศูนย์กลาง ของ กระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการ ได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมอง ปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Halpin (2006, p. 43) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ
4. บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

DuBrin (2007, p. 3) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม หรือเป้าหมายองค์การ

Daft (2008, p. 4-5) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่ มีร่วมกัน

Yukl & Mahsud (2010, p. 1) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ

สิ่งแวดล้อม และพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วย วิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

Northorse (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

ปิยพร บุญใบ (2563, น. 31) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและทักษะของผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงานและต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, น. 29) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเป็นลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกอันมิได้เกิดมาพร้อมกับตัวบุคคล แต่เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการอบรม ฝึกฝน และเรียนรู้ ในภายหลัง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์มีความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกดี เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อม มีสติใน การควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย รู้จักตนเอง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและพร้อมที่จะเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เสมอ

Stogdill (1974. P. 62-65) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำว่าควรเป็นผู้มีเชาวน์ปัญญาดี มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม และต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมดี เขาได้สรุปผลการวิจัยบุคลิกลักษณะของผู้นำว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผู้นำ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การเป็นที่รู้จักมีความเด่นดัง ความสามารถในการเข้าสังคมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ ความกล้าที่จะคิด ที่จะทำ ความต้องการที่จะทำให้ดีกว่าคนอื่น อารมณ์ขันที่ไม่หยาบโหล่น ความร่วมมืออันดีมีชีวิตชีวาสดชื่น แต่งกายดี ความสามารถในการกีฬา

DuBrin (2007, p. 33) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality traits) ภาวะผู้นำในด้านการจูงใจ (Leadership motives) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (Cognitive factors and leadership)

Richard (2009) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำ มีดังนี้

1) การบริหารจัดการเชิงระบบและมองภาพรวม (Holistic point of view) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงความสามารถในการถอดรหัสภูมิทัศน์ทางการเมืองภายในที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า

2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค และมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ

3) การผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

4) ความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

5) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง (Belief in Change) สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6) ความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ต้องสร้างภายในองค์กรควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร

7) ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (Talent for Networking) นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้

8) ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจของคนอื่นๆ รวมทั้งผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการสื่อสาร ให้พวกเขาคลากรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างได้

9) ความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง โดยธรรมชาตินวัตกรรมมีความไม่แน่นอน ผู้นำควรมีวิธีการจัดการโดยการยืดหยุ่นทางยุทธวิธีหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอนไว้ด้วย

McMillan (2010, p : 143) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำมีดังนี้

1) ทักษะและสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถหลัก ความเป็นตัวเอง ความสามารถพิเศษ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดการจุดอ่อน

2) มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลายก่อนการตัดสินใจหาทางเลือกในการปฏิบัติ การลดความขัดแย้งภายใน การแจ้งผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดระบบองค์การ และการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ

3) ความสามารถในการจูงใจ

4) การมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มุ่งความสำเร็จ และสร้างกำลังใจมีรางวัลส่วนร่วม

5) ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำงานเป็นระบบและเน้นสะท้อนผล

6) ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ

7) วัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์การ

8) ความสามารถในการสร้างองค์การวัฒนธรรมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

Miller et al. (2012, p: 89) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำดังนี้

1) การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร (Executive motivation) ซึ่งประกอบด้วยความตระหนักถึงความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ที่แท้จริง และความรู้สึกรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าในการพัฒนานวัตกรรมและส่งต่อสถานะองค์การ

2) การสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ประกอบด้วย การส่งเสริมนวัตกรรมที่เกิดจากภาคปฏิบัติหน้าที่หรือปรับปรุงงานในงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมเฉพาะกิจสำหรับสิ่งใหม่ ๆ

3) การให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ และการให้โอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เสนอทางวิชาการ หรือนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องในการพัฒนานวัตกรรม

Lunenburg & Ornstein (2014, p : 118) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำ ได้นั้นจะต้องประกอบด้วย ลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
- 2) ด้านการประสบความสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์
- 3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำที่ดี
- 4) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กร หรือกลุ่มบุคคล
- 5) ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่มีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ เป็นลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก อันมิได้เกิดมาพร้อมกับตัวบุคคล แต่เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการอบรม ฝึกฝนและเรียนรู้ ในภายหลัง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์ ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รู้จักปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์และเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, น. 141) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การบริหารจัดการ องค์กรจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ อิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็น กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการ เปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของ ภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

ภารตี อนันต์นาวิ (2557, น. 77-78) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่คนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สุนทร สายคำ (2560, น. 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการณเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าพนักงาน

ทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, น. 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, น. 32) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผล ผู้บริหารทุกคน จำเป็นต้องใช้ภาวะการณเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

Bennis & Nanus (1985, p : 215) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้นำเป็นตัวที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์การต้องการจะมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Razik & Swanson (2001, p : 317) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กร งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ดังนี้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2558, น. 158-165) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ ดังนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้นำ ที่ประสบ

ความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นอาจทำได้ โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำสามารถคิด วิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

1.2 คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดี เป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

1.3 คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว โดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาส อันควรรักษา ความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อและมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

1.5 คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) อาทิ อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ

1.6 คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) เช่น ฐานะทางครอบครัวชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา เป็นต้น ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูก หรือผิดก็ได้

คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำดังกล่าวข้างต้น แม้จะไม่ครบทุกประเด็นของคุณลักษณะผู้นำที่ดีเนื่องจากยังคงมีคุณลักษณะและปัจจัยอื่นอีกในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลหนึ่ง ๆ แต่การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่ดีที่จะทำให้เข้าใจถึงโอกาสและแนวโน้มของบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวกับศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้ ผู้ที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของตนจึงควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของตนกับคุณลักษณะตามทฤษฎีที่ระบุไว้

เพื่อให้เห็นถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนาคุณลักษณะของตนให้มีเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมจะทำให้ตนเองมีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้มากขึ้นด้วยนั่นเอง

2. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories) นอกจากคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลแล้ว ผู้นำที่ดีหรือประสบความสำเร็จมักจะมีพฤติกรรมไปในแนวทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออก การตัดสินใจ การสื่อสารกับสมาชิกขององค์กร การให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจึงมีอย่างต่อเนื่องจนสรุปได้เป็นทฤษฎีซึ่งนำมาเรียนรู้และวิเคราะห์ แยกแยะได้อย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จึงควรศึกษาทฤษฎีเหล่านี้ เพื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำตามแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้นด้วย

2.1 ภาวะผู้นำ 3 ประเภทตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa's 3 Types of Leadership) สามารถจัดแบ่งภาวะผู้นำออกได้เป็น 3 ประเภทได้แก่ ผู้นำแบบอัตนนิยม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม

2.2 ทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการใช้อำนาจผู้บริหารแต่ละคน อาจมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) มากน้อยแตกต่างกันไปยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่สูงจะทำให้ผู้บริหารมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตนนิยมมากขึ้นอาจกล่าวได้อีกอย่างว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบเน้นผู้นำหรือหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกน้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ลดลงก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกเพิ่มขึ้น ตามลำดับ และยังนำมาซึ่งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.3 พฤติกรรม 2 ด้านของผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio's Two Dimensional Model of Leader Behaviors) สามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นหรือเน้นคน และพฤติกรรมในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานหรือมุ่งงาน โดยพฤติกรรมเน้นคนหมายถึงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้มีความสำคัญกับความคิดและความต้องการของบุคคลอื่นเป็นลำดับแรก ส่วนพฤติกรรมเน้นงานหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน

3. ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency theory) ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ประสงค์จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไรบ้าง และแต่ละสถานการณ์ผู้นำควรจะใช้วิธีการใดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้สูงสุด ซึ่งนักวิจัยหลายคนได้ค้นคว้าถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำและวิธีการที่ผู้นำเลือกใช้มีหลายรูปแบบ

พิชญาภา ยืนยาว (2562, น. 76) กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait leadership theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำ (behavioral leadership theories) และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait leadership theories) ว่าเป็นทฤษฎีที่มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (trait) เช่น ทักษะ (skill) บุคลิกภาพ (personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิดทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบ่งคุณลักษณะเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ลักษณะบุคลิกภาพ (personality trait) เป็นลักษณะเด่นในเรื่องความก้าวร้าวหรือความนุ่มนวลจิตใจ ทศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สติปัญญาความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2 ความสามารถ (abilities) เป็นลักษณะเด่นในเรื่องความมีจริยธรรม สติปัญญา ความรู้ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

1.3 ทักษะทางสังคม (social skills) เป็นความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการพูด หรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับหรือคล้อยตาม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theories) แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตัวอย่างนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Robert Blake & Jane Mouton, Robert

Tannenbaum & Warren H. Schmidt, Douglas McGregor และ William J. Reddin เป็นต้น และได้มีการศึกษาภาวะผู้นำและผลงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยโดยทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มหาวิทยาลัยมิชิแกน มหาวิทยาลัยเท็กซัส ทฤษฎีความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งได้ทำการศึกษาพฤติกรรม (behavior) หรือการกระทำ (action) ของผู้นำ ดังนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา (Iowa State University: ISU)

2.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (autocratic leaders) ผู้นำจะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ผู้นำใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดีในระยะเวลาที่เร่งด่วน

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire leaders) จะให้อิสระในการตัดสินใจแก่ปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และทำให้ได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี จะทำให้เกิดผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University)

การวิจัยในภายหลังโดย Likert (1961, p. 236 อ้างถึงใน พิชญภา ยืนยาว, 2562, น. 83) ได้เสริมเพิ่มเติมในการศึกษาแบบฉบับของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่มเพื่อกระตุ้นการที่ส่วนรวมของพนักงานในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาคือการติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจและแก้ปัญหา คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยสามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนมีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

2.2.2 ผู้นำแบบมุ่งคน (consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน นักวิจัยในกลุ่มนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job centered leader behavior)

2.3 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan)

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญอีกอันหนึ่ง ได้แก่ การศึกษาของคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งทำในระยะเวลาใกล้เคียงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอแต่การศึกษามุ่งเน้นจะหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภพน้อย สำหรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้นจะได้อาจมาจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากผู้นำจำนวนมากในองค์กรต่าง ๆ การเปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้พฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ และต่อมา Likert ก็ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Yukl, 2010, p. 81 อ้างถึงใน พิชญภา ยืนยาว, 2562, น. 85)

2.3.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (task-oriented behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการตามเป้าหมายของงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจากการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

2.3.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (relationship-oriented behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธา เชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด แต่จะดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

2.3.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) Likert ได้เสนอว่าการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่านิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้นยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือ และลดความขัดแย้งหน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผล ให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

McClesky (2014, p. 117-125) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันคำว่า “ภาวะผู้นำ” ได้มีวิวัฒนาการตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่หลากหลาย ทำให้การศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาแต่ครั้งโบราณกาล นับตั้งแต่มนุษย์มีการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมเป็นชุมชน วิวัฒนาการจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวคิด ความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การในปัจจุบัน ซึ่งสามารถสรุปวิวัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้เป็น 4 ยุค ได้แก่ 1) ยุคการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) ยุคการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ 3) ยุคการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ

1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเริ่มต้นขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1930 โดยมีความเชื่อมาจากกลุ่มบุคคลที่ว่า ภาวะผู้นำมีติดตัวมาตั้งแต่ตอนเกิด เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้งานวิจัยในช่วงเวลานั้นส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แตกต่างระหว่างผู้นำและผู้

ตาม ลักษณะใดที่ผู้นำมีแต่ผู้ตามไม่มี บ่งบอกถึงคุณสมบัติบางอย่างที่ทำให้บุคคลนั้นได้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ในยุคสมัยนั้น แต่สามารถพัฒนาได้ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.24) ได้กล่าวว่า ต้นกำเนิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้แนวทางการศึกษามาจาก ทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่เกิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) โดยจากการศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1904-1940 ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถอื่น ๆ ทางด้านสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมายความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) ในปลายปี ค.ศ.1940 นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) โดยมีแนวคิดที่ว่า ความสำเร็จของผู้นำมาจากพฤติกรรมที่เขาทำมากกว่าลักษณะที่เขาเกิดมาเป็น ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ในช่วงเวลานั้น หมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม ด้วยวิธีดังกล่าวจะชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อกัน โดย Lunenburg & Ornstein (2013, p: 125) ได้กล่าวถึงการศึกษาภาวะผู้นำของไอโอวา เป็นความพยายามศึกษาแบบของพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติ และประสิทธิผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้แนะอย่างมากและไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้จัดโครงสร้าง และจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จสมบูรณ์ไว้ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ 2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจแบบกลุ่ม บอกกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ 3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและสิทธิเสรีภาพแก่กลุ่มทั้งหมด และปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่ละอย่างด้วยตนเอง ที่จริงแล้วผู้นำไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำเลย

3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น สถานการณ์จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทฤษฎีนี้ เปรียบเสมือนกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ผู้นำจะต้องปรับพฤติกรรมอย่างมีระบบตามสถานการณ์ โดยทฤษฎีนี้จะใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผ่านมาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่มบุคคล (สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2557, น. 8)

4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นการรวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 3 ช่วงเวลาก่อนหน้าไว้ด้วยกัน เป็นการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในการสร้างผลกระทบให้ตรงกับสถานการณ์ในองค์กร เพื่อเป้าหมายในการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.28) ที่ได้กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี (Charismatic Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการหรือ Servant Leadership มีองค์การหลายแห่งที่นำแนวคิดไปปรับใช้ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับองค์การเพราะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ปัจจุบันการให้ความหมายของผู้นำใฝ่บริการ หรือ Servant Leadership นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายในมุมมองที่แตกต่างกันและอาจใช้คำว่า "ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หรือ"ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้"หากใช้คำไหนแล้วแล้วแต่อยู่ภายใต้แนวคิดของ Servant leadership ทั้งสิ้น (ศิริวรรณ จันทร์ศมี, 2558) ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า "ภาวะผู้นำใฝ่บริการ"

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

Greenleaf (1970 อ้างถึงใน Spears & Lawrence, 2002) ให้ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า การปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงนำ ซึ่งการนำเป็นผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์กร ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่มี

ก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการไกล การฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรมและการเสริมพลังอำนาจ

Daft (2002, p. 214) ให้ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ

Drury (2004) อธิบายว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการนำมาซึ่งความสำเร็จและเกิดความเชื่อมั่นเป็นการนำสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจมาให้บริการผู้อื่น และสามารถเปลี่ยนให้ผู้ตามมีหัวใจของการให้บริการผู้อื่นต่อไป

Nwogu (2004) ให้ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า การให้บริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือ การสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน

Dubrin (2006) ให้ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า ความมุ่งมั่นที่จะให้บริการผู้อื่นมากกว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พวกเขาต้องการ

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550, น. 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นพฤติกรรม การให้บริการเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ตามเป็นอันดับแรก เพื่อสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, น. 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อสนองตอบ ความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

อรุณ พรหมจรรย์ (2555, น. 59) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558, น. 29) ให้ความหมายว่า ลักษณะพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ตามก่อนเป็นอันดับแรก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยช่วยให้ผู้อื่น

เกิดการพัฒนานำพาไปสู่ความเจริญงอกงาม รวมทั้งการให้โอกาสแก่ผู้อื่นได้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

ศิริวรรณ จันทน์ศรี (2558, น. 20) ให้ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการหรือรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรกเหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมายคือ ความสำเร็จของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านี้ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

กฤชกร อรุณสวัสดิ์ (2560, น. 19) กล่าวว่า ผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือลูกน้อง โดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น โดยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกน้องและบุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร (2560, น. 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่กล่าวถึงในเรื่องของการให้บริการโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นการที่ผู้นำดูแลผู้มารับบริการและผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุทิศตน ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ รักและเห็นใจผู้อื่น มีการประเมิน กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับและการรักษาความไว้วางใจเชื่อใจจากผู้อื่น การฟังอย่างมีประสิทธิผล และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบจิตใจของตนเองเป็นการให้ความสำคัญกับการบริการที่มุ่งช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ และพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการให้บริการโดยใช้อำนาจทางศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, น. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการหมายถึงภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน บริการความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว เห็นคุณค่าของผู้อื่น พัฒนาผู้อื่น สนับสนุนให้คนในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการคือ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้

การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและการสร้างกลุ่มชน

Green leaf (1977) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ ความรู้สึกที่ต้องการจะให้บริการผู้อื่นก่อนจนแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้วอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งที่จะวัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ การที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและใจ (Healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (Wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (Freer) นำตนเองได้มากขึ้น (More autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น

Daft (2002) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้เกิดความเจริญก้าวหน้า จุดมุ่งหมายสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ การช่วยให้บุคคลอื่นประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติวิธีทางของความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และภาวะผู้นำทุกแห่งหนของสังคมกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้คนมุ่งแสวงหาวิธีการผนวกการทำงานเข้ากับความเจริญงอกงามส่วนตน (Personal growth) และความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ (Spiritual growth) เป็นการค้นคว้าแสวงหาการรวมองค์ประกอบพื้นฐานที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำให้เข้ากับการบริการผู้อื่น

3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

Greenleaf (1997, p. 203) เป็นคนแรกที่เริ่มใช้คำศัพท์ที่เรียกว่า ผู้นำแบบรับใช้ ในขณะที่ Greenleaf ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและนักวิจัยพัฒนาการศึกษาที่ AT&T ขณะที่สหรัฐอเมริกาอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงประเทศ ได้ศึกษารูปแบบผู้นำแบบผู้รับใช้โดยได้แรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของ Hermann Hesse's novel เรื่องการเดินทางสู่ตะวันออก (Journey to the East) ตัวละครสำคัญของเรื่อง คือ Leo คนรับใช้ที่แสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ต่ำต้อยที่สุด แต่มีน้ำใจและคอยให้กำลังใจช่วยเหลือคณะเดินทางด้วยการขับขานขับกล่อมเพื่อให้การเดินทางเป็นไปด้วยดี จนกระทั่งลีโอหายไป จึงทำให้คณะเดินทางนั้นเกิดความรู้สึกสับสนระส่ำระสาย หลายปีต่อมาการเดินทางได้สิ้นสุดลง มีสมาชิกคนหนึ่งของคณะเดินทางมีโอกาสไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางในครั้งนั้น เขาได้พบกับลีโอซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท สถานภาพที่แท้จริงของเขาคือผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ไม่ใช่ผู้รับใช้ที่ต่ำต้อยอย่างที่ผู้อื่นคิด เรื่องราวของลีโอจึงทำให้ Greenleaf ประทับใจและคิดว่าในโลกความจริง ผู้นำแบบนี้ควรมีตัวตนอย่างแท้จริง

Daft (1999, p. 374-379) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะบริการผู้อื่นก่อนจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อทำให้บุคลากรและองค์กรเจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะเสียสละ และไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์กร เขาจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เท่าที่องค์กรจะมอบหมายงานให้ทำ ผู้นำแบบผู้ให้บริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถและจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตามไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือไม่ดี ความเชื่อในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือต่อบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบพลังความสามารถในตนเองเพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบผู้ให้บริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุม จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งเสริมการทำงานกันเป็นทีม เปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสู่อนาคต

Yukl (2002, p. 404) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้นำแบบผู้ให้บริการคือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุง หนุนถนอม ปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองตอบต่อความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้นและปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้ตาม รับฟังผู้ตามและมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความเจ็บปวดและปัญหาของผู้ตาม ผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ที่ด้อยกว่าจะต้องได้รับการดูแล ผู้นำยินยอมมอบอำนาจและความไว้วางใจต่อผู้ตาม ซึ่งผู้ตามก็ต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำและควรตอบสนองกับโอกาสเมื่อได้รับการเสนอจากผู้นำ โดยกระบวนการนี้จะทำให้เกิดผู้นำและผู้ให้บริการมากยิ่งขึ้นในสังคมและสอดคล้องกับหลักปรัชญาของการบริหาร

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ

ภาวะผู้นำใ้บริการมีองค์ประกอบที่หลากหลายซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีนักวิชาการต่างๆ ที่ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการไว้ดังนี้

Buchen (1998) แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำออกเป็น 4 ประการ คือ การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ความสามารถในการสร้างประโยชน์ การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการมุ่งอนาคต

Larry C. Spears ผู้บริหารสูงสุดของ The Robert K.Greenleaf Center for Servant-Leadership ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการออกเป็น 10 องค์ประกอบ (Spears, 2004) ดังนี้

1. การฟัง คือ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ ทักษะ ทั้งสอง ประการนี้ ต้องได้รับการส่งเสริมจากทักษะการฟังบุคคลอื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำแบบผู้รับใช้จะ ค้นหาเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์ของกลุ่มและทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้น มีความชัดเจน ทั้งยังรับฟัง และทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟัง ประกอบกับการสะท้อนกลับอย่างเหมาะสม เป็นสิ่งที่ สำคัญยิ่งสำหรับผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ดี

2. การเห็นใจ คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้จะพยายามเข้าใจและรู้ซึ่งถึง ความ รู้สึกจากบุคคลอื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวเอง ผู้นำจึงควรแสดงความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคลถึงแม้เขา จะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การเยียวยาจิตใจ จุดเด่นประการหนึ่งของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือ ความสามารถในการเยียวยาตนเองและบุคคลอื่น หลายคนได้สูญเสียจิตวิญญาณและมีความทุกข์กับความเจ็บปวดทางอารมณ์ ถึงแม้สิ่งเหล่านี้จะเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ แต่ผู้นำแบบผู้รับใช้ก็จะช่วย ฟื้นฟูสภาวะเหล่านั้นแก่ผู้อื่น

4. การตระหนักรู้ คือ ความรู้ และความเข้าใจ การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไป และการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบ ผู้รับใช้แข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมโดยนำทาง ให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลอบใจ แต่เป็นสิ่งที่ปลูกให้ตื่น ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผลไม่ต้องการสิ่งพลอบใจ เพราะ สามารถค้นพบความสงบภายในตัวเองได้

5. การโน้มน้าวใจ คือ การพยายามให้ผู้รับใช้เชื่อใจผู้นำ โดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆในองค์กร มุ่งที่จะทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม มากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการ

ปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิม และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้อย่างชัดเจน ผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างมนทัศน์ คือ การพยายามทำให้ผู้รับใช้เชื่อใจในผู้นำ ผู้นำแบบผู้รับใช้จะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์การจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็น ระบบ กล่าวคือต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหาร จัดการ คุณลักษณะนี้ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝน แต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความ สมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการและแนวคิดแบบวันต่อวัน

7. การมองการณ์ไกล คือ ความสามารถใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะนี้จะ อยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้ ซึ่งยังคงเป็นคุณลักษณะที่ไม่มีศึกษามากนักในส่วนของภาวะ ผู้นำแต่ก็เป็นส่วนที่ควรได้รับความสนใจ

8. การพิทักษ์รักษา คือ การเป็นผู้ดูแล สร้างจิตสำนึกต่อการรับผิดชอบต่อบางสิ่งบางอย่างเพื่อบุคคลอื่น Greenleaf ได้ เสนอทัศนะว่าองค์การเป็นสถาบันที่ทั้งผู้บริหารสูงสุด คณะกรรมการ และผู้จัดการต้องมีบทบาท สำคัญในการบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกับภาวะความรับผิดชอบ ที่มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรก ในการอุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น รวมถึงการ ใช้ความเปิดเผย จริงใจ และการโน้มน้าว มากกว่าการบังคับควบคุม

9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล คือ การอุทิศต่อการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโต ผู้นำแบบผู้รับใช้ จะเชื่อว่ามีคุณค่า ภายในที่สูงส่งกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ผู้นำแบบผู้รับใช้จึงอุทิศตนอย่างมากในความ เจริญงอกงามของแต่ละคนและทุกๆคนในองค์การ ผู้นำแบบผู้รับใช้จึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10. การสร้างชุมชน คือ การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผู้นำที่มีต่อชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์การขนาดใหญ่ ซึ่งได้ ปรับเปลี่ยนวิถีของผู้คนไปด้วย การตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำแบบผู้รับใช้ มุ่งสร้างกลุ่มหรือ ชุมชนภายในองค์การ โดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในวงการอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำ แบบผู้รับใช้ที่จะคอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ ไม่จำกัดสำหรับกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้อง กับชุมชน

Able (2002, p. 27-28) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น เป็นการเยียวยาเริ่มที่แต่ละคนมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ต้องสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริง และต้องมีความจริงใจที่จะเห็นบุคคลอื่นเติบโตและพัฒนาอย่าง

แท้จริง ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการขององค์กร แต่เน้นการเติบโตของมนุษย์แต่ละคนอย่างแท้จริง

2. ความตระหนักรู้ เป็นการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาของผู้นำ เป็นความเชื่อมั่นว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง และสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรค และสามารถแก้ไขสิ่งเหล่านี้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. การมองการณ์ไกล เป็นความพร้อมทั้งการเตรียมการสำหรับอนาคต และการสร้างความคิด (มโนคติ) มีความคล้ายคลึงกัน การมองการณ์ไกลช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ยากลำบาก ผู้นำใฝ่บริการได้รับความมั่นใจและความรู้จากกระบวนการตัดสินใจ เพราะผู้ร่วมงานได้เกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาด

Greenleaf (2002) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องผู้นำแบบมุ่งบริการ โดยได้อธิบาย ถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งบริการว่า “บุคคลที่จะกลายเป็นผู้นำลักษณะนี้ได้ต้องเริ่มต้นที่ ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ที่ต้องการจะบริการหรือดูแลคนอื่นก่อน หลังจากนั้นสถานการณ์ จะนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เสนอลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี (listening) ผู้นำต้องมีการรับฟังเป็นอันดับแรก ต้องรับฟังอย่างแท้จริง ต้องฟังเพื่อจะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการจะสื่ออะไรทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่น และมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ

2. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) ผู้นำต้องยอมรับผู้อื่น มีความเข้าใจในผู้อื่น และมีความเห็นใจผู้อื่นเสมอ เห็นคุณค่าของผู้อื่นไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา ผู้นำจะมีความอดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์แบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะ และมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น

3. การเยียวยา (healing) ผู้นำมีการเรียนรู้และศักยภาพที่จะเยียวยาทั้งร่างกายและ จิตใจของตนเองและผู้อื่น ผู้นำสามารถเยียวยาช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจจากความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความเจ็บปวดของผู้อื่นได้

4. การตระหนักรู้ (awareness) ผู้นำมีการตื่นตัวอย่างมีไหวพริบและมีเหตุผลเพื่อเปิด การรับรู้ให้กว้างขึ้น เข้าใจประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม สามารถเห็นสถานการณ์ส่วนใหญ่ได้จากการบูรณาการ และมีมุมมองที่เป็นองค์รวมมากกว่า มีสติ มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ ต้องเปิดรับการตระหนักรู้สู่ความรู้อย่างแท้จริง และมีความคิดที่ยอดเยียมอย่างสร้างสรรค์

5. การโน้มน้าว (persuasion) ผู้นำใช้การโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับผู้ตามหรือการตัดสินใจในองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นมากกว่าการบังคับให้เชื่อฟัง สร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม โน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่าง นุ่มนวล แต่ชัดเจนและไม่ย่อท้อ โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่ให้เข้าสมาธิใจ ด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับหรือการใช้ความรุนแรง

6. การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) ผู้นำมีความสามารถในการมองปัญหาอย่างเป็นระบบทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มองไปในอนาคต มีการคิดที่มีการสร้าง มโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การอุทิศตนที่เด่นชัดเป็นระยะเวลานาน มีความกระฉับกระเฉง และกระตือรือร้น

7. การมองการณ์ไกล (foresight) ผู้นำมีความสามารถในการหยั่งรู้อย่างลึกซึ้ง เข้าใจ อดีต รู้แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต มีการวิเคราะห์อย่างมีสติ มีกระบวนการมองการณ์ไกล อย่างใช้เหตุผล

8. การให้บริการ (stewardship) ผู้นำใส่ใจอุทิศตนต่อการให้บริการคนอื่นก่อนความต้องการของตนเอง พยายามแสวงหาหนทางเพื่อการตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการขององค์กร มีความต้องการที่จะทำอะไรเพื่อความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือหรือรับใช้ความต้องการของผู้อื่น

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (commitment to the growth of people) ผู้นำ เชื่อมั่นว่าคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นจากภายนอกหรือมากกว่าสิ่งที่เป็นผลงานของบุคลากร อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละคนและทุกๆ คนภายในองค์กร มีความผูกพันกับความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของผู้อื่น มีความสามารถในการระบุความต้องการและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น

10. การสร้างชุมชน (building community) ผู้นำมีวิธีการรื้อฟื้นหรือการสร้างกลุ่ม ชุมชนหรือสังคมนขนาดเล็กขึ้นในองค์กร เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม ทำให้มีความรัก ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรวมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรม การใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน

Barbuto and Wheeler (2006) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้ และการรวบรวมแนวคิดจากองค์ความรู้ของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Greenleaf (2002) Spear

(1995) และ Barbuto and Wheeler (2002) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ความปรารถนาแบบหยิ่งลึกของผู้นำในการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้อื่นในเชิงบวก เป็นความสอดคล้องของจิตวิญญาณ และจุดประสงค์ในการดำเนิน ชีวิตที่ปราศจากความเห็นแก่ตัว เนื่องจากเป้าหมายสูงสุดคือการได้รับใช้ผู้อื่น บุคคลที่มีความเป็น ผู้นำสูงจะช่วยเหลือและพร้อมสำหรับความสนใจของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง และยินดีจะทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ตาม

2. การเยียวยาทางอารมณ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและทักษะของผู้นำในการเยียวยา ฟันฟูจิตวิญญาณจากความลำบากหรือการบาดเจ็บ โดยใช้วิธีการเอาใจเขามาใส่ใจเราและเป็น ผู้ฟังที่ดี อำนวยความสะดวกในกระบวนการฟื้นฟู สร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและ ส่วนตัวสำหรับผู้อื่น อย่างมีอาชีพ ผู้ตามที่ได้รับการเยียวยาทางอารมณ์เนื่องจากบาดเจ็บจาก ประสบการณ์ส่วนตัว สามารถเป็นผู้นำได้

3. การมีภูมิปัญญา หมายถึง การรับรู้สิ่งรอบตัวและนำมาผสมผสานกับผลที่คาดหวังเอาไว้ ผู้นำจะมีความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และความเข้าใจในความหมาย ของพวกเขา ผู้นำที่มีภูมิปัญญาสูงจะมีลักษณะเป็นผู้สังเกต และสามารถคาดการณ์การทำงาน กับสิ่งรอบตัวได้ ภูมิปัญญาเป็นความคิดที่สมบูรณ์แบบและสามารถใช้ได้จริง เกิดจากความรู้และ การใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

4. การวางแผนในการโน้มน้าว หมายถึง การที่ผู้นำใช้คำพูดที่มีเหตุผลและกรอบทาง จิตใจในการจูงใจ มีทักษะในการวางแผนและแนวคิดที่เป็นไปได้สูงถ่ายทอดเป็นคำพูดในโอกาสเหล่านั้น มีการสนับสนุนผู้อื่นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร และชักจูง นำเสนอเหตุผล เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่น ได้ลงมือทำในสิ่งนั้น

5. การเป็นเสมือนผู้รับใช้องค์กร หมายถึง ผู้นำเตรียมองค์การในการให้สิ่งที่ดีกับสังคมโดยการพัฒนาการจัดโปรแกรม และการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับจริยธรรมหรือ ค่านิยม รวมถึงการรับผิดชอบความเป็นอยู่ของชุมชน เพื่อให้กลยุทธ์และการตัดสินใจ

Wong (2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการเอาไว้ 7 องค์ประกอบดังนี้

1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เป็นการเลือกที่จะยอมรับบุคคลแต่ละคนในความเป็นตัวตนของเขาที่แท้จริง สามารถระบุความต้องการของแต่ละคน ตลอดจนแสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรผู้ตามแต่ละคนด้วย

2) การบำรุงรักษาบุคคล เป็นการแสวงหาการสมานบาดแผลของผู้ป่วย ทั้งบาดแผลทางกาย และทางใจ เป็นคุณลักษณะที่มีวิจารณ์ญาณ และพร้อมที่จะเข้าใจบุคคลอย่างแท้จริง

3) การตระหนักรู้ เป็นการที่สามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำฝ่ายบริการจำเป็นต้องเข้าใจว่า การทำงานในฐานะผู้นำ เป็นการตอบสนองเสียงจาก เบื้องบน

4) การโน้มน้าวใจ เป็นการทำให้บุคคลอื่นเชื่อในตัวผู้นำ และยินยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำ กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ คุณสมบัติของการโน้มน้าวใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการทำให้คนอื่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำย่อมนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

5) การสร้างมนต์ทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำที่สร้างความฝันอันยิ่งใหญ่ ทั้งความฝันของ ผู้นำและผู้ตามในองค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

6) การมีจิตบริการ เป็นการสร้างจิตสำนึกการดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น ความรับผิดชอบใด ๆ ที่ผู้นำฝ่ายบริการได้รับ ผู้นำต้องปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ และความเชื่อใจ เพราะว่าคุณูก คาดหวังให้ทำทุกสิ่งเพื่อองค์กร

7) การพัฒนาบุคคล เป็นการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล เป็นความเชื่อของผู้นำที่เชื่อมั่นว่า บุคคลทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการ จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้ เลื่อนำทฤษฎีองค์ประกอบภาวะผู้นำฝ่ายบริการจากแนวคิดของ Greenleaf (2002) ในด้านการเห็น ออกเห็นใจผู้อื่น (empathy) มาใช้ในการวิจัยเพื่อหาแนวทางการบริหารสถานักเรียนเพื่อการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการ ในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราชสุรินทร์ ตั้งตรงจิตร 12 ในครั้งนี้

แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ

4.1 ความหมายของความเห็นอกเห็นใจ

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นนั้นมีความหมายหลากหลาย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไว้ ดังนี้

สุขอรุณ วงษ์ทิม (2561) ได้ให้ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นว่า ความสามารถของ ผู้ให้คำปรึกษาในการที่จะเข้าใจในความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้รับบริการได้อย่าง ถูกต้อง ในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมีการสื่อสารเพื่อ ตอบสนองย้อนกลับให้ผู้รับบริการได้รับรู้ในความรู้สึกของผู้ให้คำปรึกษา

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564) กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจ เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างถูกต้อง

สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565, น.8) ให้ความหมาย ความเห็นอกเห็นใจไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามที่จะเข้าใจ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ให้ความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ปฏิเสธและให้ความสำคัญทุกคนเท่าเทียมกัน สามารถแสดงให้เห็นถึงความกรุณา ห่วงใย ให้กำลังใจผู้อื่นจนกระทั่งผู้นั้นได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นไว้วางใจจากผู้อื่นด้วยดี

Goleman (1998 อ้างถึงใน จิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 8) ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจไว้ว่าเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น

Corey (2008) ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจไว้ว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึงสถานะของจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลอื่นเปรียบเสมือนการได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้น จนสามารถเข้าใจในมุมมองหรือความรู้สึกของบุคคลนั้นได้เป็นอย่างดี

Bar-On and James (2000) ได้ให้ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไว้ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ และชื่นชมกับความรู้สึกของบุคคลอื่น รวมถึงความสามารถในการอ่านอารมณ์บุคคลได้ มีความห่วงใย และสนใจบุคคลอื่น

Holfman (2000) ได้ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไว้ว่า เป็นการตอบสนองทางด้านความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นที่กำลังเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดความรู้สึกของตนเองเป็นที่ตั้ง

Ioannidou and Konstantikaki (2008) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นความสามารถในการเข้าถึงสถานะของจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลอื่น เปรียบเสมือนการได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้น จนสามารถเข้าใจในมุมมองหรือความรู้สึกของบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

Ra (2011) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นการแสดงออกถึงการเข้าใจ ตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความคิดของบุคคลอื่นในเหตุการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังประสบ และแสดงออกถึงความรู้สึกและความคิดโดยปราศจากอคติ

สรุปได้ว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง

4.2 ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ

ความเห็นอกเห็นใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเพราะเราจะต้องมีการพบปะพูดคุยกับผู้อื่น มีการทำงานร่วมกัน ในการทำงานร่วมกันนั้นก็จะต้องมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ ไว้ดังนี้

Peter (1978, p. 116) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสำคัญมากในการติดต่อกับผู้อื่น ความเข้าใจผิด การโต้แย้งจะไม่เกิดขึ้นหากเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น หากเห็นแก่ตัว มีอคติ และพอใจกับสิ่งเดิม ๆ ก็ยากที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Salovey & Mayer (1990) กล่าวว่า การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่น ทักษะนี้จะทำให้คนนั้นเข้าใจคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของสังคมในที่สุด

Smith (2002 อ้างถึงในจิตราภรณ์ วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์, 2545; ทองกวอดจิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 9-10) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจจัดเป็นทักษะทางสังคมในการที่สร้างและรักษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของคนอื่น รวมถึงความสามารถในการทำนายว่าแต่ละคนคิด รู้สึกพูดเกี่ยวกับตัวเองหรือผู้อื่นอย่างไรเปรียบเหมือนสัมพันธ์ที่ 6 ที่มีแนวโน้มจะรับรู้และคาดการณ์ถึงความรู้สึกตนเองและมีความเข้าใจจิตใจผู้อื่น 2 ประการ คือ (1) ความเข้าอกเข้าใจเป็นทักษะและสามารถเรียนรู้ได้ (2) เป็นส่วนจำเป็นต่อการสร้างสัมพันธ์ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความเห็นอกเห็นใจเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิตเพราะจะทำให้เราเข้าใจความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้จึงทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้อย่างสงบสุข

4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ

Eisenberg (1997, p. 121-124 อ้างถึงใน วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์, 2545, น. 13; ทองกวอดจิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 16-17) ได้กล่าวถึงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy ไว้ในเรื่องของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ 1 : เหตุผล 2 ประเภทที่ไม่ถูกต้อง (Two Uncorrelated Type)

1.1 ความสุขสบาย เกี่ยวกับคนอื่น กล่าวคือมักเห็นกับประโยชน์ของตัวเองมากกว่าที่จะเห็นใจคนอื่น พฤติกรรมที่ถูกต้องจึงเป็นวิธีการที่สามารถสนองความพอใจหรือความต้องการของตนเอง จะนำมาเป็นเหตุผลหลักในการที่จะช่วยหรือไม่ช่วยเหลือบุคคลอื่น รวมถึงในการตัดสินใจนั้น ต้องเป็นผลประโยชน์ของตนเองโดยตรง

1.2 การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น กล่าวคือ การแสดงความคิดเห็นโดยการคำนึงถึงความต้องการด้านร่างกายตามข้อเท็จจริง และความต้องการของคนอื่น สามารถคิดได้ว่าความต้องการของคนอื่นแตกต่างกับความต้องการของตนเอง เป็นการเรียนรู้ง่ายๆโดยไม่ผ่านการสุมบพบาพ คำพูดที่แสดงถึงความเห็นใจหรือการอ้างถึงเหตุผลในการที่จะโกรธ

ระดับ 2 : กรเห็นด้วยและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือลักษณะคลิกภาพ (Approval and Interpersonal) เข้าใจลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลว่ามีทั้งดีและไม่ดี พฤติกรรมยอมรับผู้อื่นโดยสามารถให้เหตุผลที่แสดงถึงการเอื้อสังคมหรือกับพฤติกรรมที่ไม่ให้การช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นเพราะการช่วยเป็นสิ่งที่ดี หรือ เพราะเขาจะชอบถ้าฉันช่วยเขา

ระดับ 3 : ความเห็นอกเห็นใจ แบ่งเป็น

3.1 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathic Orientation) การตัดสินใจของบุคคลในการตอบสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เรียนรู้ด้วยการเข้าใจคนอื่น และรับรู้ความรู้สึกโกรธ หรือ ความรู้สึกทางบวกโดยสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้อื่นเช่น รู้ว่าเขารู้สึกอย่างไร รู้สึกแยถ้าไม่ได้ช่วยเขา เพราะเขาเจ็บหนัก

3.2 ระดับการเปลี่ยนแปลง (Transitional Stage) การตัดสินใจว่าจะช่วยหรือไม่ช่วย รวมถึงการตีค่าภายในตัวของบุคคล บรรทัดฐาน หน้าที่ หรือความสามารถในการตอบสนอง การอ้างถึงความสำเร็จในการปกป้องสิ่งที่ถูกต้องและการทำให้เป็นเกียรติต่อผู้อื่น การอ้างถึงภายในตัวบุคคล ด้วยการเคารพความรู้สึก และการประเมินค่าที่มีอยู่ในตนเองเป็นการตัดสินใจที่เห็นในระดับนี้

ระดับ 4 : ระดับที่ซึมซาบภายใน (Strongly Internalized Stage) การตัดสินใจว่าจะช่วยเหลือหรือไม่ช่วยอยู่ในพื้นฐานของการประเมินค่าในตัวบุคคล บรรทัดฐานหรือความสามารถในการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลและโครงสร้างของสังคม ความเชื่อในความมีเกียรติ ความถูกต้องและความเสมอภาคของบุคคล ความรู้สึกที่มีทั้งทางด้านบวกและลบ จะมีความสัมพันธ์กับการเคารพ และประเมินค่าที่มีอยู่ในตนเอง และยอมรับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้ เช่น ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยบุคคลอื่นเมื่อเขาต้องการ หรือฉันจะรู้สึกแยถ้าไม่ได้ช่วย เพราะฉันจะรู้สึกว่าคุณไม่มีค่า

Feshbach (2000, p. 1 อ้างถึงใน วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์, 2545, น. 14; ทองกวาดจิตราภรณ์ ทองกวาด, 2555, น. 17) ได้กล่าวถึงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ว่าเป็นการตอบสนองการรู้สึก ร่วมในอารมณ์ด้วยประสบการณ์ของเด็กตามลักษณะอารมณ์ของผู้อื่น

รูปแบบของความเห็นอกเห็นใจ (Model of Empathy) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ด้านที่ 1 : ระดับสติปัญญาด้านพื้นฐาน (Primary Cognitive Level) เป็นความสามารถในการบรรยายและอธิบายระดับความรู้สึกของบุคคลอื่น เช่น มีความสุข หรือเศร้าได้

ด้านที่ 2 : ระดับสติปัญญา มีการสะท้อนหรือความเข้าใจสังคม หมายถึง ความสามารถที่สมมติว่าเป็นคนอื่นและสวมบทบาทเป็นคนอื่น เป็นความคิดที่ได้จากการสังเกตสถานการณ์ที่เหมือนกัน เป็นประสบการณ์ตรงจากสถานการณ์นั้น

ด้านที่ 3 : การตอบสนองตามอารมณ์ (Emotion Responsiveness) เป็นการสังเกตของเด็กที่ได้พบประสบการณ์ทางอารมณ์ทั้งทางบวก และทางลบเช่น สังเกตสีหน้า ท่าทางหรือพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลและสามารถเข้าร่วมในอารมณ์นั้นๆของผู้อื่นได้

Peter (1978, p.115) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นว่าคำพูดในลักษณะ “ฉันเสียใจจริงๆ” “ฉันเข้าใจดี” หรือ “ฉันก็เคยเหมือนกัน” แสดงถึงความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น ทุกคนมีระดับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับใดระดับหนึ่ง ความสามารถนี้ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่พัฒนามาจากประสบการณ์ตอนเด็ก การศึกษาและประสบการณ์ สำหรับนักจิตวิทยาแล้วความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ ความสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ของผู้อื่น โดยอาศัยประสบการณ์ที่เหมือนกันของตนเอง มาคาดคะเนอารมณ์พฤติกรรมของผู้อื่น โดยที่จะต้องพาตัวเราเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อให้รับรู้อารมณ์ ความรู้สึก วิตกกังวล และสังเกต คาดเดาว่าเขาน่าจะแสดงออกอย่างไร สีหน้า ท่าทาง หน้าแดง หรือสั่น เมื่ออยู่ในเหตุการณ์นั้นๆ คงอาจจะต้องหคนที่แสดงท่าทาง เช่นนั้นด้วย คิดว่าผู้อื่นกำลังวิตกกังวลเช่นเราหรือไม่ จะทำให้เรานั้นสามารถหาข้อสรุปได้ถูกต้อง ซึ่งคนเราสามารถพัฒนาความสามารถตัดสินคนจากลักษณะท่าทาง โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาสะสมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหากจะพัฒนาความสามารถนี้ คุณต้องพบปะผู้คนให้มาก และสังเกตพวกเขาอย่างใกล้ชิด ดูการแสดงสีหน้า ท่าทาง ลักษณะการพูดจา ลักษณะทางกายภาพของเขา เปิดหูเปิดตารับรู้ถึงสัญญาณที่เขาแสดงออกมาให้เห็น แล้วคุณจะทำอย่างไร พัฒนาประสาทรับรู้ให้แม่นยำ แยกแยะความแตกต่างแม้เล็กน้อยได้ ลองศึกษาคนที่ให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ว่าเขาแสดงออกอย่างไรให้ดูดี แล้วผลที่ได้เป็นแง่ดีหรือกลางๆ สังเกตเห็นความกังวลใจ ความไม่มั่นใจบ้างไหม เช่นการเคลื่อนไหวมือโดยไม่จำเป็น เกาศีรษะ ถูบคาง เคาะนิ้ว การใช้คำ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณสรุป

ภาพออกมาว่า คุณควรทำเช่นไร การมองคนจากลักษณะท่าทางนี้มีหลุมพรางที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดอยู่มาก เช่น ความชอบหรือไม่ชอบ ใครอยู่ก่อนแล้ว ก่อให้เกิดอคติได้ ลักษณะทางกายภาพก็เช่นกัน ก็ก่อให้เกิดอคติ เช่น มักคิดว่าผู้หญิงสวยมักโง่ หน้าผากสูงจะฉลาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ข้อสรุปผิดพลาดได้

ความเห็นอกเห็นใจถือว่าเป็นความไม่เห็นแก่ตัวโดยสมบูรณ์ ซึ่งการกระทำสิ่งเหล่านี้จะทำให้เราเกิดความเห็นใจ เข้าใจ ร่วมรู้สึกกับบุคคลนั้นๆ และพยายามอยากจะเอื้อเพื่อช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์อีกด้วย ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมเอื้อเพื่อตามมา ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากนัก จะเห็นได้ว่า คนฉลาดมาก ๆ บางครั้งก็ไม่ค่อยเห็นใจผู้อื่นเพราะคิดหาเหตุผลตรรกะต่าง ๆ ไม่ค่อยรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก แม้ของตนและของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสำคัญอย่างยิ่งในการสนทนา หากเราพูดคุยกับคนที่เกิดมีความเห็นไม่เหมือนกับเรา เราก็จะคิดว่าทำไมเป็นเช่นนั้น ประสบการณ์หรือเหตุการณ์อะไรทำให้คุณสนทนาของเราคิดเช่นนั้น คนที่มองตัวเองเป็นหลักไม่มีใครจะเข้าใจผู้อื่น ทำตัวเข้าทำนอง “สะเพร่า ชุ่มซำไม่เข้าเรื่อง” ไม่คิดว่าหากเป็นตนเองแล้วจะเป็นอย่างไร พยายามที่จะไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นที่แตกต่างจากตัวเองที่ทำตัวก้าวร้าว

วัลย์รัตน์ วรรณโพธิ์ (2545 อ้างถึงใน จิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 14) ได้สรุปว่าผู้ที่มีความสามารถในความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นควรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

- 1) สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก และการแสดงออกของผู้อื่นโดยสามารถเอาความรู้สึกของผู้อื่นจากการแสดงทางสีหน้าได้ว่าผู้อื่นมีสีหน้าอย่างไร เขารู้สึกอย่างไร พยายามแปลความหมายทั้งสีหน้าท่าทางคนรอบข้าง
- 2) มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่นโดยสมมติว่าเราอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย เพื่อเข้าใจ รับรู้และสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องเป็นความพยายามรวบรวมประสบการณ์ และความรู้สึกของตนเองในขณะที่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ของคนอื่น
- 3) สามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวย บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นได้ถูกต้อง

จากทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่านักจิตวิทยาแต่ละท่านได้อธิบายการเกิดและพัฒนาการความเห็นอกเห็นใจตามแนวคิดของตนไว้ ซึ่งได้กล่าวถึงความเห็นอกเห็นใจในลักษณะที่ว่าทำให้เข้าใจมนุษย์ดีขึ้นและต้องการที่จะเอื้อเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะยึดแนวคิดของปีเตอร์ ลาสเตอร์ร่วมด้วย ซึ่งแนวคิดนี้เชื่อว่าทุกคนมีระดับ

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับใดระดับหนึ่ง ความสามารถนี้ไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่พัฒนามาจากประสบการณ์ตอนเด็ก การศึกษาและประสบการณ์

4.4 องค์ประกอบของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Goleman (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) เป็นการที่บุคคลเข้าใจถึงความรู้สึกมุมมอง และข้อวิตกกังวลของบุคคลอื่น รวมทั้งเป็นการรู้สึกเข้าใจว่าผู้อื่นมีความต้องการอะไร อย่างไร ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น (Developing Others) เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องและข้อควรปรับปรุงของบุคคลอื่น รวมทั้งการมีความรู้สึกต้องการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ และความสามารถของบุคคลอื่นให้พัฒนาสูงขึ้น โดยไม่สนใจถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้น

3. มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ (Service Orientation) เป็นการที่บุคคลสามารถรับรู้ คาดการณ์คาดคะเนความต้องการของบุคคลอื่นได้ว่ามีความต้องการอะไร อย่างไร รวมถึงการที่บุคคล รู้สึกว่าต้องการตอบสนองในความต้องการเหล่านั้น โดยมีความต้องการที่จะทำสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการ โดยไม่คาดหวังผลตอบแทนอย่างใด

4. การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น (Leveraging Diversity) เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า และมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่บุคคลนั้นเป็น หรือกระทำโดยเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนแตกต่างกันรวมทั้งเป็นการที่มีความรู้สึกว่าการให้ออกาสบุคคลที่ด้อยโอกาสได้เป็นหรือได้กระทำในสิ่งที่ทัดเทียมบุคคลอื่นได้

5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม (Political Awareness) เป็นการที่บุคคลเข้าใจถึงความคิดเห็นของกลุ่ม อารมณ์ของกลุ่มในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเป็นการเข้าใจและทราบถึงความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มว่าเป็นอย่างไรในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4.5 แนวทางการเสริมสร้างพัฒนาความเห็นอกเห็นใจ

นันทนา วงษ์อินทร์ (2543, น. 144 อ้างถึงใน จิตรราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 14-15) การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ควรมีแนวทางฝึกปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด ถ้อยคำ น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ ฝึกสังเกตบ่อยๆ จะเห็นอารมณ์ของเขาจากสิ่งต่างๆ เราสังเกตเฉพาะสีหน้า แววตา จะสังเกตได้ง่ายกว่าจุดอื่น

2. การอ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็น ว่าเขากำลังมีอารมณ์ความรู้สึกใด ตรวจสอบโดยการถามความรู้สึกเขา แต่จะตรวจสอบต้องทำในสภาพเหมาะสม มิฉะนั้นอาจเป็นการทำลายความรู้สึกกันได้ ถ้าเราได้ฝึกการให้ความสนใจและการสังเกตบ่อยๆ จะมีความชำนาญในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกและการอ่านความรู้สึกของบุคคลมากขึ้น

3. ทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่หรือที่เรียกกันทั่วไปคือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ถึงแม้จะไม่ถูกต้องทุกประการแต่ก็มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันบ้าง

4. แสดงการตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกัน ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545, น. 101 อ้างถึงใน จิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 16) กล่าวว่าเราสามารถแบ่งวิธีการเรียนรู้เพื่อสร้างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ 2 วิธี คือ

1. การฝึกกระตุ้นประสาทพ่นคลาย (Vagus Tone) เพราะมีงานวิจัยที่พบว่าเด็กซึ่งเข้าใจผู้อื่น มักมีระบบประสาทอัตโนมัติแบบพ่นคลาย การฝึกหายใจเข้าท้องพอง หายใจออกท้องยุบ การฝึกโยคะ ชีกง การฝึกร้องเพลงต่าง ๆ ก็สามารถกระตุ้นระบบประสาทพ่นคลายได้ ทั้งนี้จึงสามารถนำมาใช้ในการฝึกความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ด้วย

2. การเรียนรู้พฤติกรรมและเหตุผล โดยเน้นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ (helping) แบ่งปัน (sharing) และใส่ใจ (caring) นั่นก็คือกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่สอนและทำให้เด็กซึมซับความอยากช่วยเหลือ ใส่ใจและแบ่งปันผู้อื่นก็จะกระตุ้นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ด้วย ตัวอย่างของกิจกรรมเหล่านี้ เช่น

- การช่วยเหลือเพื่อนทำรายงาน ช่วยเหลือพ่อแม่ล้างจาน ช่วยเหลือคนแก่ข้ามถนน
- การแบ่งปัน เช่น การทำบุญ การบริจาคต่างๆ การให้เพื่อนหยิบยืมหนังสือ
- การใส่ใจ ได้แก่ การสนใจความรู้สึกของผู้อื่น การอ่านสีหน้าเพื่อนแล้วแปล

ความหมายการเล่นเกมนัดดี

ประสงค์ สังข์ไชย (2545, น. 56 อ้างถึงใน จิตราภรณ์ ทองกวอด, 2555, น. 15-16) กล่าวว่า การฝึกฝนทักษะความเห็นอกเห็นใจนั้นประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การอ่านอารมณ์และความรู้สึก คือ การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น โดยรับรู้จากการสังเกตจากอารมณ์ และความรู้สึกที่แสดงออกทางสีหน้าท่าทาง หรือการใช้น้ำเสียงการพูด

2. การฝึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ การคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่น โดยการลงมติว่าทำแล้วอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย เช่น เราสังเกตเห็นว่าสีหน้าเพื่อนไม่ค่อยสบายใจ เมื่อสอบถามทราบว่าเพื่อนมีปัญหาถูกเจ้านายตำหนิว่าไม่มีความรับผิดชอบ ทำให้งานเกิดความเสียหายมาก ตรงจุดนี้เราอ่านความรู้สึกจากทางสีหน้า และลองคิดว่าถ้าเป็นเราถูกเจ้านายตำหนิแบบนี้เราจะมีความรู้สึกอย่างไร

3. การฝึกตอบสนองที่สอดคล้อง คือ การแสดงออกของเราที่เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งการแสดงออกถึงความเข้าใจและเห็นใจนั้นอาจจะออกมาในรูปของคำพูดที่แสดงถึงความเห็นใจและให้กำลังใจ

กล่าวโดยสรุป ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้อยู่เสมอซึ่งนักจิตวิทยา นักการศึกษาแต่ละคนจะมีวิธีการเสริมสร้างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่คล้ายคลึงกัน คือ การฝึกการเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ที่เขากำลังเผชิญอยู่ และการอ่านอารมณ์ ความรู้สึกโดยทางสีหน้า แววตาของผู้อื่นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน

ในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียนในการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ครั้งนี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานักเรียน

องค์กรนักเรียนภายในโรงเรียน เป็นองค์กรที่สร้างพื้นฐานประชาธิปไตยให้กับเยาวชนได้เป็นอย่างดี นั่นคือ สถานักเรียน และผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานักเรียนเรียกว่า คณะกรรมการสถานักเรียน (สุदारัตน์ พิมพบุตร, 2555, น. 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

Charter เริ่มทำการทดลอง จัดกลุ่มนักเรียนขึ้นในประเทศอังกฤษ ในปีคริสต์ศักราช 1819 และ 1894 ได้มีการจัดสถานักเรียนขึ้นในมหาวิทยาลัย Virginia และโรงเรียน George Junior Public ณ New York ตามลำดับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนมีประสบการณ์แห่งความมีอิสรภาพ เช่นเดียวกับผู้ใหญ่ แต่ยังไม่สำเร็จ จนกระทั่งคริสต์ศตวรรษที่ 20 ชาวอเมริกัน ได้ตัดสินใจยกเลิก ระบบการศึกษาแบบยุโรป และจัดตั้งสถานักเรียนขึ้น ทำให้สถานักเรียนแพร่หลายไปตามโรงเรียน และวิทยาลัยต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต ด้วยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติโดยตรงและเพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพจิตที่ดี Jacobson (1963, p. 272 อ้างถึงใน นงคราญ อนุกุล, 2558, น. 61)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 24) ได้กล่าวถึงหลักการและ แนวคิดการดำเนินกิจกรรมสถานักเรียน ไว้ดังนี้ เด็กและเยาวชนนี้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่ง หาก ได้รับการพัฒนาและได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมเป็นกำลังสำคัญ ในการ สืบทอดความเป็นชาติ ศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สามารถพัฒนา ประเทศชาติให้เจริญงอกงามเทียบเท่าอารยประเทศ เด็กและเยาวชนทุกคน จึงเป็นอนาคตของ สังคมทุกระดับและเป็นความหวังของแผ่นดิน

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งของนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนตาม กระบวนการนิติธรรมและ เป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย มีจิต วิญญาณในการใช้ธรรมาภิบาล รู้จักการมีส่วนร่วม เรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และเรียนรู้การเป็น ผู้นำ ซึ่งเป็นแนวคิดเดิมของ จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาทางการศึกษา ซึ่งกล่าวไว้ใน ประชาธิปไตยกับการ ศึกษา (พ.ศ. 2460) เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ เป็นต้นกล้า ประชาธิปไตยที่มั่นคงเข้มแข็งของสังคมไทย ซึ่งในโรงเรียนระดับมัธยมทั่วโลก ในประเทศ สหรัฐอเมริกาแคนาดา และออสเตรเลีย นั้นเรียกสถานักเรียนหลายแบบมากนอกจากชื่อนี้ เช่น รัฐบาลนักเรียน (Student government) หรือ สภากิจกรรมนักเรียน (Student Activity Council), สหพันธ์สถานักเรียน (Student Council Association or S.C.A) และคณะกรรมการนักเรียน (Student Committee) โรงเรียนที่ใช้ระบบสถานักเรียนเป็นแห่งแรกก็คือโรงเรียนลูมิส ชาร์เพย์ ใน เมืองวินเซอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เป็นกิจกรรมในหลักสูตร ประมาณปี พ.ศ. 2463 ในประเทศไทย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ใช้ระบบสถานักเรียน คือ คณะกรรมการ นักเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา และสถานักเรียนนั้นยังเปรียบเสมือนเวทีสำหรับฝึกให้นักเรียนเป็น บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์และนักประชาธิปไตยอย่างแท้จริง คือ รู้จักการเป็นผู้ให้ ผู้รับ ผู้นำและผู้ตาม

ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และการทำงานเป็นทีมโดยช่วยแบ่งเบาภาระของครูได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้เด็กคิด เป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ อีกทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบันที่มุ่งเน้นความเป็นไทย เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 17)

5.2 ความหมายของคณะกรรมการสถานักเรียน

คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสถานักเรียนมีผู้ให้ความหมายที่หลากหลายทั้งให้ความหมายรวมกันและแยกกันแตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปได้ดังนี้

นงคราญ อนุกุล (2558, น. 63) ได้ให้ความหมายของสถานักเรียน สรุปได้ว่า สถานักเรียนหรือคณะกรรมการนักเรียน หมายถึง สถาบันของผู้แทนนักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งมาจากนักเรียนภายในโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการจัดกิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำโดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะฝึกให้นักเรียนรู้จักปกครองตนเองและทำงานร่วมกันได้ในระบอบประชาธิปไตย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, น. 25-30) ได้ให้ความหมายของสถานักเรียนว่า เป็นหนึ่งในกิจกรรมสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการพื้นฐานของกระบวนการทางประชาธิปไตย ซึ่งจะช่วยสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง และทำให้เกิดการมองเห็นคุณค่าของประชาธิปไตย เกิดเป็นความมุ่งมั่นที่จะใช้หลักการปกครองที่ดี เพื่อให้สังคมที่อยู่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อกระบวนการต่าง ๆ ถูกจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผลที่ได้คือนักเรียนที่อยู่ในกิจกรรมสถานักเรียน จะพัฒนาตัวเองให้เป็นพลเมืองอันพึงประสงค์ของประเทศชาติ เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยไทยให้มั่นคงไปพลูลย์ สร้างความเข้มแข็งให้แก่การเมืองการปกครองของประเทศชาติ อันเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558, น. 49) ให้ความหมายของสถานักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งไม่ขัดแย้งกับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดไว้ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนดำเนินชีวิตตามวิถีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของสังคม

ชนาธิป สำเร็จ (2560, น. 9) ให้ความหมายของสถานักเรียน หมายถึง องค์กรนักเรียนที่ได้มาจากการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมใน

ด้านความเป็นประชาธิปไตยและช่วยพัฒนาโรงเรียน นักเรียนและชุมชนตามพฤติกรรมหรือวิถีประชาธิปไตย

คเชนเทพ จันทรวงศ์ (2561, น. 27) ให้ความหมายของสภานักเรียน หมายถึง องค์กรของนักเรียนรูปแบบหนึ่งโดยผ่านการเลือกตัวแทนจากนักเรียนทั้งหมด เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลสิทธิเสรีภาพของนักเรียนอันพึงได้รับ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนอันเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน รวมถึงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางนักเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมตามวิถีทางประชาธิปไตย เตรียมพร้อมออกไปเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563, น. 34) กล่าวว่า คณะกรรมการสภานักเรียน หมายถึง คณะนักเรียนที่ได้รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนักเรียนในโรงเรียน ในการเสนอความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นตัวแทนประสานความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงริเริ่มจัดทำโครงการอันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนโรงเรียน และชุมชน

Arbuckle (1995) มีความเห็นว่า สภานักเรียนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตยได้อย่างดียิ่ง จะช่วยให้เด็กได้ประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติในที่สุด

จากความหมายของคณะกรรมการสภานักเรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สภานักเรียนหมายถึงองค์กรนักเรียนที่ได้มาจากการเลือกตั้งเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักเรียนในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านความเป็นประชาธิปไตยและช่วยพัฒนาโรงเรียนนักเรียนและชุมชนตามวิถีประชาธิปไตย

5.3 ความสำคัญของคณะกรรมการสภานักเรียน

คณะกรรมการสภานักเรียนเป็นตัวแทนของนักเรียนที่เข้ามาทำงานในสภานักเรียนช่วยผลักดันโครงการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียนและประสานงานชุมชน ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 33) กล่าวถึงประโยชน์ของสภานักเรียนไว้ดังนี้

1. เป็นกลไกสำคัญเพื่อการพัฒนาสังคมโรงเรียนให้เป็นสังคมประชาธิปไตย
2. เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำ

3. เป็นเวทีให้นักเรียนได้ฝึกทักษะและประสบการณ์ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยและการใช้
 ธรรมาภิบาล

4. สร้างโอกาสให้นักเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยอย่างสงบสุข

5. เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปลูกฝังจิตวิญญาณประชาธิปไตยและการใช้ธรรมาภิบาล
 ให้แก่นักเรียน

วาสนา บุญขจร (2555, น. 8) กล่าวถึง ความสำคัญของงานสภานักเรียน คือ งานที่ช่วย
 พัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็น
 พลเมืองที่ดีของชาติ ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพและใช้ความสามารถของตนในการดำเนินชีวิตได้
 อย่างมีความสุข

สุดาร์ตน์ พิมพบุตร (2555, น. 17) กล่าวว่า คณะกรรมการสภานักเรียน เป็นองค์กรภายใน
 โรงเรียนที่พัฒนานักเรียนทุกคนในโรงเรียน ช่วยสร้างผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
 ได้เป็นการสร้างพื้นฐานความเป็นผู้นำของนักเรียน เป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ
 สร้างพื้นฐานการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี

รุจน์ ภาขา (2560, น. 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรม “สภานักเรียน” หรือเรียกอีก
 อย่างหนึ่งว่า “คณะกรรมการนักเรียน” (Student council) เป็นหนึ่งในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
 (Extra-curricular) ที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่ากิจกรรมสภานักเรียน นั้นเป็นกิจกรรมที่
 สามารถพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะประชาธิปไตยให้กับนักเรียนได้สภานักเรียน เป็นการจำลอง
 การทำงานของระบบสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งถือเป็นสภาตัวแทนของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย
 นำมาสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนเพื่อเป็นการฝึกฝนให้นักเรียนได้รู้จักการบริหารงานตามระบอบ
 ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามแบบการปกครองของประเทศไทย

จากความสำคัญของสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัย
 สามารถอธิบายและสรุปได้ว่า คณะกรรมการสภานักเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเรื่อง
 งานของสภานักเรียน ช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตในวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ได้ฝึกฝนทักษะภาวะ
 ผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนใน
 โรงเรียนประพฤติปฏิบัติตามได้ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

4. บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 10) กล่าวเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียนไว้ในคู่มือสถานักเรียน พ.ศ. 2560 ไว้ดังนี้

4.1 บทบาทของสถานักเรียน

1. เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่วนรวมตามหลักธรรมาภิบาล
2. ปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางสันติวิธี
3. ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและส่วนร่วม
4. สืบสานความรู้ ภูมิปัญญา อนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ
5. เป็นผู้นำเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม
6. ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับทุกหน่วยงาน องค์กรชุมชนต่าง ๆ
7. รณรงค์ให้นักเรียนทำความดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

4.2 หน้าที่ของสถานักเรียน

1. ดูแลทุกข์ สุข ของนักเรียน และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
2. ประสานงานกับบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าที่นักเรียนควรได้รับ
3. รับผิดชอบงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน
4. คัดริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์ สามารถปฏิบัติได้จริง และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน
5. ดูแลสอดส่อง และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า
6. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทันต่อเหตุการณ์และตรงไปตรงมา
7. เสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ
8. วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูที่ปรึกษา
9. ปฏิบัติงานโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ หรือข้อบังคับ อื่นใดของทางราชการ พร้อมทั้งต้องรักษาไว้ซึ่งศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

4.3 การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียน

การดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้อง สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานักเรียนด้วย การนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติ การใช้หลักความสมานฉันท์ การใช้แนวทางสันติวิธีในการดำเนินงาน อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนา ทักษะการเป็นผู้นำ การสร้างและพัฒนาเครือข่าย การสร้างลักษณะนิสัยให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสาและมีจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งองค์ความรู้แต่ละเรื่องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคมอันได้แก่ ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชนที่จะช่วยให้เกิดความถูกต้อง ความชอบธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และมีความเห็นร่วมกันในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุ หลักการสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ 6 หลักการ คือ

1. หลักนิติธรรม คือ การปกครองภายใต้ขอบเขตของระเบียบ แบบแผน โดยใช้กฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงาน
2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นสำคัญ
3. หลักความโปร่งใส คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถ ตรวจสอบได้
4. หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการดำเนินงาน
5. หลักความรับผิดชอบ คือ ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่
6. หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (คนเก่ง)
 - 1.1 มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 1.2 มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- 1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- 1.4 มีความสามารถในการคิดริเริ่มหรือการพัฒนางาน
- 1.5 มีความมั่นคงทางอารมณ์
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (คนดี)
 - 2.1 มีความขยันในการทำงาน
 - 2.2 มีความเพียรพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงาน
 - 2.3 มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรประกอบ การทำงาน
 - 2.4 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
 - 2.5 มีระเบียบวินัยในการทำงาน
3. ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (มีน้ำใจ)
 - 3.1 ให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3.2 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 ยิ้มแย้มแจ่มใสมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 3.4 วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย น่าเลื่อมใส ศรัทธา
 - 3.5 ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.1 ความหมายและความสำคัญ

ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงค์ (2556, น. 17) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่าเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเพื่อน าผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษารวบรวมหรือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้หลาย ๆ ครั้ง กระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ โดยขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ

กัญญา วิทวัชรา (2560, น. 5) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายอย่างมีระบบและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะถึงการปฏิบัติงานเพื่อเข้าใจดีขึ้นหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ

สมปอง พะมูลิลา (2561) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการวิจัย ที่มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหา เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติโดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและเหมาะสม เน้นที่การสร้างความปลอดภัยอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัย จนเกิดองค์ความรู้ใหม่

ทัศนธร จัวยสวัสดิ์ (2564, น. 60) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาวิธีการแก้ไขปัญหที่กำลังเผชิญอยู่ ณ ขณะนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผน ปฏิบัติ สังเกต และสะท้อน กล่าวคือ ผู้วิจัยต้องวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษาค้นคว้ามา กระทั่งเป็นที่มั่นใจและเชื่อถือได้ว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง จากนั้นจึงปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ระหว่างปฏิบัติตามแผนนี้จะต้องสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ เมื่อดำเนินการปฏิบัติตามแผนเสร็จสิ้น จึงนำผลที่ได้จากการปฏิบัติตามวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการปฏิบัติเพื่อระบุดว่าการปฏิบัติตามแผนนั้นสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ อย่างไร และมีรายละเอียดอื่นใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์เหล่านี้ไปวางแผนในการแก้ไขปัญหาครั้งต่อ ๆ ไป

Kemmis & McTaggart (1988) ได้กล่าวว่ากรวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการวิจัยที่แตกต่างจากการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ในเชิงวิธีการ กล่าวคือ การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้วิจัยแบบวงจรขดลวด (Spiral of self-reflecting) โดยเริ่มต้นที่กระบวนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) ซึ่งต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติที่ได้จากการสังเกตเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานในแผนการต่อไปให้ดีขึ้น

Johnson (2008) อธิบายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่าเป็นการวิจัยระหว่างกรปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่ผู้วิจัยกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาสภาพหรือสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานการณ์ที่เป็นจริงขององค์กรเพื่อทำความเข้าใจ พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงาน

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะเรื่องทีพบในการปฏิบัติงาน โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตีความหมายสิ่งที่ได้เกิดขึ้นอย่างมีระบบและมีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความเป็นจริงที่เป็น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อแก้ปัญหาผู้ที่ปฏิบัติงานกำลังเผชิญอยู่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

6.2 ขั้นตอนและรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis & McTaggart (1988, p. 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นสังเกตการณ์ และขั้นสะท้อนการปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญระหว่างครูและนักเรียน ผู้ปกครองและ/หรือผู้บริหาร เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญ ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เป็นปัญหาเกี่ยวกับใคร มีแนวทางแก้ปัญหาอย่างไร เช่น ครูต้องเปลี่ยนวิธีสอน นักเรียนต้องทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น ในขั้นตอนการวางแผนจะมีการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) หลังจากที่ร่วมกันวางแผนเสร็จสิ้นถึงขั้นลงมือปฏิบัติ ตามแผนการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรมีการยืดหยุ่นปรับแก้ได้โดยผู้วิจัยต้องใช้วิจารณญาณ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะที่ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยสังเกตกระบวนการปฏิบัติ (The Action Process) และผลของการปฏิบัติ (The Effects of Action)

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินผลหรือตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่เป็นข้อปฏิบัติของข้อจำกัด ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยกับผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้จากเครื่องมือ ต่าง ๆ มาตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อมโดยผ่าน การอภิปราย

ปัญหา การประเมินโดยกลุ่ม ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม และเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การปรับปรุง และการวางแผนปฏิบัติต่อไป

รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. จำแนกรูปแบบการวิจัยออกเป็นรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Research)

1.1 การวิจัยแบบเป็นทางการ (Formal Research) เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือ นักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์ เพื่อตอบคำถามวิจัย โดยมีรูปแบบ การนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่จำแนกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Formal Research) เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดรูปแบบ การวิจัยอย่างเคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ มุ่งเน้นที่การตอบคำถามวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการปฏิบัติปกติ การนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมถึงประเด็นสำคัญ ที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนองาน ซึ่งบางครั้งพบว่ามีงานวิจัยเพียง 1-2 หน้า

2. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988, p. 15)

2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิคการวิจัยตามรูปแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยอาศัยบุคคลภายนอกมาช่วยในการทำวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติจะอยู่ภายในการควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้ อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

2.2 การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัย ที่นักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน มีเป้าหมายของการวิจัยที่มี มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพผลการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจ และมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและวิเคราะห์พัฒนา ปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยสามารถนำผลการวิจัยใช้ไปได้

2.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical/Emancipator Action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมาย ของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 คือ นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องการให้

เกิด การเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้น แม้จะมีบุคคลภายนอกมาร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมและยอมรับกันว่าส่งผลให้ เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่น ๆ

3. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun (Calhoun,1999)

3.1 การวิจัยของครูแบบทำคนเดียวเป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไขและหาแนวทางแก้ไข นักเรียนอาจ ไม่มีส่วนในการช่วยกำหนดทางเลือกต่าง ๆ โดยจะมีผู้ปกครองจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูล

3.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) เป็นการทำวิจัยที่กลุ่มผู้วิจัยมีจำนวน 1-2 คนขึ้นไป ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย หรือ บุคลากรอื่น มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งกระบวนการ ทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

3.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั่วทั้งโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียน หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่องที่มีหน้าที่เหมือนกับการประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ การปรับปรุงโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

7.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจปึกษา (2557, น. 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่ง ความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 32 - 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับชั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (self - actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมินมีนักรประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง/ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สองความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมี ความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือ ความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนด ในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามี ความจำเป็น และเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความ

สมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหาที่ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, น. 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้อง ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากความหมายของความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่ง ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาวะ ปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด

7.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อัจปักษา (2557, น. 17) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธี แก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการ ที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ ช่วยในการสำรวจ ความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่ จะต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 62) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการ ให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มา วิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการ จำเป็นทำให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่ เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการ เปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ัญชนก สีฟ้า (2562, น. 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและ จัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, น. 84-85) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมีทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวกและสร้างสรรค์

Review and et al (1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 62) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าอย่างเป็นระบบ สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการทุกขั้นตอน ผลการประเมินได้ใช้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นผลลัพธ์ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นเครื่องมือ ที่ถูกออกแบบให้ระบุสิ่งที่ขาดแคลนเฉพาะกลุ่มบุคคล จนได้รับความพอใจในการดำรงชีวิต

Koles et al. (2010, pp. 1740-1741) ได้นิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเพื่อปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็น

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

7.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมิน ความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญ สำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่

เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขวัญฤดี กล้วยสิงห์ (2566, น. 13) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญต่อการวางแผนงาน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีในช่วงเวลาต่อไป

จากความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สำคัญที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

7.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมิน ความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 107) กล่าวว่าในการประเมิน ความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการ ได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความ ต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นงานใน ขั้นตอนนี้คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

7.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษวิเคราะห์

ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, น. 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 264 - 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถาม เพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตาม นิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการ จัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้มักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตรจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใด มีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling - MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับความสำคัญของข้อความ

แรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลัดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual - response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance - I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success - D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is”

สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่าง ของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MFD = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index(PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตร ที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็น ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) ในกระบวนการกลุ่ม

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

8.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65130 โทรศัพท์ 0-5531-1026 , 0-5531-2651 โทรสาร. 0-5531-1026 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เว็บไซต์ <http://ppr12.ac.th>

โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการชุมชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนในเขตบริการ

1. หมู่ที่ 1 ชุมชนตลาดวังทอง , ชุมชนถนนโค้ง , ชุมชนตรอกโรงสี ตำบลวังทอง
2. หมู่ที่ 2 ชุมชนตาลโปรง ตำบลวังทอง
3. หมู่ที่ 3 ชุมชนบ้านน้ำด้วน , ชุมชนวังทองธานี ตำบลวังทอง
4. หมู่ที่ 5 บ้านหนองเสือ ตำบลวังทอง
5. หมู่ที่ 13 บ้านวังน้ำเย็น ตำบลวังทอง
6. หมู่ที่ 14 บ้านหนองบอน , บ้านเพ็ญฟ้า ตำบลวังทอง

ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนนอกเขตบริการอำเภอวังทอง

1. ตำบลวังทอง บ้านเขาสมอแคลงๆ บ้านบางสะพาน บ้านวังพรม
2. ตำบลดินทองบ้านชำเตย บ้านกอกไม้แดง บ้านคลองตาคง
3. ตำบลท่าหมื่นราม บ้านหนองเตาอิฐ บ้านท่าหมื่นราม บ้านเนินสะอาด บ้านแสงสว่าง
4. ตำบลวังพิกุล บ้านวังประตู บ้านดงพลวง
5. ตำบลหนองพระ บ้านสะเดา บ้านหนองพระ บ้านเจริญผล

- | | |
|------------------|--|
| 6. ตำบลชัยนาม | บ้านไชยนาม บ้านบึงพร้าว |
| 7. ตำบลวังนกแอ่น | บ้านวังตาด บ้านวังนกแอ่น บ้านวังกระบาก
ค่ายสฤษดิ์เสนา |
| 8. ตำบลแก่งโสภะ | บ้านทรัพย์ไพรวัลย์ บ้านแก่งกุลา |
| 9. ตำบลพันชาลี | บ้านพันชาลี |

อำเภอบางกระทุ่ม

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. ตำบลวัดตายม | บ้านวัดตายม |
|----------------|-------------|

อำเภอเนินมะปราง

- | | |
|-------------|------------|
| 1. ตำบลชมพู | บ้านรักไทย |
|-------------|------------|

อำเภอเมืองพิษณุโลก

- | | |
|--------------|-----------|
| 1. ตำบลสมอแข | บ้านสมอแข |
|--------------|-----------|

8.2 ข้อมูลด้านผู้บริหาร

นายทนันชัย อินทนาชัย ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2564 จนถึง ปัจจุบัน โทรศัพท์ 081-8885508

นางลำจวน ป้อมบุญมี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 17 พฤศจิกายน 2551 จนถึง ปัจจุบัน

โทรศัพท์ 08 - 9269 - 9873 e-mail : Lamjaun.pin12@hotmail.com

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 เริ่มจัดตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2464 โดยอาศัยศาลาการเปรียญวัดตลาดชุม(วัดวังทองวรารามในปัจจุบัน) เป็นที่เรียน ในสมัยขุนวิมลนภลัยเป็นนายอำเภอใช้ชื่อว่า “โรงเรียนวัดตลาดชุม” โดยมีนายเผ้ว ศรีม่วง เป็นครูใหญ่คนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2474 มีราษฎรยกที่ดินให้เพื่อสร้างโรงเรียน จึงได้จัดสร้างอาคารเรียนถาวรขึ้นเป็นอาคารแบบ ป 2 ก (ทรงปั้นหยาชั้นเดียว) โดยใช้เงินศึกษาพืและเงินราษฎรบริจาคสมทบได้ย้ายโรงเรียนจากเดิมวัดตลาดชุมมาอยู่โรงเรียนใหม่ในที่ดินปัจจุบันซึ่งขณะนั้นมีหลวงพิณพล

ราษฎร์เป็นนายอำเภออยู่จึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนวัดตลาดชุมมาเป็น “โรงเรียนพิณพลราษฎร์” โดยมีนายบุญธรรม พุ่มโอภาส เป็นครูใหญ่

ในปี พ.ศ. 2504 นายประยงค์และนางนงเล็ก ตั้งตรงจิตร เจ้าของห้างขายยาตราใบโพธิ์ ได้บริจาคเงินสร้างอาคารเรียนเป็นจำนวน 100,000 บาท ร่วมกับเงินงบประมาณอีก 100,000 บาท สร้างอาคารเรียนแบบสามัญ 004 สองชั้น 8 ห้องเรียน 1 หลัง และใช้ชื่อตั้งตรงจิตร 12 ต่อท้ายชื่อโรงเรียนเดิม ทางราชการได้ประกาศเกียรติคุณโดยใช้นามโรงเรียนว่า “โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12”

ปี พ.ศ. 2543 - กันยายน 2560 นายเสกสรรค์ ทองศรี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในบริเวณที่ดินราชพัสดุเนื้อที่จำนวน 6 ไร่ 3 งาน 9/10 ตารางวา

ปัจจุบัน ดร.วิรัช พานซ้าย เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีบุคลากรจำนวนทั้งหมด 75 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,614 คน

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ในชุมชนตลาดวังทอง เขตเทศบาลตำบลวังทอง หมู่ที่ 1 ตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65130 หมายเลขโทรศัพท์ 0-5531-1026 , 0-5531-2651

คำขวัญของโรงเรียน

“เรียนดี มีวินัย ใฝ่สะอาด มารยาทงาม”

สีประจำโรงเรียน

เขียว - ขาว

อักษรย่อของโรงเรียน

พ.ร.

สัญลักษณ์ของโรงเรียน

เสมาธรรมจักร



เอกลักษณ์ของโรงเรียน

มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ยิ้มไหว้ ทักทายไพเราะ

ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ดังนี้

1. จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2566

ตาราง 1 แสดงข้อมูลนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา 2566

ระดับชั้น	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 2	4	57	56	113
อนุบาล 3	4	65	74	139
รวมก่อนประถม	8	122	130	252
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	4	70	82	152
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	4	66	75	141
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	4	88	81	169
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	4	67	94	161
8ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	4	89	88	177

ระดับชั้น	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	5	76	85	161
รวมประถมศึกษา	25	456	505	961
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	4	50	66	116
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	3	67	60	127
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	3	71	71	142
รวมมัธยมศึกษา	11	188	197	385
รวมทั้งสิ้น	44	766	832	1,598

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566

2. จำนวนนักเรียนต่อห้องโดยเฉลี่ย เท่ากับ 1 : 37 คน
3. อัตราส่วนครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 22 คน
4. มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนรวม 152 คน
5. มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ - คน

หน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

1. ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน มีหน้าที่บริหารกิจการนักเรียนในส่วนที่คณะกรรมการนักเรียนได้รับมอบหมาย ตั้งแต่การเป็นผู้นำการประชุม เป็นผู้พิจารณากิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่นักเรียนนำเสนอผ่านทางคณะกรรมการนักเรียน รับผิดชอบการจัดพิธีการ งาน หรือนิทรรศการต่างๆ ทั้งที่เป็นโครงการต่อเนื่องและโครงการใหม่ เป็นผู้นำนักเรียนในพิธีการต่างๆ และเป็นตัวแทนนักเรียนเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานนอก โรงเรียน

2. รองประธานคณะกรรมการสถานักเรียน มีหน้าที่บริหารกิจการนักเรียนที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ควบคุม กำกับ ดูแลกิจกรรมและโครงการของคณะกรรมการสถานักเรียน ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

3. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ดูแลและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนในด้านการเรียนประสานกับกลุ่มวิชาการของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง และเสนอข้อมูลทางการศึกษาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนทุกคน

4. หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ดูแลตรวจความเรียบร้อยของห้องเรียนในการทำเวรประจำวัน การลงเขตพื้นที่รับผิดชอบของนักเรียน จัดสถานที่ในงาน กิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการสถานักเรียน และปฏิบัติหน้าที่ตามคณะกรรมการสถานักเรียนฝ่ายบริหารหรือโรงเรียนมอบหมาย

5. หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ข้อมูลไปสู่สาธารณชน ทั้งการจัดสถานที่ การเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่างๆ

6. หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ดูแลข่าวสารประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอันเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียน ดูแลรับผิดชอบงานพิธีการในพิธีการต่างๆ เป็นประธานในที่ประชุมฝ่ายประชาสัมพันธ์ของตึกเรียน และรับผิดชอบโครงการวิทยุประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

7. หัวหน้าฝ่ายจราจร มีหน้าที่อำนวยความสะดวกนักเรียนและผู้ปกครองในช่วงเวลามาโรงเรียนในช่วงเช้า และกำลังกลับบ้านในช่วงเย็น

8. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมวินัยและคุณธรรม มีหน้าที่ส่งเสริมวินัยและคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยจะประสานงานกับ สारวตฺรนักเรียนของทุกคณะสี เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเสพติดและอบายมุขทุกประเภทในสถานศึกษา รวมทั้งงานจราจรและความปลอดภัยในการใช้ถนนของนักเรียน

9. หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม มีหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งงานพิธีการของโรงเรียนที่คณะกรรมการสถานักเรียนได้รับมอบหมาย รวมทั้งกิจกรรมพิเศษและกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ ติดต่อประสานงานกับนักเรียนที่มีส่วนร่วมในงานนั้นๆ อย่างเป็นระบบครบวงจร กำกับและลำดับขั้นตอนของทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ออกบัตรเชิญและกำหนดงานต่างๆ

10. หัวหน้าฝ่ายอาหารกลางวัน มีหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ดูแลความมีระเบียบเรียบร้อยหลังจากนักเรียนทานอาหารเสร็จสิ้น

11. หัวหน้าฝ่ายเหรียญก มีหน้าที่จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การเงินของคณะกรรมการสถานักเรียน ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับ และรายงานบัญชีต่อคณะกรรมการนักเรียนและครูที่ปรึกษา

12. หัวหน้าฝ่ายปฎิคม มีหน้าที่ต้อนรับ ดูแลเครื่องดื่ม อาหาร จัดหา จัดเก็บอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสวัสดิการ ตลอดจนรับลงทะเบียนในกิจกรรม โครงการต่างๆ ของคณะกรรมการสถานักเรียน และปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการสถานักเรียนฝ่ายบริหารหรือโรงเรียนมอบหมาย

13. เลขานุการคณะกรรมการสถานักเรียน มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุมและจัดเตรียมเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการประชุมของคณะกรรมการสถานักเรียนออกหนังสือราชการเช่น บันทึกข้อความ ประกาศ ฯลฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย นัดหมายการประชุมคณะกรรมการสถานักเรียนและเป็นผู้รวบรวมผลการประเมินกิจกรรม และโครงการต่างๆ ของคณะกรรมการสถานักเรียน

กิจกรรมของคณะกรรมการสถานักเรียน

การส่งเสริมประชาธิปไตยในวิถีชีวิตประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ คารวธรรม สามัคคีธรรมและปัญญาธรรม โดยแต่ละส่วนจะปลูกฝังให้เยาวชนผู้ปฏิบัติ นั้น มีความพร้อมเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่นทั้งทางกายและวาจา รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทั้งส่วนตนและส่วนรวม การรู้จักประสานประโยชน์โดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ใช้เหตุผล ในการตัดสินใจปัญหาทั้งปวง พิจารณาเหตุผลด้วยใจเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ไม่หลงผิด มีใจเป็นกลาง ปราศจากอคติ การปฏิบัติตามมติของเสียงส่วนมากและรับฟังเสียงส่วนน้อย สถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จึงได้จัดกิจกรรม ส่งเสริมประชาธิปไตยตาม วิธีประชาธิปไตย สอดคล้องหลักคารวธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม ขึ้น เพื่อให้นักเรียนของโรงเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

คารวธรรม

1. กิจกรรมการธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาพุทธ เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา
3. กิจกรรมวันไหว้ครู
4. กิจกรรมยิ้มไหว้ ทักทายไพเราะ ทุกเช้า
5. กิจกรรมเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

สามัคคีธรรม

1. กิจกรรมพี่รหัสน้องรหัส
2. กิจกรรมต่อต้านยาเสพติด
3. กิจกรรมเดินรณรงค์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น เทศบาลวังทอง ชุมชน ฯลฯ
4. กิจกรรม To be number one
5. กิจกรรมธนาคารออมสินประจำโรงเรียน
6. กิจกรรม Pin coffee บริษัทสร้างการดี

ปัญญาธรรม

1. กิจกรรมอบรมสภานักเรียน
2. กิจกรรมส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการตามความถนัด
3. กิจกรรมอบรมร่วมกับหน่วยงานเทศบาลวังทอง ชุมชน ฯลฯ เช่น อบรมเกี่ยวกับยาเสพติด การคัดแยกขยะ

4. การประชุมตามวาระของคณะกรรมการสภานักเรียน
5. สร้างเครือข่ายร่วมกับคณะกรรมการ ป.ป.ช สพฐ. น้อย

จิตสาธารณะ

1. กิจกรรมจราจรเพื่อน้อง
2. อาคารสถานที่ ในระหว่างการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมในโรงเรียน
3. จิตอาสาพัฒนาชุมชน ช่วยเตรียมสถานที่ เช่นวัด สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญในศาสนาพุทธ

ผลที่ได้รับ

1. นักเรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมค่านิยมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างผู้นำ มีส่วนร่วมสนับสนุนพัฒนาโรงเรียน มีจิตสาธารณะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. นักเรียนมีส่วนร่วมสนับสนุนพัฒนาโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมค่านิยมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. นักเรียนมีจิตสาธารณะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีการส่งเสริมค่านิยมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์
5. นักเรียนมีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบในหลายๆด้าน
6. นักเรียนเกิดทัศนคติในด้านจิตสาธารณะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัดสินใจและทำด้วยตนเอง
7. นักเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นนักเรียนทุนพระราชทาน โครงการทุนการศึกษาพระราชทานสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร (ม.ท.ศ.) รุ่นที่ 14 (ผ่านการคัดเลือกระดับประเทศ)

8. นักเรียนได้รับรางวัลความประพฤติดีระดับประเทศ จากพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

9. การทดสอบความรู้วิชาสังคมศึกษาของบริษัทเสริมปัญญาครั้งที่26

10. เข้าร่วมการแข่งขันตอบปัญหาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมต้น ทีมมหาวิทยาลัยนเรศวร

11. ศิลปหัตถกรรมครั้งที่70 การแข่งขันอัจฉริยะภาพวิทยาศาสตร์รองชนะเลิศอันดับ1ระดับเขต

12. เข้าร่วมกิจกรรมเยือนแผ่นดิน ถิ่นสองแคว แลอดีต สู่การเป็นsoft power กิจกรรมการขับเคลื่อนการเรียนการสอนประวัติศาสตร์จังหวัดพิษณุโลกภายใต้โครงการเยือนแผ่นดิน ถิ่นสองแคว แลอดีต สู่การเป็นsoft power

13. อบรมสมาธิเบื้องต้นกับพุทธสมาคมอำเภอวังทอง

14. เข้าร่วมการแข่งขันตอบปัญหาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมต้น ทีมมหาวิทยาลัยนเรศวร

15. ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง ชนะเลิศ กิจกรรมการแข่งขันการวาดภาพระบายสีระดับชั้น ม.1-ม.3 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ ครั้งที่ 70 ภาคเหนือ ณ จังหวัดน่าน

16. ได้รับรางวัลระดับเหรียญทองชนะเลิศ กิจกรรมการแข่งขันการวาดภาพระบายสีระดับชั้น ม.1-ม.3การแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 70

17. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 การประกวดวาดภาพระบายสี(ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ม.1- ม.3)ในงานแผ่นดินสมเด็จพระนเรศวรมหาราช"เทิดไท่องค์สมเด็จพระนเรศวร"

18. เข้าร่วมการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “๔ กิจกรรม สร้างศิลป์ถิ่นสองแคว”

19. ได้รับรางวัลชนะเลิศ การต่อคำศัพท์ภาษาอังกฤษ(ครอสเวิร์ด) ระดับชั้น ม.1-3(ทีม2คน) การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่70 ระดับเครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง3 ประจำปีพุทธศักราช 2565

20. ได้รับรางวัล รองชนะเลิศอันดับ 1 กิจกรรมแต่งคำประพันธ์ประเภทกลอน8 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่2 ประจำปีการศึกษา 2566

21. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กิจกรรมแต่งคำประพันธ์ประเภทกลอน 8 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) เนื่องในกิจกรรมสวดศิครุกวิสุนทรภู์และวันภาษาไทย ประจำปีการศึกษา 2566

22. ได้รับเกียรติบัตรเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์ ระดับโรงเรียน

23. เข้าร่วมการอบรม TO BE NUMBER ONE ที่อาชีวศึกษา ร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ ทั้งจังหวัด พิษณุโลก

24. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 ระดับเขต ณ จังหวัดเชียงใหม่

25. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 3 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 ระดับประเทศ ณ กรุงเทพมหานคร

26. เข้าอบรมวาดแสงเงาและการ์ตูนที่เถียงนารีสอร์ท

27. อบรม(YC: Youth Counselor)ที่วัดวังทองวราราม

28. อบรมโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่เทศบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

ปริยากร กิลาวิทย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำร่วมและแนวทางพัฒนาสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญระหว่างก่อนและหลังการใช้เครื่องมือพัฒนา 3) เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานักเรียนไม่มีเวทีในการแสดงความสามารถของตนเองในด้านที่ตนเองถนัด และแนวทางพัฒนาสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ ผู้วิจัยใช้กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วม จากขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การฝึกปฏิบัติ และการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กิจกรรมตามหลักการของจิตศึกษา จิตตปัญญาศึกษา สมาธิ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญระหว่างก่อนและหลังการใช้เครื่องมือพัฒนาจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การนำตนเอง การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการสร้างการเปลี่ยนแปลง พบว่า ก่อนและหลังการใช้เครื่องมือพัฒนาภาวะผู้นำร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลหลังการใช้เครื่องมือพัฒนาสูงกว่าก่อนใช้เครื่องมือพัฒนาทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการสะท้อนประสิทธิผลของเครื่องมือพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ ด้านการนำตนเอง พบว่า นักเรียนมีความชัดเจนในการรู้จักตนเองมากขึ้น นักเรียนภูมิใจและมีความสุขในการเป็นแกนนำให้แก่

น้อง ๆ มีทักษะการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำมากขึ้น ด้านการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน พบว่า นักเรียนรับฟังผู้อื่นแล้วนำกลับมาคิดไตร่ตรองกล้าพูด กล้าเล่า เสนอความคิดเห็นและกล้าแสดงออก และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เวลาทะเลาะกับเพื่อน มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง พบว่านักเรียนมีการวางแผนในการทำงานเป็นทีม จัดตำแหน่งแกนนำแต่ละคนและแบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความถนัด

ศรันย์ เปรมสุข (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมนุมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความต้องการในการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนา โดยภาพรวมทั้ง 6 ทักษะ อยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะการตั้งคำถาม รองลงมา คือ ทักษะการฟัง ส่วนความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย คือ ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังผลการสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนา ประกอบด้วย 1) หลักการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา 3) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการสร้างคู่มือ พบว่า คู่มือการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนา ประกอบด้วยที่มาของคู่มือ รายละเอียดของคู่มือและการนำคู่มือไปใช้ หลังนำคู่มือไปใช้ พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีทักษะผู้นำวงสนทนาหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาจากการถอดบทเรียน พบว่า คู่มือมีความชัดเจน และมีประสิทธิผลตามตัวชี้วัด มีปัจจัยความสำเร็จที่คู่มือการใช้และการได้รับการสนับสนุน

คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($p = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภชัย สุการะกิจ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสภานักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทาง

เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน 2) พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 3) ทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน และ 4) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสถานักเรียนที่สำคัญคือ (1) การพัฒนาทักษะใน ๓ ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (2) ในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องเริ่มพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการทำงานก่อน (3) แผนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำควรเป็นกิจกรรมที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคณะ (4) การขจัดพฤติกรรมทางลบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) (5) การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำไม่ควรแยกกลุ่มมีทักษะกับไม่มีทักษะออกจากกัน และ (6) กิจกรรมก่อนทำการฝึกอบรมควรเป็นกิจกรรมทำความรู้จักกันหรือการแนะนำตัวสร้างควรคุ้นเคย 2) การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญประเมินทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน เท่ากับ 84.62/90.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 85/85 ที่กำหนดไว้ 3) คณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าฝึกอบรมมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้ประเมินความพึงพอใจการใช้โปรแกรม พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติศักดิ์ วันงาม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานสถานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานสถานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลก ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินการสถานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลก กลุ่มคณะกรรมการสถานักเรียน กลุ่มครูที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมประชาธิปไตยหรืองานสถานักเรียน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าด้านความรู้ความเข้าใจมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด สาเหตุของความต้องการจำเป็น คือ คู่มือ แนวทาง นโยบายในการดำเนินงานสถานักเรียนไม่สอดคล้อง ไม่ครอบคลุมตามคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลก และจำกัดอยู่แค่กลุ่มของคณะกรรมการสภา

นักเรียนครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบเท่านั้น ครูผู้รับผิดชอบงานสถานักเรียนถูกผลกระทบ การรับผิดชอบให้ดำเนินการเอง 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสถานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลก คือ จัดทำคู่มือการดำเนินงานสถานักเรียนให้สอดคล้องกับความเป็นพลเมืองโลก ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานสถานักเรียน

เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีจุดหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน 2) สร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน และ 3) ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) มนุษย์สัมพันธ์ (2) ความรับผิดชอบ (3) การตัดสินใจ และ (4) การสร้างทีมงาน 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และ 2) คู่มือประกอบการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ประกอบด้วย คู่มือเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4 เล่ม คือ ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบด้านการตัดสินใจ และด้านการสร้างทีมงาน และ 3) ผลการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดลองใช้ มีรายละเอียดดังนี้ (1) ความรู้ภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (2) ทักษะภาวะผู้นำหลังการเข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ (3) ความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน ของผู้เข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศรินทิพย์ เฟื่องสง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า การเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า การเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้านตนเองและวิชาชีพ 3) ด้านการตระหนักรู้ พบว่า การเข้าใจคนอื่นสงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม 4) ด้านการโน้มน้าว 5) ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า การสร้างฝันเป็นของตนเองและนำไปสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้อย่างครบถ้วน และสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ 6) ด้านการมีจิตบริการ พบว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน และ 7) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

ศุภกรณ์ เพิ่มพูล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษาโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา 2) เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในลำดับสูงสุด สำหรับการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในแต่ละขั้นตอนของ PAOR คือ (1) การเตรียมแผนสู่การปฏิบัติ (2) การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (3) การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และ (4) การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยร่วมกันอภิปรายผลและวิพากษ์วิจารณ์งานวิจัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่วิจัย และพบแนวทางพัฒนาที่สำคัญ คือ การอบรมทบทวนวิธีการ ขั้นตอนจากผู้เชี่ยวชาญหรือจากผู้ที่มีมือปฏิบัติรวมทั้งสร้างทีมงานในการขับเคลื่อน วางรูปแบบการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนให้กับครูและแก้ปัญหาผู้เรียนโดยการรวมกลุ่มในการแก้ปัญหาร่วมกัน 2) ผลการสร้าง

แนวทางและคู่มือการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา พบว่า คู่มือ ประกอบด้วย 1) ที่มาของคู่มือ 2) รายละเอียดของคู่มือ 3) การนำคู่มือไปใช้โดยมีการพัฒนาใน 3 ระยะ ได้แก่ โมดูล 1 “การอบรมเชิงปฏิบัติการ ก่อการกล้าเปลี่ยนแปลง” โมดูล 2 “ร่วมเรียนรู้สร้างการเปลี่ยนแปลง” และ โมดูล 3 “ถอดบทเรียนต่อยอดความงอกงาม” 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินคู่มือการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา หลังนำคู่มือไปทดลองใช้พบว่า ครูเข้าร่วมการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีระดับความสามารถการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการประเมินคู่มือพบว่า คู่มือมีความชัดเจน เข้าใจง่ายสามารถนำไปใช้ในการขยายผลได้

อิชยา จินะกาญจน์ และชวลีวัลย์ รักษาภักดี (2566) ได้ทำการศึกษาบทความ เรื่อง การเห็นอกเห็นใจ: ศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่นผ่านทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ประกอบด้วย เทคนิคการสร้างความเห็นอกเห็นใจด้วยตนเอง ครอบครัวยุทธศาสตร์ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การฝึกฝนและส่งเสริมการเห็นอกเห็นใจด้วยแผนผังการเห็นอกเห็นใจ เพื่อรับรู้ เข้าใจ และแบ่งปันความคิด ความรู้สึกของบุคคลอื่น เสมือนกับการเอาตัวเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้น สามารถเข้าใจมุมมองและควบคุมตนเองได้ ซึ่งการเรียนรู้และรับฟังผู้อื่นอย่างจริงจัง เรียนรู้เพื่อให้โอกาสผู้อื่นได้แบ่งปันประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิด การร่วมกิจกรรม นอกจากนั้นสามารถช่วยเหลือคนรอบตัวให้เกิดมุมมองเชิงบวกจากการทบทวนความรู้สึกของตนเอง การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม อันนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Black (2010, p. 437-466) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำให้บริการและบรรยากาศของโรงเรียน เพื่อวัดภาวะผู้นำให้บริการ (Servant Leadership) โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำให้บริการและการรับรู้ของผู้นำสถานศึกษาและครูตอบบรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) การวิจัยแบบผสม เริ่มด้วยการใช้เครื่องมือเชิงปริมาณที่ตรวจสอบกับตัวอย่าง 231 คนที่ได้จากการสุ่มจากครูที่สอนเต็มเวลา และจากตัวอย่างของผู้นำสถานศึกษา 15 คน ซึ่งมีมาจากระชากรของคณะกรรมการสถานศึกษาคาทอลิกของเมืองออนตาริโอ (Ontario) ในแคนาดา หลังจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ร้อยละ 10

ของกลุ่มตัวอย่างถูกนำมาสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) ข้อมูลที่ได้แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการและบรรยากาศของโรงเรียน

Insley et al. (2016, p. 223-235) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จากความคิดเห็นของครูจำนวน 12 คน ในประเทศตุรกี ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) จากครูผู้มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4 -12 ปี จากโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 7 คน และมีมัธยมศึกษาจำนวน 5 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีพฤติกรรมที่ไม่เพียงพอในการแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ ทั้งนี้พฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการตามความคิดเห็นของครูได้แก่การสร้างชุมชน การแบ่งปัน การเอาใจใส่ การยอมรับความคิดเห็น ความอ่อนน้อม และความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ

Tischler et al. (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการกับการประเมินตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หลังทำการศึกษาภาคสนามของบริษัทสามแห่ง พบว่า การเป็นผู้นำของข้าราชการคณาจารย์ทั้งสองแผนกการประเมินตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่สำคัญยังคาดการณ์ถึงความเป็นผู้นำใฝ่บริการ และโดยทั่วไปจะใช้ค่านิยม ความเป็นผู้นำ โดยการสังเกตความสัมพันธ์ที่คาดการณ์ไว้กับการประเมินผลหลักซึ่งอาจเป็นไปได้ จากการศึกษา ยืนยันพบว่า ผู้นำใฝ่บริการส่งผลต่อทั้งการประเมินตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน

Fischer (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครูในเซาต์ดาโคตา จากกลุ่มตัวอย่างครูในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 76 คน จากประชากรจำนวน 162 คน ตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย ความรับผิดชอบ (Accountability) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) การให้กำลังใจ (Courage) การมอบอำนาจ (Empowerment) การให้อภัย (Forgiveness) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การให้การสนับสนุน (Standing Back) และการดูแลเอาใจใส่ (Stewardship) สำหรับความพึงพอใจในงานของครูได้แก่ความพึงพอใจที่อยู่ภายใน (Intrinsic) และที่แสดงออกมามาก (Extrinsic) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ .01 ครูที่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ใฝ่บริการมีความ

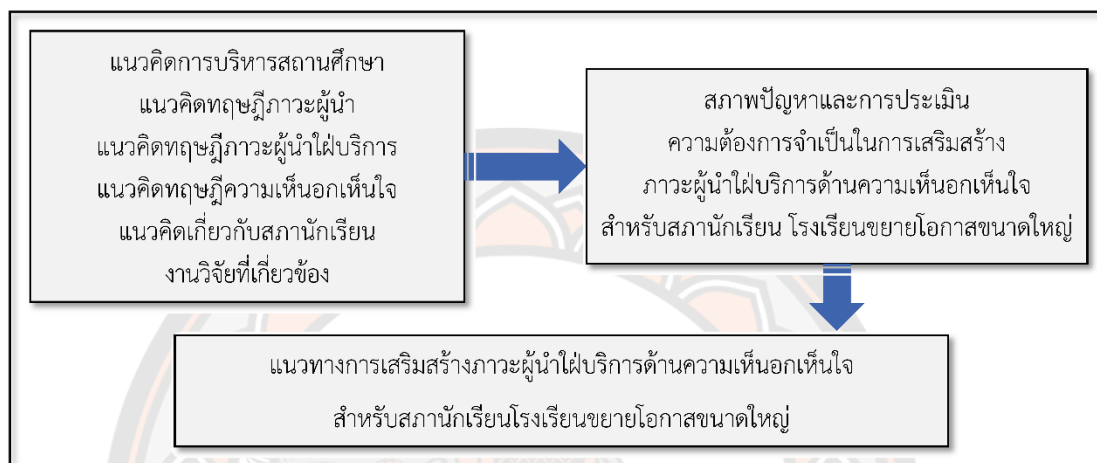
พึงพอใจในงาน ทั้งความพึงพอใจภายในและภายนอก โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของครูด้านภายนอก มากกว่าภายใน คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุดได้แก่ การมอบอำนาจ และการอ่อนน้อมถ่อมตน คุณลักษณะที่มีผลต่อความพึงพอใจภายในมากที่สุดได้แก่ การดูแลเอาใจใส่และการมอบอำนาจ สำหรับคุณลักษณะที่มีผลต่อความพึงพอใจภายนอกมากที่สุด ได้แก่ การมอบอำนาจและการอ่อนน้อมถ่อมตน

Merceditas (2018, p. 36-40) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่ บริการของผู้บริหารการศึกษาตามทฤษฎีของกรีนลีฟ (Greenleaf) และเสปียร์ (Spear) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ด้าน ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การเอาใจใส่การเยียวยาการตระหนักถึงคุณค่า การชักจูงใจ การสร้างแนวคิด การมองการณ์ไกล การปกป้อง การให้สัญญาต่อความก้าวหน้าของบุคลากร และการสร้างชุมชน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พบและปฏิบัติในโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ การเอาใจใส่การให้สัญญาต่อความก้าวหน้าของบุคลากร การสร้างชุมชน การรับฟังความคิดเห็น การชักจูงใจ การปกป้อง การสร้างแนวคิด และการตระหนักถึงคุณค่าคุณลักษณะเด่นของผู้นำ ใฝ่บริการในโรงเรียนที่ควรยึดปฏิบัติได้แก่ความอ่อนน้อมถ่อมตนการเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตย การสร้างความสัมพันธ์แบบการดูแลและให้ความรัก การมีทักษะในการรับฟังเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร การสร้างทีม การประสานความร่วมมือมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ให้ความเคารพต่อผู้อื่น การสื่อสารแบบเปิด และการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการนั้น มีความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสภานักเรียนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปบริหารงานกิจการนักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลาราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง แสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

เป็นสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีรายละเอียด ดังนี้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Protocol) มาใช้เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 คน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จากคณะกรรมการสถานักเรียน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อต้องการทราบข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเฉพาะ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 คน
2. ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน จำนวน 2 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เพื่อระบุสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีข้อคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ ในสถานศึกษาของคุณเป็นอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ ในสถานศึกษาของคุณเป็นอย่างไร และมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง

การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยซึ่งได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการและเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาแนวคิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

4. ยกร่างแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

5. นำร่างแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ให้มีความเหมาะสมโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่กลุ่มผู้ร่วมสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ประสานงานกลุ่มตัวแทนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อนัดหมายวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ประสานผู้ดำเนินรายการสัมภาษณ์ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 8 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ถอดเสียงการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ

2. อ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเสียงการสัมภาษณ์ทั้งหมด ทบทวนข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในข้อมูล

3. จัดกลุ่มความหมายแยกออกเป็นประเด็นตามการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน

4. นำกลุ่มคำข้อความหรือประโยคที่ได้มาตีความหรือให้ความหมาย หากข้อมูลยังไม่มี ความชัดเจนจะบันทึกแยกเป็นข้อสังเกตไว้ เพื่อสะสมข้อมูลนั้นไว้แล้วนำกลับมาวิเคราะห์เมื่อได้ ข้อมูลมากพอ

5. วิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาความ สอดคล้องกับคำถามการวิจัยแล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นของสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้ บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอก เห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้ง ตรงจิตร 12

การวิจัยขั้นตอนนี้มุ่งศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้ บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น
2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น
3. จิตใจใ้บริการช่วยเหลือ
4. การรู้จักใ้โอกาสผู้อื่น
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

กลุ่มผู้ใ้ข้อมูล

กลุ่มผู้ใ้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การความต้องการจำเป็นในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาด

ใหญ่ วิทยาลัยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 เป็นการเก็บข้อมูลโดยวิธีผสมผสานการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็นออก 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ตามแต่ละด้าน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น
2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น
3. จิตใจให้บริการช่วยเหลือ
4. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัย ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการและเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทําวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษา

2. วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการบริหารสถานศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียนเกี่ยวข้อง โดยมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น 3) จิตใจให้บริการช่วยเหลือ 4) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น และ 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

4. ยกร่างแบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

5. นำร่างแบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ให้มีความเหมาะสมโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 25 คน

2. ผู้วิจัยทำการจัดการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่สนใจเข้าร่วมการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ

3. ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัยที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จะทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคน ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ ในครั้งนี้จำนวน 25 ชุด

3.2 ผู้วิจัยมอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ ให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 25 คน แต่ละบุคคลรับการ์ดข้อรายการในแต่ละประเด็นตามขั้นตอนการวิจัย โดยจัดกองกลุ่มของความต้องการจำเป็นออกเป็นกอง ตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนตามข้อรายการ โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

กอง 5 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นมากที่สุด

- กอง 4 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นมาก
 กอง 3 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นปานกลาง
 กอง 2 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นน้อย
 กอง 1 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นน้อยที่สุด

3.3 ผู้วิจัยจัดบันทึกข้อมูลและจะทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดข้อรายการในแต่ละประเด็นตามขั้นตอนการวิจัยแล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม จำแนกตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ตามแต่ละด้าน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
3. จัดลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน จะทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดข้อรายการในแต่ละประเด็นตามขั้นตอนการวิจัยแล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยเลือกค่าความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรกตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย
4. วิเคราะห์ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ซึ่งจะเป็นการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยพิจารณาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มาเป็นกรอบในการสร้างและตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โดยที่แนวทางทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

แหล่งข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากขั้นตอนที่ 2 โดยเลือกจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ เลือกค่าความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรก ตามแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารสถานศึกษา 2) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ 3) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ 4) แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ 5) แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน และ 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ประกอบด้วย

1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล

2. แบบตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

2. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 และจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา

3. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล

3.2 แบบตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ทั้ง 7 ส่วน

4. นำร่างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 และแบบตรวจสอบความเหมาะสม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยนำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. นายพนันชัย อินทนาชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. นายวัชรพุทธ์ เกตุเทศ ครูผู้รับผิดชอบดูแลสถานักเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
3. นางสุวิชญา อุโมงค์ นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ งานจิตเวชเด็กและวัยรุ่น กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลวังทอง อำเภอวังทอง

โดยเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม มีดังนี้

- 5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี
- 3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554, น. 121)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554, น. 121)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 $\sum x$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ยของคู่มือและความเหมาะสมของคู่มือของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการแปลค่า 5 ระดับ ที่จำแนกไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554, น. 121)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
4.51 – 5.00 คะแนน	มากที่สุด
3.51 – 4.50 คะแนน	มาก
2.51 – 3.50 คะแนน	ปานกลาง
1.51 – 2.50 คะแนน	น้อย
1.00 – 1.50 คะแนน	น้อยที่สุด

6. ปรับปรุงร่างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 และแบบตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. จัดพิมพ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 และแบบตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ แล้วนำไปเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan)
- 1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action)
- 1.3 ขั้นตอนการสังเกตผล (Observation)
- 1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

2. แบบประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ

3. แบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม ในประเด็น 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรม และ 3) การประเมินผลลัพธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามระยะเวลา และกระบวนการที่กำหนดไว้โดยได้รับอนุญาตจากท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลผลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกตผล (Observation) และ 4) การปฏิบัติ (Reflection) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามประเด็น

2. ข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) กำหนดเกณฑ์ตัดสินผลความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 121) แบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ข้อมูลผลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการกิจกรรม ในประเด็น 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรม และ 3) การประเมินผลลัพธ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามประเด็น



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 3 คน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสภานักเรียน จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ผู้วิจัย นำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามประเภทของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า

1.1 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มของคณะกรรมการสภานักเรียน ได้ให้ข้อมูลดังนี้

สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จากการดำเนินงานสภานักเรียน ส่วนใหญ่พบว่า ขาดการเข้าใจผู้อื่น ไม่ตั้งใจรับฟังในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การรู้จักให้โอกาสผู้อื่นยังมีค่อนข้างน้อย บางครั้งไม่ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง มีแสดงอาการการซ้ำเติม ถ้าผู้อื่นทำงานผิดพลาด การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม การให้ความสำคัญกับคณะทำงานค่อนข้างน้อย รวมถึงการไม่มีจิตใจใ้บริการช่วยเหลือ เพราะบางครั้งมีการปฏิเสธไม่ทำงานร่วมกับผู้อื่นและไม่ช่วยงานในบางกิจกรรม

“บางครั้งรู้สึกเพื่อน ๆ ในสภานักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับตัวเองเลย เสนอความคิดเห็นอะไรไปก็ไม่เข้าใจ แถมไม่รับฟัง บอกว่าเรื่องที่เสนอไม่สามารถทำได้”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 1, 14 ธันวาคม 2566)

“เพื่อน ๆ ในทีมบางคนชอบไม่รับงานอะไรเพิ่มเติมจากที่ได้รับมอบหมายมาจากคุณครู หรือจะเลือกช่วยทำงานเฉพาะคนที่ตนเองสนิทเท่านั้น”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 2, 14 ธันวาคม 2566)

“จากที่ได้ร่วมทำงานสภานักเรียนมา จะพบปัญหาเรื่องพวกที่ชอบตอกย้ำ ซ้ำเติมเพื่อนที่ทำงานผิดพลาดหรือประสบปัญหา ไม่มีการปลอบโยน หรือให้โอกาสได้ลองทำงานนั้น ๆ ใหม่อีกรอบ แต่พอตัวเองทำผิดก็จะเงียบ”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 3, 14 ธันวาคม 2566)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มของครูที่เกี่ยวข้องกับงานสภานักเรียน ได้ให้ข้อมูลดังนี้

สภาพที่เป็นจริงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จากการดำเนินงานสภานักเรียน ส่วนใหญ่พบว่า การเข้าใจผู้อื่น การตระหนักความคิดเห็นของกลุ่ม นักเรียนยังไม่เปิดใจให้กว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบางครั้งไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยังเป็นผู้ฟังที่ไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น เช่น การชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จยังมีค่อนข้างน้อย มีการตำหนิข้อบกพร่องในการทำงานของผู้อื่น และบางครั้งไม่มีมีจิตใจใ้บริการช่วยเหลือในกรณีที่ผู้อื่นประสบปัญหา หรือเกิดความขัดแย้งในคณะทำงาน

“ประธานสถานักเรียนบางครั้งใช้อำนาจในการเป็นประธานสรุปความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ และไม่เข้าใจความรู้สึกของสมาชิกในขณะทำงานว่ารู้สึกอย่างไร”
(ครูคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2566)

“นักเรียนขาดทักษะการฟังที่ดี มองหาแต่จุดด้อยของผู้อื่น ไม่แสดงความชื่นชม หรือยกย่องเพื่อนในขณะทำงาน เมื่อทำงานชิ้นนั้นประสบความสำเร็จ อยู่ทีมเดียวกันแต่ก็ยังแบ่งพรรคแบ่งพวก และไม่ตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนสมาชิก เมื่อเพื่อนมีปัญหาหรือเกิดข้อขัดแย้งกัน มักจะไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือ”
(ครูคนที่ 2, 15 ธันวาคม 2566)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ข้อมูลดังนี้

สภาพที่เป็นจริงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จากการดำเนินงานสถานักเรียน ส่วนใหญ่พบว่า นักเรียนไม่เข้าใจผู้อื่น ยังปฏิบัติต่อกันโดยไม่เคารพซึ่งกันและกัน ขาดความเอาใจใส่ในเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ขาดการรู้จักให้ออกาสผู้อื่น ขาดมุมมองที่ดีต่อผู้อื่น ขาดการส่งเสริมผู้อื่น การยอมรับและแสดงความปรารถนาดีมีน้อย การมอบหมายงานยังไม่ตรงตามความถนัดของแต่ละคน และขาดการมีจิตใจใ้บริการช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นต้องการการอธิบายเพิ่มเติม

“นักเรียนขาดการเอาใจใส่รายละเอียด ไม่มีการสังเกตพฤติกรรม ไม่สนใจภูมิหลังของเพื่อนและความถนัดของเพื่อน ไม่มีการให้ความรู้เพิ่มเติมกับสมาชิกในทีมสภาพที่ยังไม่เข้าใจในงานบางส่วน”
(ผู้บริหารคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2566)

“นักเรียนขาดมุมมองที่ดีต่อผู้อื่น ไม่มองส่วนที่ดีของผู้อื่น ไม่ให้ออกาสได้แสดงสิ่งที่ดี ๆ ออกมา”
(ผู้บริหารคนที่ 2, 15 ธันวาคม 2566)

“ประเด็นด้านการเห็นอกเห็นใจในทีมสถานักเรียนยังไม่ได้เท่าที่ควร ยกตัวอย่างเช่น ขอบโกจรหรือเถียงกันในขณะทำงาน เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกันไม่ค่อยมี ขาดการให้กำลังใจกันในการทำงาน ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง”
(ผู้บริหารคนที่ 3, 15 ธันวาคม 2566)

ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจสำหรับ
 สถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12 จาก
 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 คน ครูที่เกี่ยวข้องกับ
 งานสถานักเรียน จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน พบว่า
 สภาพปัญหาส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสถานักเรียนบางส่วนยังขาดการรับฟังความคิดเห็น ไม่ให้
 โอกาสผู้อื่นได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ขาดความห่วงใยและความเอื้ออาทรต่อกัน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็น ออกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มการวิเคราะห์
 สถานภาพส่วนบุคคลของประชากร ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน
 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดย
 จำแนกเพศ อายุ และระดับชั้น

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ จำแนกเป็น		
ชาย	7	28.00
หญิง	18	72.00
รวม	25	100.00
2. อายุ จำแนกเป็น		
13 ปี	3	12.00
14 ปี	22	88.00
รวม	25	
3. ระดับชั้น จำแนก เป็น		
ม. 2	25	100.00
รวม	25	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มีจำนวนทั้งหมด 25 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้ จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 จำแนกตามอายุ อายุ 13 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 อายุ 14 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 และจำแนกตามระดับชั้น ชั้น ม.2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น
2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น
3. จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ
4. การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามประเด็นที่กำหนดไว้จำแนกตามแต่ละด้านของภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจจากผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มของคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่สนใจเข้าร่วมการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ในประเด็นการเข้าใจผู้อื่น เป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกและยอมรับความคิดของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งการรับรู้ถึงความวิตกกังวลของผู้อื่น

“เข้าใจความรู้สึกของเพื่อนได้ บางทีดูจากสีหน้าและแววตาของเขา”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 1, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนเกิดความวิตกกังวล เราจะเข้าใจความรู้สึกของเขาได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 7, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อมีการสนทนากับเพื่อน หนูจะตั้งใจฟังในสิ่งที่เพื่อนกำลังพูด เพื่อให้เข้าใจถึงความรู้สึกของเขา บางทีก็สังเกตพฤติกรรมดูความต้องการของเพื่อนไปด้วย”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 12, 16 ธันวาคม 2566)

“ผมจะยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนเสมอ พยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่เพื่อนแสดงออกว่าเขาต้องการอะไร”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 15, 16 ธันวาคม 2566)

2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ในประเด็นการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น เป็นการแสดงออกในการสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นโดยไม่สนใจถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้น ได้แก่ การให้ในสิ่งที่ผู้อื่นขาด การแสดงความยินดี การให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริม

“หนูจะกล่าวคำชมเชยและสนับสนุนเมื่อเพื่อนหรือผู้อื่นทำคุณงามความดี”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 8, 16 ธันวาคม 2566)

“จะรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนให้เพื่อนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 9, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนสอบได้คะแนนดี ผมจะส่งเสริมสนับสนุน และแสดงความยินดีกับเขา”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 17, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนมีความสามารถในเรื่องใด ๆ จะคอยส่งเสริมสนับสนุน และให้ความร่วมมือให้เขาสมหวังในสิ่งที่ต้องการ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 22, 16 ธันวาคม 2566)

“หากเพื่อนมีความสามารถในเรื่องใด จะช่วยส่งเสริมให้เขาได้พัฒนาในเรื่องนั้น ๆ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 25, 16 ธันวาคม 2566)

3. จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ
 สภานักเรียน ในประเด็นจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ เป็นการตอบสนองในสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการโดย
 ไม่คาดหวังผลตอบแทนแต่อย่างใด ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนที่มีความทุกข์ใจให้รู้สึกดีขึ้น ทั้งในด้าน
 สิ่งของ และคำพูด

“เมื่อเพื่อนขอความช่วยเหลือ ฉันจะเต็มใจช่วยเพื่อนเสมอ โดยไม่หวังผลตอบแทน”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 3, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันมักจะช่วยเหลือเขาเสมอ
 อยากช่วยให้เพื่อนสบาย และทำให้เขารู้สึกดีขึ้น”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 18, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนรู้สึกเสียใจ จะพยายามช่วยเหลือเขา เช่น การปลอบโยน
 หรือมอบสิ่งของที่เพื่อนชอบเป็นการปลอบใจ เป็นต้น”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 21, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนเรียนไม่เข้าใจ จะช่วยเหลือเขาด้วยการอธิบายเพิ่มเติม”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 22, 16 ธันวาคม 2566)

4. การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ
 สภานักเรียน ในประเด็นการรู้จักให้ออกาสผู้อื่น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ด้อยกว่าได้กระทำในสิ่ง
 ที่ทัดเทียมผู้อื่นได้ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความต้องการ ความคิดเห็น การปรับปรุงพฤติกรรม
 และการแสดงสิ่งที่ดี ๆ ออกมา

“ผมพร้อมที่จะเปิดโอกาสให้เพื่อนได้แสดงความต้องการของเขาออกมา”

(คณะกรรมการสภานักเรียนคนที่ 16, 16 ธันวาคม 2566)

“จะให้โอกาสผู้อื่นเสมอ แม้เขาจะทำผิดพลาด เช่น เมื่อเพื่อนล็กเล็กขโมยน้อย
ก็จะให้โอกาสเขาได้ปรับปรุงตัวเอง”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 17, 16 ธันวาคม 2566)

“เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเสมอ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 20, 16 ธันวาคม 2566)

“จะมองส่วนที่ดีของผู้อื่น เหมือนกับว่าเราได้ให้โอกาสให้เขาได้แสดงสิ่งดี ๆ ออกมา”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 23, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่อเพื่อนหรือผู้อื่นประสบความสำเร็จ ก็จะให้โอกาสและเป็นกำลังใจให้เขาสู้ ๆ
อย่ายอมแพ้ต่ออุปสรรค”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 24, 16 ธันวาคม 2566)

5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ
สถานักเรียน ในประเด็นการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นการแสดงออกถึงการรับรู้ความ
คิดเห็นของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการแสดงความรู้สึกที่ดี
ต่อบุคคลอื่น

“เข้าใจความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 2, 16 ธันวาคม 2566)

“สามารถสรุปความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มได้เมื่อมีการอภิปรายกลุ่ม”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 6, 16 ธันวาคม 2566)

“ฉันมักจะให้ความสำคัญ ในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม
รวมถึงเวลาทำงานกลุ่ม มักจะตระหนักถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกทุกคนเสมอ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 9, 16 ธันวาคม 2566)

“เมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อน ๆ สามารถรับรู้ความคิดของเขาได้”
(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 14, 16 ธันวาคม 2566)

“ผมสามารถอ่านสถานการณ์ในกลุ่มได้ว่าสมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกต่อกันอย่างไร”
(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 15, 16 ธันวาคม 2566)

ผลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) ซึ่งให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม แต่ละบุคคลรับการ์ดข้อรายการในแต่ละประเด็นตามขั้นตอนการวิจัย โดยจัดกองกลุ่มของความต้องการจำเป็นออกเป็นกอง ตามความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- กอง 5 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นมากที่สุด
- กอง 4 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นมาก
- กอง 3 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นปานกลาง
- กอง 2 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นน้อย
- กอง 1 คะแนน หมายถึง ความต้องการจำเป็นข้อรายการนั้นน้อยที่สุด

การแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดข้อรายการในแต่ละประเด็นตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของคณะกรรมการสถานักเรียน และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) ของคณะกรรมการสถานักเรียน (N=25)

รายการ	คะแนนรวม	การจัดลำดับ
	การจัดการสนทนากลุ่ม	ความต้องการจำเป็น
1. การเข้าใจผู้อื่น	118	1
2. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น	106	5
3. จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ	102	4
4. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น	114	2
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของ กลุ่ม	110	3

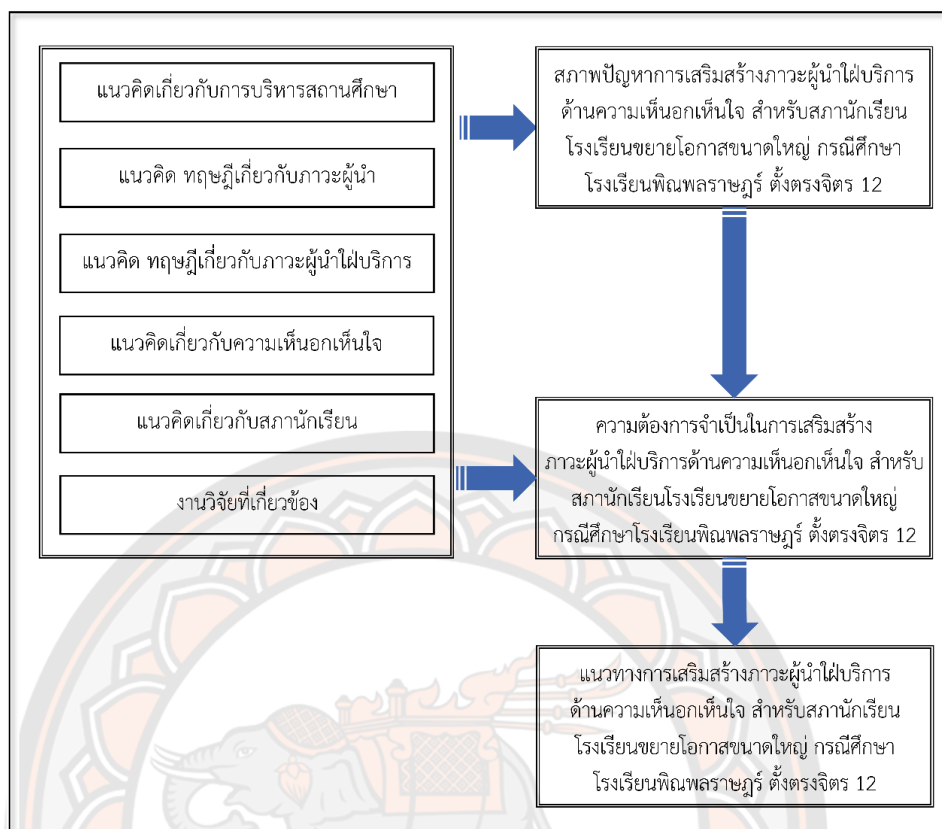
จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) ของคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การเข้าใจผู้อื่น ลำดับที่ 2 คือ การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น ลำดับที่ 3 คือการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม ลำดับที่ 4 คือ จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ และ ลำดับที่ 5 การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการสร้างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12

การสร้างแนวทางแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง แสดงดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการสร้างแนวทาง

จากภาพ การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารแนวคิดการบริหารสถานศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาสภาพปัญหาและการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ซึ่งข้อค้นพบจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น นำไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามลำดับ

รายละเอียดของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิค/วิธีการ 6)

กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารองเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีหลัก ดังนี้

- 1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจสำหรับสถานักเรียน
- 1.2 มุ่งเน้นกิจกรรมการปฏิบัติการด้วยกระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม

1.3 บูรณาการเนื้อหาสาระและการปฏิบัติตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ควบคู่กัน

2. จุดมุ่งหมาย

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารองเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน

2.2 เพื่อให้สถานักเรียนนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาสาระ

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ วิทยาลัยการศึกษารองเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

3.1 การเข้าใจผู้อื่น

การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกและยอมรับความคิดของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งการรับรู้ถึงความวิตกกังวลของผู้อื่น

3.2 การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น

การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลที่ด้อยกว่าได้กระทำในสิ่งที่ทัดเทียมผู้อื่นได้ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความต้องการ ความคิดเห็น การปรับปรุงพฤติกรรม และการแสดงสิ่งที่ดี ๆ ออกมา

3.3 การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น

การตระหนักรู้ถึงความคิดเห็นของกลุ่ม หมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่น

4. กระบวนการ

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีกระบวนการ ดังนี้

4.1 เตรียมการ

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จากคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน โดยการสัมภาษณ์และจัดสนทนากลุ่ม รวมทั้งนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) โดยเลือกลำดับ ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับมากที่สุด ซึ่งจำแนกตามแต่ละด้านของภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ

4.2 วางแผน

ประชุมชี้แจง ประชาสัมพันธ์การอบรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 วางแผนออกแบบการจัดกิจกรรม วางแผนและนิเทศติดตามคณะกรรมการสถานักเรียนที่เข้าร่วมและจัดประชุมถอดบทเรียน มีผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยร่วมกันออกแบบ กำหนดสาระเนื้อหาของโปรแกรม คือ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น และการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น มีการจัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม ทรัพยากรที่ใช้ กำหนดวันเวลาและสถานที่การอบรมประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.3 ปฏิบัติตามแผน

ผู้วิจัยดำเนินการกิจกรรมโดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มลักษณะ Active Learning เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้ จนเกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจของสถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

4.4 สะท้อนผล

ดำเนินการถอดบทเรียนจากการใช้แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราชบุรี ตั้งตรงจิตร 122 ในประเด็นการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์

5. กิจกรรม

5.1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสัมพันธ์/ละลายพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมอบรม

5.2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

5.3 กิจกรรมฝึกทักษะการให้คำปรึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกทักษะด้านความเห็นอกเห็นใจในเรื่องของการพูด/เล่า และการฟังทั้งภาษาพูดและภาษากาย

5.4 กิจกรรมแม่แบบที่ฉันอยากเป็น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 สรุปองค์ความรู้ AAR มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและถอดบทเรียนจากการเข้าร่วมกิจกรรม

6. เทคนิค/วิธีการ

6.1 เชิญวิทยากรภายนอกที่มีความสามารถ และประสบการณ์สูงในเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มาอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะ Active Learning โดยเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ

6.2 ผู้เข้าอบรม (สถานักเรียน) ร่วมกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรม

6.3 วิทยากรและผู้เข้าอบรม นำเสนอ/ถอดบทเรียนการเรียนรู้

7. การวัดและประเมินผล

การประเมินตนเอง (Self Assessment) แบบประเมินตนเอง จากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม (AAR) ในประเด็นการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ หลังจากได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย 1) การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR) 2) การสะท้อนผล (Reflection) 3) การสังเกต และ 4) การทดสอบ

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังรายละเอียดตาราง 4

ตาราง 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน (N=3)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการ			
1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน	4.00	0.00	มาก
1.2 มุ่งเน้นกิจกรรมการปฏิบัติการด้วยกระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม	4.33	0.58	มาก
1.3 บูรณาการเนื้อหาสาระและการปฏิบัติตลอดจนเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ควบคู่กัน	4.00	1.00	มาก
รวม	4.11	0.53	มาก
2. จุดมุ่งหมาย			
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน	4.00	0.00	มาก
2.2 เพื่อให้สถานักเรียนนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	1.00	มาก
รวม	4.00	0.50	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. เนื้อหาสาระ			
3.1 การเข้าใจผู้อื่น	4.67	0.58	มากที่สุด
3.2 การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น	3.67	0.58	มาก
3.3 การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น	4.33	0.58	มาก
รวม	4.22	0.58	มาก
4. กระบวนการ			
4.1 เตรียมการ	4.00	1.00	มาก
4.2 วางแผน	4.33	0.58	มาก
4.3 ปฏิบัติตามแผน	4.67	0.58	มากที่สุด
4.4 สะท้อนผล	3.67	0.58	มาก
รวม	4.17	0.68	มาก
5. เทคนิค/วิธีการ			
5.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ Active Learning โดยเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ	4.33	0.58	มาก
5.2 การเข้าร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรม	4.00	0.00	มาก
5.3 วิทยากรและผู้เข้าอบรมนำเสนอ/ถอดบทเรียนการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก
รวม	4.11	0.19	มาก
6. กิจกรรม			
6.1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม	4.00	0.00	มาก
6.2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.33	0.58	มาก
6.3 กิจกรรมฝึกทักษะการให้คำปรึกษา	4.33	0.58	มาก
6.4 กิจกรรมแม่แบบที่ฉันอยากเป็น	3.67	0.58	มาก
5.5 สรุปลองค์ความรู้ AAR	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.27	0.35	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
7. การวัดและประเมินผล			
7.1 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR)	4.67	0.58	มากที่สุด
7.2 การสะท้อนผล (Reflection)	4.00	1.00	มาก
7.3 การสังเกต	3.33	0.58	มาก
7.4 การทดสอบ	4.67	0.58	มากที่สุด
รวม	4.17	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกิจกรรม ($\mu = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาสาระ ($\mu = 4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจุดมุ่งหมาย ($\mu = 4.00$)

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนาราชภัฏ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการทดลองใช้แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนาราชภัฏ ตั้งตรงจิตร 12

ข้อมูลผลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกตผล (Observation) และ 4) การปฏิบัติ (Reflection) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามประเด็น ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ การวางแผน ประชุมทีม การกำหนดเนื้อหา ระบุ กระบวนการ เทคนิค/วิธีการ และกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม

“การใช้แนวทางฯ มีการวางแผนออกแบบกิจกรรม และกำหนดเนื้อหาแต่ละกิจกรรม ได้เหมาะสมกับเวลา”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 1, 12 มกราคม 2567)

“มีการประชุม ชี้แจง ประชาสัมพันธ์การอบรมพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ให้สถานักเรียนในโรงเรียนทราบ เพื่อเข้าร่วมการอบรม”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 6, 12 มกราคม 2567)

“จากการเข้าร่วมอบรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ทำให้ทราบขั้นตอนกระบวนการอบรม เพื่อจะได้มีการเตรียมการ วางแผน ปฏิบัติตามแผน สามารถถอดบทเรียนจากการอบรมเพื่อสะท้อนผลได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 7, 12 มกราคม 2567)

“จากการเข้าร่วมอบรมแนวทางฯ ทำให้สามารถถอดบทเรียนจากการอบรมเพื่อสะท้อนผลได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 8, 12 มกราคม 2567)

“เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการ วิทยากรมีวิธีการอบรม แบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 11, 12 มกราคม 2567)

“กิจกรรมที่มีหลากหลายกิจกรรม ทำให้ผู้อบรมได้ร่วมกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรม”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 13, 12 มกราคม 2567)

1.2 การปฏิบัติ (Action) ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำการดำเนินการอบรมตามแผน กิจกรรมประกอบด้วย ละครลายพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการให้คำปรึกษา และแม่แบบที่ฉันอยากเป็น

“ครูและวิทยากรมีการแจ้งว่า การดำเนินการอบรมแบบเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน
ตามสถานที่ที่หนดไว้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 2, 12 มกราคม 2567)

“วิทยากรแจ้งกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมว่าประกอบด้วย กิจกรรมละครลายพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการให้คำปรึกษา และแม่แบบที่ฉันอยากเป็น”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 3, 12 มกราคม 2567)

“แต่ละกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม จะแจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม
และใช้สื่ออะไรบ้างในแต่ละกิจกรรม”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 7, 12 มกราคม 2567)

1.3 การสังเกตผล (Observation) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยใช้การสังเกต การทดสอบ มีการตรวจสอบผลเป็นระยะ บันทึกประเด็นที่ต้องแก้ไข เพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติครั้งต่อไป

“จากการอบรมมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลายหลาย จะเห็นได้ว่าครูและวิทยากร
ใช้การสังเกต การทดสอบเป็นหลัก”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 6, 12 มกราคม 2567)

“มีการเลือกเก็บมูลจากผู้เข้าร่วมการอบรมที่เหมาะสม คือ การสังเกต และการทดสอบ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 12, 12 มกราคม 2567)

“ครูและวิทยากรมีการสังเกตพฤติกรรม ตรวจสอบ ติดตาม และบันทึกผลการอบรมเป็นระยะ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 19, 12 มกราคม 2567)

“มีการใช้การสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในการอบรมอย่างครอบคลุม รวมถึงมีการถาม-ตอบเป็นรายบุคคล”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 21, 12 มกราคม 2567)

1.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) ได้แก่ การสรุปข้อค้นพบที่เป็นผลจากการลงมือปฏิบัติและสะท้อนผล การนำประสบการณ์ ปัญหาและอุปสรรค มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิพากษ์วิจารณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ยอมรับ

“ได้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่น จากการเข้าร่วมอบรม รู้สึกมั่นใจ กล้านำเสนอให้คนอื่นได้ฟัง”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 1, 12 มกราคม 2567)

“จากการอบรมแนวทางฯ มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคน
มีพื้นที่ที่จะคุยกับใคร จะเริ่มอย่างไร”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 5, 12 มกราคม 2567)

“ทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเชิงพูดคุย เช่น ถ้ามีปัญหาหรืออุปสรรคจะแก้ไขปัญหาในการอบรม
อย่างไร โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมอบรม มีการเรียง
ประเด็นแลกเปลี่ยน รวมทั้งการจดบันทึกในการแลกเปลี่ยน”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 8, 12 มกราคม 2567)

“มีการเรียงประเด็นแลกเปลี่ยน และการจดบันทึกในการแลกเปลี่ยน”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 9, 12 มกราคม 2567)

2. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียน สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียน
พัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของ
สภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจมีต่อแนวทางการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพัฒน
ราษฎร์ตั้งตรงจิตร 12 (N = 25)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการประเมิน
1. ด้านปัจจัยนำเข้า			
1.1 มีจำนวนคณะกรรมการสภานักเรียนที่ร่วมดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเพียงพอ	4.52	0.65	มากที่สุด
1.2 มีผู้ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่เพียงพอ	4.84	0.37	มากที่สุด
1.3 มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเพียงพอ	4.60	0.71	มากที่สุด
1.4 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเพียงพอ	4.56	0.51	มากที่สุด
1.5 อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.68	0.48	มากที่สุด
รวม	4.64	0.54	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการ			
2.1 การวางแผนดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมตามคู่มือ	4.60	0.65	มากที่สุด
2.2 การดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรมตามคู่มือ	4.64	0.70	มากที่สุด
2.3 การดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือทุกกิจกรรม	4.72	0.54	มากที่สุด
2.4 การประเมินผลการดำเนินคู่มือ	4.84	0.37	มากที่สุด
2.5 การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนาคู่มืออย่างต่อเนื่อง	4.68	0.69	มากที่สุด

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการประเมิน
รวม	4.70	0.59	มากที่สุด
3. ด้านผลผลิต			
3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม			มากที่สุด
ฝึกอบรม	4.52	0.77	
3.2 การปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความสนใจและตั้งใจ			มากที่สุด
ตั้งใจ	4.60	0.65	
3.3 การมีส่วนร่วมและมีโอกาสใช้สื่ออุปกรณ์ การฝึกอบรมอย่างทั่วถึง			มากที่สุด
อย่างทั่วถึง	4.96	0.79	
3.4 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม			มากที่สุด
การฝึกอบรม	4.76	0.60	
3.5 กล้าแสดงออก ถาม และตอบคำถามในการฝึกอบรมอย่างถูกต้องและมีเหตุผล			มากที่สุด
อย่างถูกต้องและมีเหตุผล	4.92	0.28	
รวม	4.75	0.62	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.70	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความพึงพอใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของสภานักเรียนโรงเรียนจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ของคณะกรรมการสภานักเรียน จำนวน 25 คน โดยภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลผลิต ($\mu = 4.75$) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.64$)

2.2 ผลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR)

การประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ในประเด็น 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรม และ 3) การประเมินผลลัพธ์ ดังนี้

2.2.1 การประเมินการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำสร้างพลังการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความเห็นอกเห็นใจ การรับฟัง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่น

“ได้เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 1, 12 มกราคม 2567)

“ได้เห็นลักษณะของผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจที่สามารถนำมาเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่ที่สถานักเรียนได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 2, 12 มกราคม 2567)

“ได้เรียนรู้การเป็นผู้ฟังที่ดี และรู้จักให้คำปรึกษากับเพื่อนหรือผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้น”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 6, 12 มกราคม 2567)

“หลังจากที่ร่วมกิจกรรม คิดว่าสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเพื่อน ๆ ได้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 6, 12 มกราคม 2567)

2.2.2 การประเมินพฤติกรรม พบว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แสดงความเป็นผู้นำที่เข้าใจ ให้ออกาสผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

“นำความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในงานสถานักเรียนให้ดียิ่งขึ้น”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 1, 12 มกราคม 2567)

“หลังจากอบรม ทำให้รู้จักเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น และรู้จักการให้ออกาสผู้อื่นได้แล้งความคิดเห็น”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 14, 12 มกราคม 2567)

“ได้ฝึกทักษะในการสื่อสาร การรับฟังที่ดี รวมถึงการได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ โดยได้รับคำแนะนำ ชี้แนะอย่างใกล้ชิดจากครูและวิทยากร”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 17, 12 มกราคม 2567)

“จะนำทักษะด้านความเห็นอกเห็นใจในการพูด การให้คำปรึกษาไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติหน้าที่ที่สถานักเรียน”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 24, 12 มกราคม 2567)

2.2.3 การประเมินผลลัพธ์ สถานักเรียนเปิดใจรับฟังกันและกันมากขึ้น ส่งผลต่อดีต่อ
การทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา

“หลังจากอบรม เพื่อน ๆ สถานักเรียนเปิดใจรับฟังกันและกันมากยิ่งขึ้น ไม่ทะเลาะหรือเถียงกัน
เหมือนเมื่อก่อน”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 3, 12 มกราคม 2567)

“หลังการอบรม ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และการตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ปฏิบัติลุล่วงไปด้วยดี”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 10, 12 มกราคม 2567)

“จากการเข้าร่วมการอบรม เพื่อน ๆ สมาชิกสถานักเรียนส่วนใหญ่รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง
ที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
ทำงานหรือกิจกรรมนั้นเสร็จตามเวลาที่วางแผนไว้”

(คณะกรรมการสถานักเรียนคนที่ 19, 12 มกราคม 2567)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหาร ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ สภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ สภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 3) สร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 และ 4) ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับ สภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดย ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาวเคราะห์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพล ราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมการการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหาร ด้าน ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ แหล่งข้อมูลสำคัญ ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีภาวะ ผู้นำ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำผู้บริหาร แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ และแนวคิดเกี่ยวกับสภานักเรียนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสภานักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน พิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 รวมทั้งสิ้น 8 คน เครื่องมือและการวิเคราะห์ แบบสัมภาษณ์เพื่อระบุ สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารด้านความเห็นอกเห็นใจ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนนี้ มุ่งศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น 3) จิตใจใ้บริการช่วยเหลือ 4) การรู้จักใ้โอกาสผู้อื่น และ 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม **แหล่งข้อมูลสำคัญ** เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ 1) แนวคิดการบริหารสถานศึกษา 2) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ 3) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ 4) แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ 5) แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน **เครื่องมือและการวิเคราะห์** แบบสัมภาษณ์การความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยการ์ด (Card Sort)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยพิจารณาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มาเป็นกรอบในการสร้างและตรวจสอบการสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โดยที่แนวทางทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักใ้โอกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล **แหล่งข้อมูลสำคัญ** ผลการ

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารสถานศึกษา 2) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ 3) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ 4) แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ 5) แนวคิดเกี่ยวกับสภานักเรียน และ 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน **เครื่องมือและการวิเคราะห์** แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) กระบวนการ 5) เทคนิควิธีการ 6) กิจกรรม 7) การวัดผลและประเมินผล และแบบตรวจสอบความเหมาะสมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ เก็บข้อมูลจากแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนนี้ เป็นการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ คณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน ในครั้งนี้ จำนวน 25 คน **เครื่องมือและการวิเคราะห์** แบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกตผล (Observation) 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) แบบประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ และแบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม ในประเด็น 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรม และ 3) การประเมินผลลัพธ์ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจ การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานักเรียนบางส่วนยังขาดการรับฟังความคิดเห็น ไม่ให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ขาดความห่วงใยและความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น 3) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม 4) จิตใจใ้บริการช่วยเหลือ และ 5) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น

3. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า 1) ผลการสร้างแนวทาง ประกอบด้วย (1) ความเป็นมาและความสำคัญ (2) หลักการ (3) จุดมุ่งหมาย (4) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น (5) กระบวนการ (6) เทคนิควิธีการ (7) กิจกรรม (8) การวัดผลและประเมินผล และ 2) ผลการตรวจสอบแนวทางทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า 1) ผลการทดลองใช้โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (1) วางแผนประชุมทีม กำหนดเนื้อหา กระบวนการ เทคนิควิธี และกิจกรรม (2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมประกอบด้วย ละลายพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการให้คำปรึกษา และแม่แบบที่ฉันทอยากเป็น (3) สังเกต ให้คำปรึกษา (4) สะท้อนผล 2) ผลการประเมินแนวทาง พบว่า (1) ผลการประเมินปฏิริยา ด้านความพึงพอใจของสถานักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินการเรียนรู้ พบว่า สถานักเรียนได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำสร้างพลังการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความเห็นอกเห็นใจ การรับฟัง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่น (3) ผลการประเมินพฤติกรรม พบว่า สถานักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แสดงความเป็นผู้นำที่เข้าใจ ให้โอกาสผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และ (4) ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า สถานักเรียนเปิดใจรับฟังกันและกันมากขึ้น

ส่งผลต่อดีต่อการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานักเรียนบางส่วนยังขาดการรับฟังความคิดเห็น ไม่ให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ขาดความห่วงใยและความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจาก คณะกรรมการสถานักเรียนบางส่วนไม่กล้าแสดงออก ผู้นำมักไม่ค่อยรับฟังเสียงส่วนน้อย ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน การออกคำสั่งหรือวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ในกลุ่มมีหน้าเพียงเชื่อฟังและคอยปฏิบัติตามสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ วันงาม (2563, น.123) ได้สรุปแนวทางการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลกว่า คณะกรรมการสถานักเรียน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและทุกภาคส่วนของสถานศึกษาควรมีการพูดคุยร่วมกันระหว่างกัน เพื่อรับฟังความ ความคิดเห็น ปัญหา ความต้องการจำเป็น ข้อเสนอแนะ และยอมรับความแตกต่างของช่วงวัย การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เห็นต่าง การสร้างความเท่าเทียมและจัดการความขัดแย้งด้านความคิด ด้านการกระทำ

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น 3) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม 4) จิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ และ 5) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่จงใจขึ้น ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ตามความเหมาะสม มีการประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563, น.9) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนองค์ประกอบ ควรมีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความคิดสติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของผู้อื่น สอดคล้องกับ ศรินทิพย์ เพ็งสง (2563, น.97) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารยอมรับและให้โอกาสครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะทำงานผิดพลาดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูง ทั้งนี้เป็นเพราะมีการยอมรับและให้โอกาส ถึงแม้จะทำงานผิดพลาดก็ตาม มีความปรารถนาที่จะมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นอย่างเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่กำลังรุมล้อมเขาอยู่ ความต้องการพื้นฐานของทุกคนที่ต้องการได้รับการเคารพและเข้าใจในความไม่เหมือนกันของพวกเขา การเข้าใจในสถานการณ์ ด้วยความรู้สึกเช่นนี้นำไปสู่ความเข้าใจมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ Greenleaf (1977, p.32 อ้างถึงใน ศรินทิพย์ เพ็งสง, 2563, น.97) ที่เชื่อว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการเห็นอกเห็นใจในฐานะผู้นำต้องเป็นผู้เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และต้องยอมรับผู้อื่นเสมอ

3. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า 1) ผลการสร้างแนวทาง ประกอบด้วย (1) ความเป็นมาและความสำคัญ (2) หลักการ (3) จุดมุ่งหมาย (4) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น (5) กระบวนการ (6) เทคนิควิธีการ (7) กิจกรรม (8) การวัดผลและประเมินผล และ 2) ผลการตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการใช้กิจกรรมการปฏิบัติการด้วยกระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมให้แก่สถานักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันจนทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สอดคล้องกับ ศุภชัย สุการะกิจ (2562, น.120) ที่กล่าวถึงรูปแบบการฝึกอบรม มีขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นนำกิจกรรม 2) ขั้นจัดกิจกรรม 3) ขั้นสรุปกิจกรรม และ 4) ขั้นประเมิน โดยมีการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมตามโปรแกรมฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 3 หน่วยกิจกรรม โดยเสนอว่ากิจกรรมในการเริ่มเข้าโปรแกรมควรเป็นกิจกรรมที่สามารถละลายพฤติกรรม ให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความคุ้นเคยกันก่อนถึงจะนำไปสู่กิจกรรมโปรแกรมฝึกอบรมยกตัวอย่างกิจกรรมที่ทำความรู้จักกัน การแนะนำตัว สร้างความคุ้นเคย มีเกมเล่นเพื่อสร้างความสนุกสนานไม่เคร่งเครียดสอดคล้องกับศุภกรณ์ เพิ่มพูล (2564, น.200) ที่พบว่าคู่มือการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูร่วมกับจิตศึกษาโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และส่วนที่ 3 การนำคู่มือไปใช้

4. ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน พบว่า 1) ผลการทดลองใช้โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (1) วางแผนประชุมทีม กำหนดเนื้อหา กระบวนการ เทคนิควิธี และกิจกรรม (2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมประกอบด้วย ละครพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการให้คำปรึกษา และแม่แบบที่ฉันทายากเป็น (3) สังเกต ให้คำปรึกษา (4) สะท้อนผล 2) ผลการประเมินแนวทาง พบว่า (1) ผลการประเมินปฏิริยาด้านความพึงพอใจของสถานักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินการเรียนรู้ พบว่า สถานักเรียนได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำสร้างพลังการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความเห็นอกเห็นใจ การรับฟัง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่น (3) ผลการประเมินพฤติกรรม พบว่า สถานักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แสดงความเป็นผู้นำที่เข้าใจ ให้โอกาสผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และ (4) ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า สถานักเรียนเปิดใจรับฟังกันและกันมากขึ้น ส่งผลต่อดีต่อการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากกิจกรรมที่ปฏิบัติเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง รวมทั้งได้สื่อสารทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ เป็นการสร้างความเข้าใจบุคคลอื่น จะทำให้การยอมรับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันของสมาชิกจะเปิดโอกาสให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับเชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563, น.182) ที่กล่าวว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นโปรแกรมความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) เป็นเครื่องมือเสริมสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของภาวะผู้นำ มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมที่ดี รวมถึงการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกับงานมากที่สุด และสอดคล้องกับศุภชัย สุการะกิจ (2562, น.133-144) ที่พบว่า คณะกรรมการสถานักเรียนที่ได้ฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำมีทักษะภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนเรียน เนื่องจากคณะกรรมการสถานักเรียนได้ศึกษาตามกระบวนการโดยการใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นผลให้ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำกิจกรรมไปใช้ ครูควรศึกษาหลักการและขั้นตอนของการจัดกิจกรรมโดยละเอียด เพื่อที่จะปฏิบัติได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดกิจกรรมตามคู่มือเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 การจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ควรให้เวลานักเรียนคิดและปฏิบัติกิจกรรมให้มากที่สุด ควรกระตุ้นและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้การสร้างสรรค์ ผลงานด้วยตัวเองของนักเรียนเอง พร้อมทั้งยกย่องชมเชยผลงานของนักเรียนทุกคน เช่น การให้คำชม การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ และการให้คะแนน เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

1.3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานนักเรียนสามารถพัฒนาและเสริมทักษะการเป็นผู้นำได้ ต้องสนใจและมีการให้คำแนะนำสถานนักเรียนอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เอกสารประกอบการอบรม จะเป็นสื่อสำคัญให้เกิดการแสวงหาความรู้ที่ทำให้มีความเป็นผู้นำมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาวิจัยเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำใฝ่บริการในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มากขึ้น

2.2 ควรมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับสถานนักเรียนเพื่อให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีความน่าสนใจ เหมาะสม และทันยุคทันสมัย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤษกร อรุณสวัสดิ์. (2560). *ผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัญญา วิทวิชรา. (2560). *การใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนสะกดคำภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านพุเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- กิตติศักดิ์ วันงาม. (2563). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานสภานักเรียนโดยยึดหลักความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- คเชนเทพ จันทรวงศ์. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานสถานักเรียนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตราภรณ์ ทองกวอด. (2555). การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนาธิป สำเร็จ. (2560). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานสถานักเรียนที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อความสำเร็จในการปฏิรูปด้าน ดิ จิ ทัล . สื่ บ คั น 1 4 พ ฤ ช ภา ค ม 2 5 6 7 , จ า ก http://file:///C:/Users/OS_Home/Downloads/249-Article%20Text-628-5-10-20190910.pdf
- เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โชติกา พรหมเทศ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทัศนธร จุ้ยสวัสดิ์. (2564). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เรื่อง จลนศาสตร์เคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ

- ประเมินทักษะในศตวรรษที่21 ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธารรัตน์ เพชรสงศรี. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 47(1), 75-98.
- นงคราญ อนุกุล. (2558). รูปแบบการส่งเสริมประชาธิปไตยโดยใช้วัฒนธรรมองค์กรของสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคอีสาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : ติรณสาร.
- นภาพร ศรีสุคันธฤทษ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงศ์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา เสนีย์. (2563). รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). ชุดฝึกอบรมครู"หลักการจัดการศึกษา โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาผู้บริหาร. สถานศึกษาคู ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
- ปรียากร กิลาวิทย์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรม นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติจักร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ภารดี อนันต์นารี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*
- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร มหาบัณฑิต)*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต)*.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต)*.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปี การศึกษา 2565 (SAR 2565)*. โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12.
- รุจน์ ฤชา. (2560). *การดำเนินงานสถานักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนปฏิบัติดีเลิศของไทย. สุทธิปริทัศน์, 31(100), 45-57.*
- วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วัลย์รัตน์ วรรณโพธิ์. (2545). *ผลการใช้กิจกรรมฝึกความรู้สึกไวที่มีต่อการร่วมรู้สึกของเด็กวัยเริ่มร่น (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วาสนา บุญขจร. (2555). บทบาทของสถานักเรียนกับการพัฒนาระเบียบวินัยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำปางใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1), 29-49.
- ศรันย์ เปรมสุข. (2562). การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่ววิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร อาจปักษา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8 (2), 1251 - 1264.
- ศิรินทิพย์ เฟื่องสง. (2563). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภกรณ์ เพิ่มพูน. (2564). การพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุร่วมกับจิตศึกษาโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศุภชัย สุการะกิจ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับคณะกรรมการสถานักเรียน (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยนเรศวรมหาสารคาม.
- สมปอง พะมุลิตา. (2561). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2567, จาก <http://www.nurse.ubu.ac.th/new/?q=node/740>
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. มหาสารคาม : อภิชาดการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *สภานักเรียน หลักการและแนวทางในการดำเนินงาน (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สำเนา พงษ์อริย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรมที่มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของครูกับความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2558). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : จี.พี. ไซเบอร์พรีนท์.
- สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วารสารวิชาการ, สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(20), 27-33.*
- สุดารัตน์ พิมพ์บุตร. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุขอรุณ วงษ์ทิม. (2561). *“ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาเทคนิคการปรึกษาเบื้องต้น*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร สายคำ. (2560). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพรรณศรี พันธุ์แดง. (2565). ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, 10(2).
- สุพัตรา ปิดจะยัง. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสถานักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยนเรศวรมหาสารคาม
- ศิริวรรณ จันทรัมย์ (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบปรับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรชร กิตติชนม์วัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ พรหมจรรย์. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิชยา จินะกาญจน์ และชุลีวัลย์ รักษาภักดี. (2566). การเห็นอกเห็นใจ: ศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกัน. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566 หน้า 169-179.

เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Abel, A.T. (2002). *The characteristics, behaviors, and effective work environments of servant leaders: A Delphi study*. (Ph.D. Dissertation, Graduate School Blacksburg, Virginia, USA).

Arbuckle, D. (1995). *Pupil Personnel Service in American Schools*. Boston Allyn and Bacon.

Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.

Bar-On, and James D.A. Parker (Ed.). (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco : Jossey-Bass.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York : Harper and Row.

Black, G. L. (2010, June). Correlation Analysis of Servant Leadership and School Climate. *Catholic Education : A Journal of Inquiry and Practice*, 13(4) : 437-466

Blanchard, K. H. (2006). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. New Jersey : Prentice Hall.

Buchen, I. (1998). Servant Leadership: A Model for Future Faculty and Future Institutions. *Journal of Leadership Studies*, 5(1) : 25-34.

Calhoun, E. F. (1999). *Teaching beginning reading and writing with the picture word inductive model*. Virginia: ASCD.

Campbell, Ronald F.; et al. (1978). *Introduction to Educational Administration* (5th ed.). Boston : Allyn and Bacon, London : Pitman.

Corey, Gerald. (2008). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy* (7th ed.). International Student Edition. California: Thomson Brooks/Cole.

- Daff, Richard, L. (1999). *Leadership theory and practice*. Fort worth: Tax Dryden Press.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience* (2nd ed.). Florida : Harcourt College.
- Daft, R. L. (2008). *New Era of Management* (2nd ed.). China: China Translation and Printing Services.
- Drury, S. (2004). *Employee perceptions of servant leadership: Comparisons by level and with job satisfaction and organizational commitment*. Retrieved April 14, 2024, from <http://www.olagroup.com/Images/mmDocument/Drwy%20Dissertation%20Spring%2004.pdf>.
- Dubrin, A. J. (1973). *Fundamentals of organizational behavior*. New York : Pergamon press.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership : 2nd Asia-Pacific edition*. Boston : Houghton Mufflin Company.
- Dubrin, A. J. (2007). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York : Houghton Mifflin.
- Fischer, P. E. (2017). *The Relationship between Teacher Perceptions of Principal Servant Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction in South Dakota. Doctoral Dissertation*. (Education). South Dakota : The Division of Educational Administration. University of South Dakota.
- Goleman, Daniel. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Greenleaf, R. K. (1977). *The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ : Paulist Press.
- Halpin, Andrew W. (2006). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan.
- Harris, B.M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall.
- Hoffman, M. L. (2000). *Empathy and Moral Development: Implications for Caring and Justice*. New York : Cambridge University Press.

- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Insley, R., Laeger, P., Ekinici, A. & Sakiz, H. (2016). An Evaluation of Teachers' Opinions about the Servant Leadership Behaviors of School Principals. *Educational Process : International Journal*, 5(3) : 223-235. Retrieved 15 April 2024, from <http://dx.doi.org//10.12973/edupij.2016.53.4>
- Jones, G.R. and George, J.M. (2014). *Contemporary Management*. Singapore : Me Graw Hill Education.
- Johnson, A. P. (2008). *A Short Guide to Action Research* (3rd edition). Pearson Education
- Kemmis, & McTaggart, R. (1988). *The Action research planner* (3rd ed.). Geelong : Deakin University, Australia.
- Koles, P. G., Stolfi, A., Borges, N. J., Nelson, S., & Parmelee, D. X. (2010). The Impact of Team-Based Learning on Medical Students' cademic Performance. *Academic Medicine*, 85(11), 1739-1745.
- Ioannidou, F., & Konstantikaki, V. (2008). Empathy and emotional intelligence: What is it really about. *International Journal of Caring Sciences*, 1(3), 118-123.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). *Educational administration: Concepts and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- McCleskey, J. (2014). *Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism*. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1), 76–93.
- McMillan. (2010). *The Management Process : Theory Research and Practice*. New York : Mcmillan.
- Merceditas, A. (2018). Servant-leadership Traits of Educational Administrators: Emerging Profiles and Predictors. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 4(1) : 36-40.
- Miller, Klockgiers & Deppen. (2012). *Diffusion of innovations*. New York : Simon & Schuster.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership : theory and practice* (6th ed.). Thousand Oaks, CA : Aage.
- Nwogu, O.G. (2004). *Servant Leadership Model : The Role of Follower Self - esteem*,

- Emotional Intelligence, and Attributions on Organizational Effectiveness.*
 Servant Leadership Research Roundtable. Regent University.
- Peter, Lauster. (1978). *The personality test*. London : Pan Books.
- Ra, F. (2011). *Empathy: Teaching Empathy in Children: Empathy Training with Empathy Exercises*. Vancouver: Subjective well-being Inst.
- Razik, T.A. & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership* (2nd ed.). New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Richard et al. (2009). *Measuring Organizational Performance Towards Methodological Best Practice*. *Journal of Management*, 35, 718-804.
- Salovey P& Mayer . J.D. 1990. *Emotional intelligence, Imagination, cognition and personality*. New York : Basic Books.
- Smith, C.W. (2002). *Management : Making Organizations Perform*. New York : Macmillan.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.). (2002). *Focus on leadership : Servant leadership for the 21st century*. New York : John wiley & Sons.
- Spears, L. C. (2004). *The understanding and practice of servant leadership*. New York : SAGE.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York : Free Press.
- Stogdill, R. M. (2004). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Tischler, Len; Giambatista, Robert; McKeage, Robert; and McCormick, David. (2016). Servant Leadership and its Relationships with Core Self-Evaluation and Job Satisfaction. *The Journal of Values-Based Leadership*, 9(1), Article 8.
- Wong, N., (2005). *Servant leadership: An opponent - process model and the revised servant Leadership profile*. Paper presented at the servant leadership roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA, on Oct.16, 2003.
- Yulk, G. (2000). *Influence behavior questionnaire*. Upper Saddle River, NJ : Prentice-HalRow.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, N: Prentice-Hall.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81.

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๔๖๗



โรงเรียน/วิทยาลัย	ตั้งตรงจิตร ๑๒
รหัส	๐๐๑/๖๒
วันที่	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒
สถานที่	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
เวลา	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาราษฎร์ ตั้งตรงจิตร ๑๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี รหัสประจำตัว ๖๕๐๗๐๒๘๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการสำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนาราษฎร์ ตั้งตรงจิตร ๑๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.ณัฐ รัตนศิริณิขกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

๖๕๐๗ ๑๖๐๕

- อ.ว. นิสิตศึกษา
- อ.ว. นิสิตศึกษา
- อ.ว. นิสิตศึกษา
- อ.ว. นิสิตศึกษา
- อ.ว. นิสิตศึกษา

(Handwritten signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

- น.
- พ.ท.อนามัย
๒๐ ก.พ. ๖๗

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๕๕๖๖-๘๘๐๗
โทรสาร ๐-๕๕๖๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวเจนจิรา จิตรอารี
โทร. ๐๖-๕๕๕๖-๐๓๒๓

- น.
- อ.ว. นิสิตศึกษา
๒๐ ก.พ. ๖๗



โรงเรียนวิทยาศาสตร์ ดุสิตรังสิต ๑๒
เลขที่ 205/๖๔
วันที่ ๓๐ ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๔
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

ที่ อา ๐๖๐๓.๐๒/๐๖๒๗

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ดุสิตรังสิต ๑๒
 สิ่งที่มาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี รหัสประจำตัว ๖๕๐๗๐๒๘๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ดุสิตรังสิต ๑๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.ณัฐวัฒน์ศิริชุกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

รับ ๑๐๖๖
 - ถึง บัณฑิตวิทยาลัย
 ๙๐๐๙๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐
 ๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐
 คำนวณถึงหน้าต้น
 - เก็บของเพื่อ
 ศึกษา

ธวัช ทรัพย์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

- น
 - พ
 ๒๐ ก.พ. ๖๔

- ๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๕๕๕๖-๘๘๐๗ โทรสาร ๐ ๕๕๕๖-๘๘๒๖
- ๒. นางสาวเจนจิรา จิตรอารี โทร. ๐๖-๕๕๕๖ ๐๙๒๓

- นพ
 - น
 น.วิเศษศิริ...

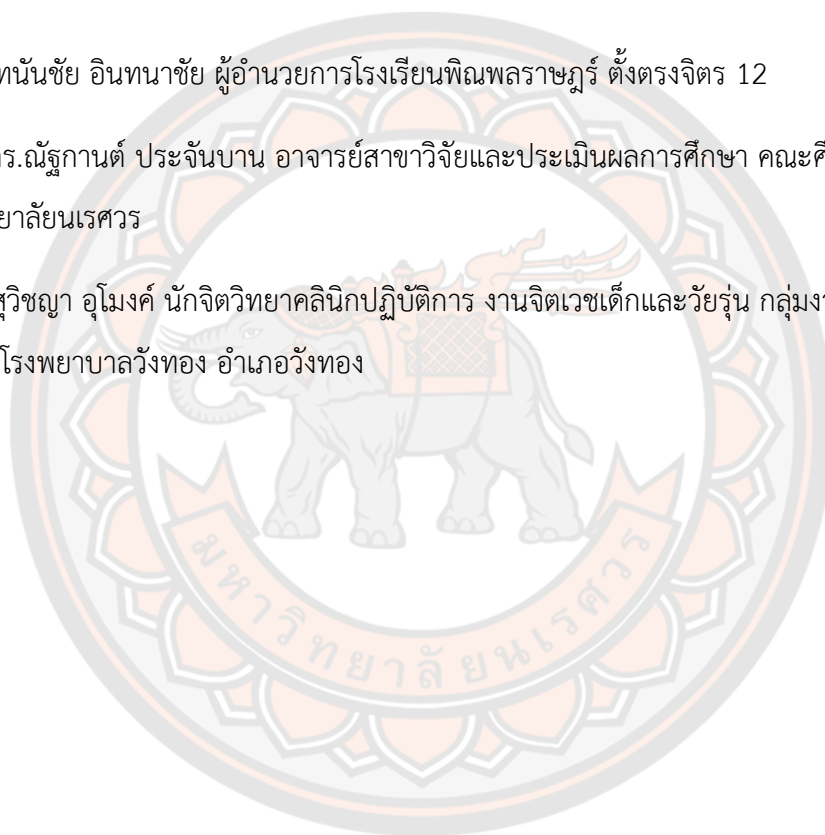
๒๐ ก.พ. ๖๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า (แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12)

1. นายทนันชัย อินทนาชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. ผศ.ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นางสุวิชญา อุโมงค์ นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ งานจิตเวชเด็กและวัยรุ่น กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลวังทอง อำเภอวังทอง



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาบัณฑิต

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้าน
ความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒน
ราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอก
เห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนราษฎร์ ตั้งตรงจิตร
12

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

ชื่อ - นามสกุล เพศ ชาย หญิง อายุ ปีตำแหน่งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสภานักเรียน

บทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานสภานักเรียน

.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา



แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ
ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาบัณฑิต

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

1. ชื่อ - นามสกุล
2. ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเหมาะสมตามความคิดเห็นของท่านเพียง
ระดับเดียวโดยมีเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 = มากที่สุด ระดับ 4 = มาก ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. หลักการ					
1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน					
1.2 มุ่งเน้นกิจกรรมการปฏิบัติการด้วยกระบวนการกลุ่ม ก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม					
1.3 บูรณาการเนื้อหาสาระและการปฏิบัติตลอดจนเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ควบคู่กัน					
2. จุดมุ่งหมาย					
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอก เห็นใจ สำหรับสถานักเรียน					
2.2 เพื่อให้สถานักเรียนนำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำ ใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ใ้ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. เนื้อหาสาระ					
3.1 การเข้าใจผู้อื่น					
3.2 การรู้จักใ้โอกาสผู้อื่น					
3.3 การตระหนักใ้ในตนเองและผู้อื่น					
4. กระบวนการ					
4.1 เตรียมการ					
4.2 วางแผน					
4.3 ปฏิบัติตามแผน					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.4 สะท้อนผล					
5. เทคนิค/วิธีการ					
5.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ Active Learning โดยเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ					
5.2 การเข้าร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรม					
5.3 วิทยากรและผู้เข้าอบรมนำเสนอ/ถอดบทเรียนการเรียนรู้					
6. กิจกรรม					
6.1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม					
6.2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
6.3 กิจกรรมฝึกทักษะการให้คำปรึกษา					
6.4 กิจกรรมแม่แบบที่ฉันอยากเป็น					
6.5 สรุปลองค์ความรู้ AAR					
7. การวัดและประเมินผล					
7.1 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR)					
7.2 การสะท้อนผล (Reflection)					
7.3 การสังเกต					
7.4 การทดสอบ					



แบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ
ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาบัณฑิต

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจผู้อื่น 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น 3) จิตใจใ้บริการช่วยเหลือ 4) การรู้จักใ้โอกาสผู้อื่น และ 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ

ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ - นามสกุล

2. เพศ ชาย หญิง 3. อายุ ปี 4. ระดับชั้น

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
 สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
 ตามแต่ละด้าน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น

ท่านมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
 สำหรับสภานักเรียน ในประเด็นการเข้าใจผู้อื่นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. จิตใจใ้บริการช่วยเหลือ

ท่านมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
 สำหรับสภานักเรียน ในประเด็นจิตใจใ้บริการช่วยเหลืออย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น

ท่านมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
 สำหรับสภานักเรียน ในประเด็นการรู้จักส่งเสริมผู้อื่นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น

ท่านมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียน ในประเด็นการรู้จักให้โอกาสผู้อื่นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

ท่านมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียน ในประเด็นการรู้จักให้โอกาสผู้อื่นอย่างไร

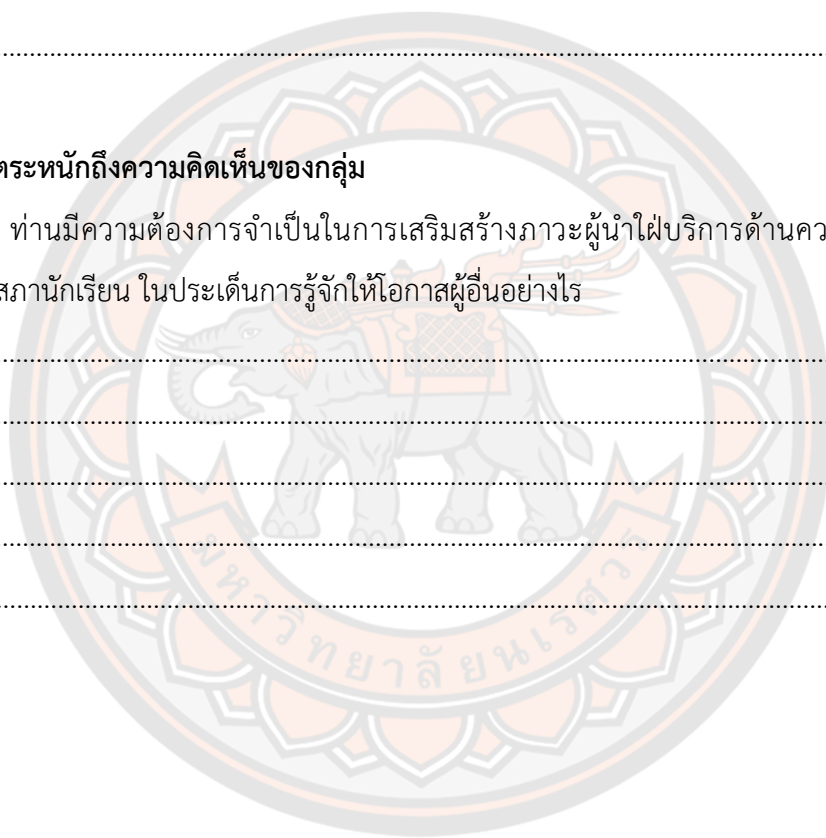
.....

.....

.....

.....

.....





ประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ
ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาลัยมหิดล

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำชี้แจง

แบบประเมินความพึงพอใจนี้สร้างขึ้นเพื่อประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพัฒนพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ - นามสกุล
2. เพศ ชาย หญิง 3. อายุ ปี 4. ระดับชั้น

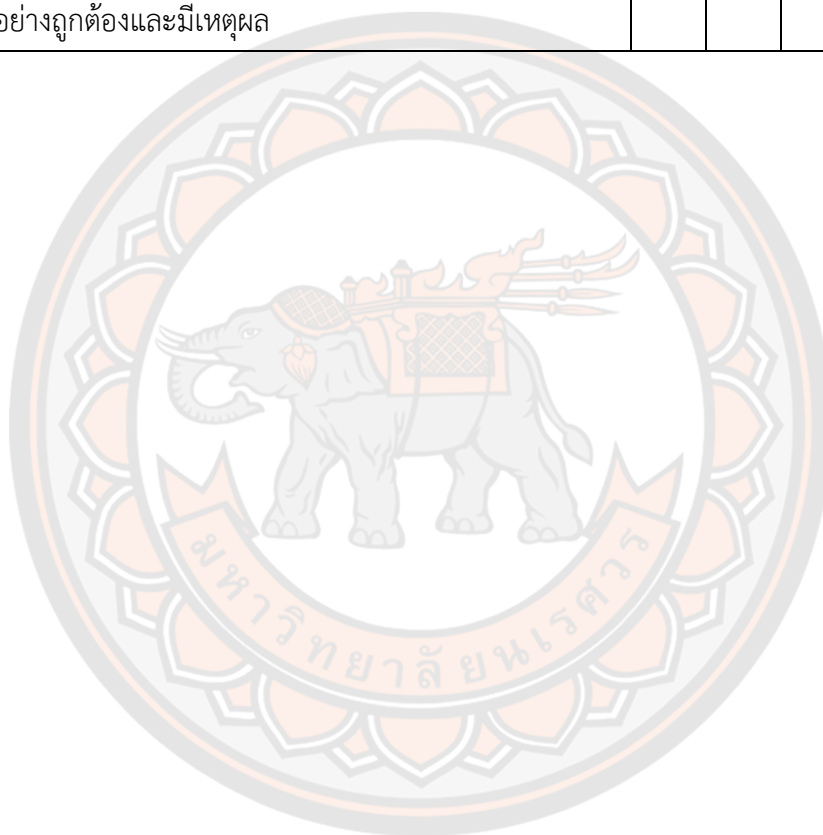
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้
บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา
โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านเพียงระดับเดียวโดยมี
เกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 = มากที่สุด ระดับ 4 = มาก ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านปัจจัยนำเข้า					
1.1 มีจำนวนคณะกรรมการสถานักเรียนที่ร่วมดำเนิน กิจกรรม การฝึกอบรมเพียงพอ					
1.2 มีผู้ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่เพียงพอ					
1.3 มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม เพียงพอ					
1.4 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินกิจกรรม การฝึกอบรมเพียงพอ					
1.5 อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
2. ด้านกระบวนการ					
2.1 การวางแผนดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมตามคู่มือ					
2.2 การดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรมตามคู่มือ					
2.3 การดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือ ทุกกิจกรรม					
2.4 การประเมินผลการดำเนินคู่มือ					
2.5 การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนาคู่มือ อย่างต่อเนื่อง					
3. ด้านผลผลิต					
3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
3.2 การปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความสนใจและตั้งใจ					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
3.3 การมีส่วนร่วมและมีโอกาสใช้สื่ออุปกรณ์ การฝึกอบรม อย่างทั่วถึง					
3.4 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างการดำเนินกิจกรรม การฝึกอบรม					
3.5 กล้าแสดงออก ถาม และตอบคำถามในการฝึกอบรม อย่างถูกต้องและมีเหตุผล					





แบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR)
 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการ
 ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
 กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาบัณฑิต

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์การประเมินตนเอง (Self Assessment) จากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 ข้อมูลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR)

โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ - นามสกุล

2. เพศ ชาย หญิง 3. อายุ ปี 4. ระดับชั้น

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

.....

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

ตอนที่ 2 ข้อมูลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ตามแต่ละขั้นตอน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan)

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการวางแผน (Plan) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การปฏิบัติ (Action)

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการปฏิบัติ (Action) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การสังเกตผล (Observation)

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการสังเกตผล (Observation) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....





แบบประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR)
จากแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

นิสิต มหาบัณฑิต

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์การประเมินตนเอง (Self Assessment) จากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) จากแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 ข้อมูลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR)

ในประเด็น 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรม และ 3) การประเมินผลลัพธ์

ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ - นามสกุล

2. เพศ ชาย หญิง 3. อายุ ปี 4. ระดับชั้น

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

.....

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวเจนจิรา จิตรอารี

ตอนที่ 2 ข้อมูลการประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR)

ตามแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การประเมินการเรียนรู้

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) ในประเด็นการประเมินการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. การประเมินพฤติกรรม

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) ในประเด็นการประเมินพฤติกรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. การประเมินผลลัพธ์

ท่านประเมินตนเองจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (AAR) ในประเด็นการประเมินผลลัพธ์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

คำนำ

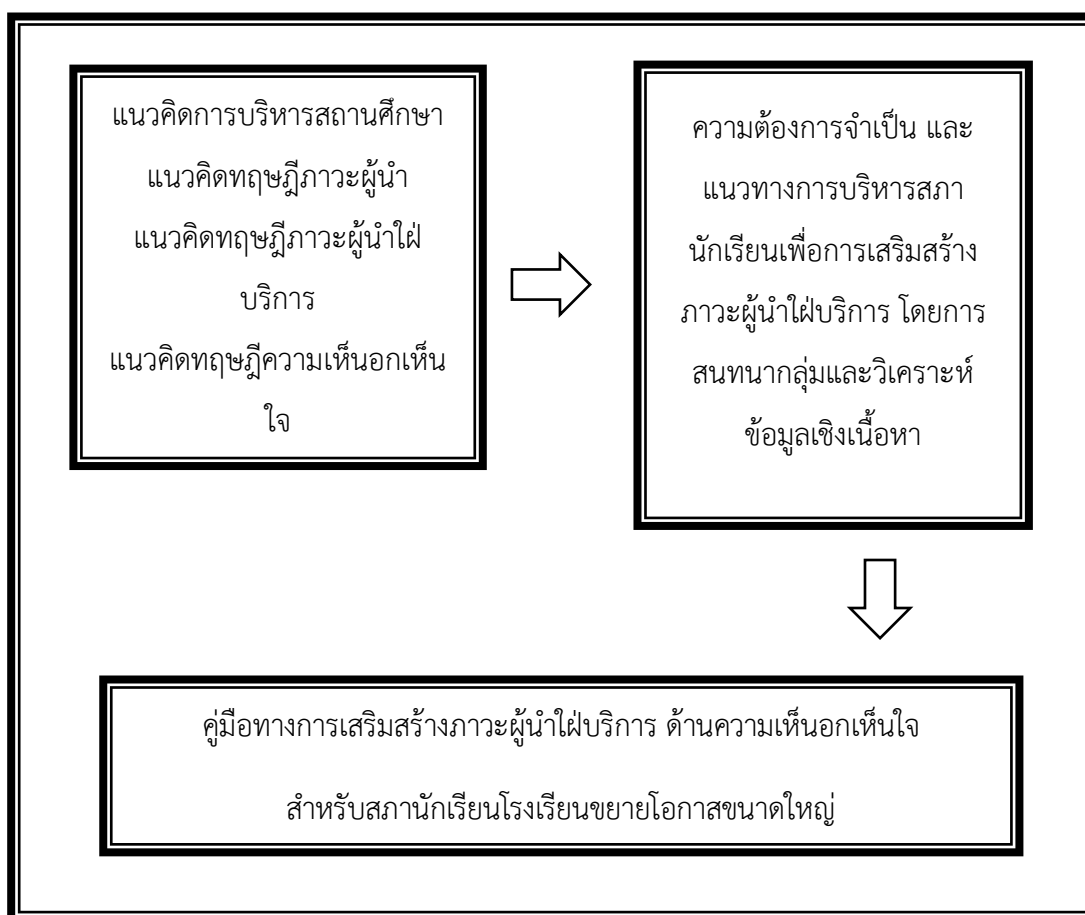
คู่มือทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการให้กับสภานักเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คู่มือประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือ ส่วนที่ 2 รายละเอียดของคู่มือ และส่วนที่ 3 การนำคู่มือไปใช้ ซึ่งผู้จัดทำหวังว่าเอกสารคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำ และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำใ้บริการเพิ่มขึ้น และอีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปบริหารงานสภานักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

เจนจิรา จิตรอารี

กรอบแนวคิด

ในการสร้างคู่มือทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง แสดงดังภาพ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการสร้างแนวทางและคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

จากภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ แนวคิดทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ แนวคิดเกี่ยวกับสถานักเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการร่างประเด็นการสนทนากลุ่ม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาประเด็นสนทนากลุ่มของผู้วิจัย ครูผู้ดูแลสถานักเรียน และสถานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร12 ในครั้งนี้ 8 คน พบว่ามีแนวทางดังนี้

1) สถานักเรียนควรกรดำเนินการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

2) สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานักเรียน มีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จัดประชุมเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3) คณะกรรมการสถานักเรียน ครูที่เกี่ยวข้องกับงานสถานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ควรมีการแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกและยอมรับความคิดของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้ถึงความวิตกกังวลของผู้อื่น การแสดงออกในการสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นโดยไม่สนใจถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ การแสดงความยินดี การให้ความช่วยเหลือเพื่อนที่มีความทุกข์ใจให้รู้สึกดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคคลที่ด้อยกว่าได้กระทำในสิ่งที่ทัดเทียมผู้อื่นได้ การปรับปรุงพฤติกรรม และการแสดงสิ่งที่ดี ๆ ออกมา ควรแสดงออกถึงการรับรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น มีจิตใจใ้บริการช่วยเหลือ การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น และการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

4) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินงานการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนหรือทุกภาคส่วนในสถานศึกษาได้รับทราบ มีการศึกษา ทำความเข้าใจ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ให้กับสถานักเรียน มีการพูดคุยร่วมกันเพื่อรับฟังความ ความคิดเห็น ปัญหา ความต้องการจำเป็น ข้อเสนอแนะ นำไปสู่การวางแผนร่วมกันในการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในแนวกรดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจจะกำหนดเป็นแผนการดำเนินการระยะสั้น ระยะยาว

5) กระบวนการการวัดและประเมินผลการพัฒนาการดำเนินงานสถานักเรียนให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน ที่โดยประเมินตามสภาพจริงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร12

ส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษ ที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การเมืองและการศึกษาของทุกประเทศ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นไปอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เมื่อสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในลักษณะของความนิยมในด้านวัตถุ มีวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น มีผลกระทบต่อระดับคุณธรรม จริยธรรมให้ถดถอยลดน้อยลงเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วง จึงควรมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนซึ่งถือว่าเป็นพลังอันสำคัญของชาติ เป็นความหวังใหม่ในสังคมเพราะเป็นวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตขึ้น เป็นพลังที่เข้มแข็งในการสร้างสรรค์ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน ดังนั้น จึงควรที่จะต้องส่งเสริมให้สถานักเรียนมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจนั้นเพราะว่าภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีแนวคิดพื้นฐานของ การทำงานที่เข้าใจซึ่งกันและกัน การทำงานแบบเป็นทีม มีการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีพฤติกรรมที่ประกอบด้วย คุณธรรม มีการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และมีการมุ่งเสริมสร้างให้เพื่อนร่วมงานเจริญงอกงาม นอกจากนี้ผู้นำใ้บริการยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เก่งทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มความพึงพอใจและทำให้ยินดีที่จะร่วมงาน ส่งผลต่อการลดความไม่พึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน

ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำของสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรง

จิตร 12 ดังนั้นจึงได้สร้างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 นี้ขึ้น

โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท ในการปฏิบัติงานตามกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้มีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจเพิ่มขึ้น และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานักเรียนให้เป็นผู้anoอย่างแท้จริง คือ รู้จักการเป็นผู้ให้ ผู้รับ ผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และเป็นประโยชน์ในการปกครองโดยช่วยแบ่งเบาภาระของครูได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจภาวะผู้นำแบบใ้บริการ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มหรือสังคมฝักฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบปฏิบัติตนตามระเบียบประพตติตนเป็นพลเมืองดี ของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ส่วนที่ 2 รายละเอียดคู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

หลักการของคู่มือ

1. คู่มือมีหลักการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียน
2. คู่มือมุ่งเน้นกิจกรรมการปฏิบัติการด้วยกระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม
3. คู่มือมีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระและการปฏิบัติตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่างๆ ควบคู่กัน

จุดมุ่งหมายของคู่มือ

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. เพื่อให้สถานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

1. การเข้าใจผู้อื่น
2. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น
3. การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น

สถานที่ดำเนินงาน / ผู้เข้าร่วมเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ

1. โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. ผู้เข้าร่วมเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ คือ สภานักเรียน โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จำนวน 25 คน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สภานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 มีความรู้ ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความเห็นอกเห็นใจ
2. สภานักเรียนโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 การนำคู่มือไปใช้

กระบวนการของคู่มือ

คู่มือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ตามกระบวนการการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการวางแผน

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยซึ่งได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการและเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสภานักเรียนเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการร่างประเด็นการแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับสภานักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษา โรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผน

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา นัคตหมายครูผู้ดูแลสถานักเรียน และสถานักเรียน โรงเรียนพิน

พลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ประชุมร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานักเรียนเพื่อการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

2. ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และแนวทาง ที่ได้จากการวิเคราะห์ ข้อมูลจาก

ขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแนวทางการบริหารสถานักเรียนเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการใน โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผน

จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มลักษณะ Active Learning เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ ถ่องแท้ จนเกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของ สถานักเรียนโรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

ขั้นที่ 4 ขั้นตอนการสะท้อนผล

ดำเนินการถอดบทเรียนจากการใช้คู่มือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการในโรงเรียน ขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 ในประเด็นความรู้สึก การ เรียนรู้ใหม่ การนำไปประยุกต์ใช้

เทคนิควิธีการ

1. เชิญวิทยากรภายนอกที่มีความสามารถ และประสบการณ์สูงในเรื่อง การเสริมสร้างภาวะ ผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มาอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะ Active Learning โดย เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ
2. ผู้เข้าอบรม (สถานักเรียน) ร่วมกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรม
3. วิทยากรและผู้เข้าอบรม นำเสนอ/ถอดบทเรียนการเรียนรู้

กิจกรรม/ระยะเวลา ดังตาราง

วัน	กิจกรรม	เวลา
10 มกราคม 2567	1. ลงทะเบียน	08.30 - 09.00 น.
	2. พิธีเปิดโครงการ	09.00 - 09.15 น.
	3. ชี้แจงการดำเนินโครงการ (ผู้วิจัย)	09.15 - 09.30 น.
	4. กิจกรรมละลายพฤติกรรม	09.30 - 10.00 น.
	5. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ	10.00 - 11.30 น.
	6. รับประทานอาหารกลางวัน	12.30 - 13.30 น.
	7. กิจกรรมฝึกทักษะการให้คำปรึกษา (การ เข้าใจผู้อื่น)	13.30 - 14.30 น. 14.30 - 15.00 น.
	8. แม่แบบที่ฉันอยากเป็น	15.00 น.
	9. สรุปลองค์ความรู้ (ผู้วิจัย/กลุ่มผู้เข้าร่วมพัฒนา)	
	10. ปิดโครงการ	

การวัดผล และประเมินผล

การประเมินตนเอง (Self Assessment) แบบประเมินตนเอง จากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติกิจกรรม (AAR) ในประเด็นความรู้สึก การเรียนรู้ใหม่ การนำไปประยุกต์ใช้ หลังจากได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

สถานที่ดำเนินงาน / ผู้เข้าร่วมพัฒนา

1. โรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12
2. ผู้เข้าร่วมพัฒนา คือ สภานักเรียน โรงเรียนพินพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12 จำนวน 25 คน

ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็น
อกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์
ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็น
อกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์
ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



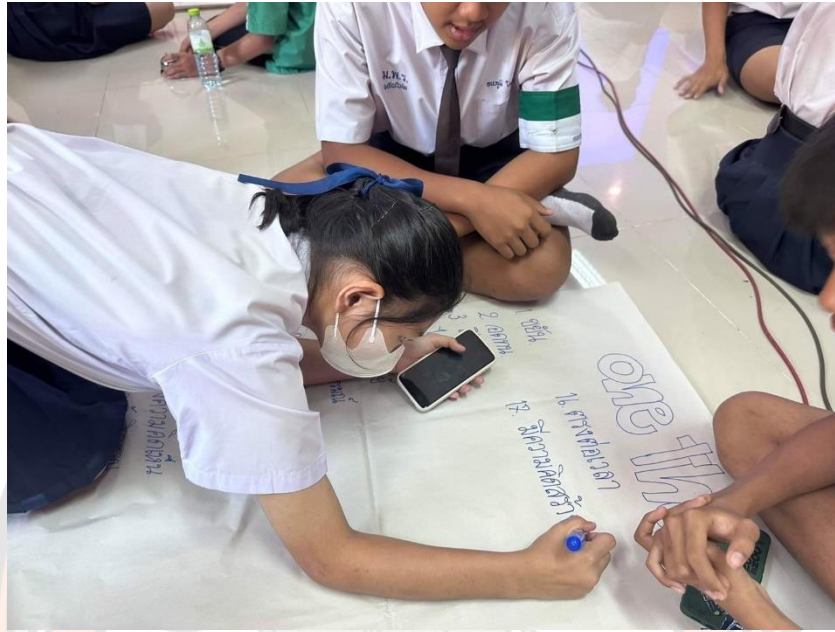
ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็น
อกเห็นใจ สำหรับสภานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์
ตั้งตรงจิตร 12



ภาคผนวก จ ภาพการดำเนินกิจกรรมแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพลราษฎร์ ตั้งตรงจิตร 12

