

การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวัง
ของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สุปราณี กิตติวรเชษฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุปราณี กิตติวรเชษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ผลาคร สุวรรณโพธิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

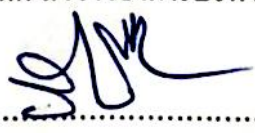

.....ประธาน
(ดร.ชัยพงษ์ รักษาม)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)


.....กรรมการ
(ดร.ผลาคร สุวรรณโพธิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชติ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.สฤยา ชีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำทาง ติดตามการทำงาน ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอขอบพระคุณ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภารดี อนันต์นารี ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม ดร.สันติ มุกดาสนิท และนางมัจฉา กุนาคำ
ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้
มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานคณะกรรมการสถานักเรียน ดังมีรายนามอยู่ใน
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้
กำลังใจและช่วยเหลืออย่างดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ
เป็นเครื่องบูชาความกตัญญูทิตาแต่ผู้บังเกิดเกล้า บุรพจารย์ และผู้มีคุณทุกท่านที่ได้กรุณา
เกื้อกูลผู้วิจัยตลอดจนบรรลุผลสำเร็จ

สุปราณี กิตติวรเชษฐ์

56990059: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์/ ประชาน/ สถานักเรียน/ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
 สุปราณี กิตติวรเชษฐ: การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการ
 สถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
 (THE STUDY OF CHARACTERISTIC OF THE PERSON OF THE STUDENT COUNCIL BASE
 ON STUDENTS PERCEPTION OF A MEDIUM PUBLIC SCHOOL IN RAYONG) คณะกรรมการ
 ควบคุมวิทยานิพนธ์: สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, กศ.ค., ผลาดร สุวรรณโพธิ์, วท.ด. 142 หน้า. ปี พ.ศ.
 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางใน
 การส่งเสริมของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาล
 ขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) นักเรียนในระดับชั้นของแต่ละ
 แผนการเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้
 ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 40 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
 (Depth interview) 2) ผู้เชี่ยวชาญซึ่งดำเนินงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และเป็นที่ปรึกษา
 งานสถานักเรียน จำนวน 5 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
 ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และนำข้อมูล
 ดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีจำนวน
 9 คุณลักษณะ เรียงตามลำดับค่าความถี่ของผู้ที่มีความคาดหวังคุณลักษณะจากมากไปน้อย คือ
 ความรอบรู้ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร กล้าตัดสินใจ พลังผลักดัน มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์
 การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้น 2) แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะ
 อันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัด
 ระยอง สรุปได้เป็น 3 ช่วง 1) ก่อนการจัดการเลือกตั้ง มีวิธีการสำคัญ คือ จัดอบรมค่ายผู้นำ
 2) ระหว่างการเลือกตั้ง โดยการเชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียน และตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง 3) หลังการเลือกตั้ง โดยการทำ
 กิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ผลักดันให้คณะกรรมการสถานักเรียนดำเนิน
 กิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ และการจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสถานักเรียน

56990059: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONNAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CHARACTERISTIC OF THE PERSON/ STUDENT COUNCIL/ EDUCATION FACULTY/ BURAPHA UNIVERSITY

SUPRANEE KITTIWARACHET: THE STUDY OF CHARACTERISTIC OF THE PERSON OF THE STUDENT COUNCIL BASE ON STUDENTS PERCEPTION OF A MEDIUM PUBLIC SCHOOL IN RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D., PALADORN SUWANNAPHO, Ph.D., 142 P. 2018.

The objective of this study was to explore the desirable characteristics and promotion guidelines of the Student Council President based on student expectations at a medium-sized government school in Rayong. The sample groups were as follows: 1. A total of 40 students from various classes from each education program from a government school in Rayong obtained by purposive sampling with data collection by in-depth interviews; and 2. A total of five experts performing special work in the Student Affairs Management Group and Student Council consultants. The data was collected by focus group discussions. Collected data was tested using the triangulation test method and then subjected to content analysis.

The research findings were as follows: 1. Students had expectations for nine desirable characteristics of the Student Council President of the aforementioned government school in Rayong. These characteristics were categorized in descending order by frequency of people with expectations for the following characteristics:

Knowledge, people skills, communication skills, decisiveness, drive, goals/ vision, self-control, self-improvement and enthusiasm. 2. Guidelines for promoting the desirable characteristics of the Student Council President at the aforementioned government school in Rayong, which can be summarized into the following three stages: 1. A key pre-election option is to organize a leadership training camp.

2. During the election, qualified and suitable students are to be invited to run for election to become the Student Council President followed by campaign policy inspection. 3. After an election, activities are to be carried out according to the work calendar of the Student Affairs Management Group to drive the Student Council to perform the activities stated by the policies set forth during the campaign, followed by organizing a leadership camp by the Student Council.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
กิจกรรมสถานักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	13
การบริหารงานสถานักเรียน	16
แนวคิดในการจัดกิจกรรมของสถานักเรียน	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ	29
ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)	45
ทฤษฎีแรงจูงใจ	49
ทฤษฎีขั้นตอนการปรับเปลี่ยน	50
ทฤษฎีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)	52
การวิจัยเชิงคุณภาพ	53
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	73
ขั้นตอนการวิจัย	74
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	75
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	75
การหาคุณภาพเครื่องมือ	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การดำเนินการสนทนากลุ่ม	78
การตรวจสอบข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผลการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก.....	134
ภาคผนวก ข.....	137
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ...	41
2 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ..	76
3 วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างการตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนในแบบสัมภาษณ์และคุณลักษณะตามแนวคิดทฤษฎี.....	80
4 การวิเคราะห์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....	84
5 ตารางวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนจากบทสัมภาษณ์นักเรียนกรณีศึกษาที่ 7 อ้างอิงถึงนิยามศัพท์เฉพาะ	96
6 สรุปความถี่ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจากบทสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 6 กลุ่ม 40 กรณี	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 โครงสร้างการจัดองค์การบริหารงานสถานักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง....	15

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) และ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตราที่ 6 การจัดการศึกษา ต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตราที่ 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิทย์ วิศวกรรม (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อมลวรรณ วีระธรรมโม, 2557) นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475, 2479, 2494, 2503, 2520 และ 2535 ต่างก็มีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมดีงาม มีหิริโอตตปละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว (สุวิชัย โกศัลยวัฒน์, 2540) ส่งผลให้กิจกรรมสถานักเรียนถือเป็นกิจกรรมที่สนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นหัวใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ให้ประสบการณ์ที่หลากหลายต่อนักเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะผู้บริหารต้องวางนโยบายและพัฒนาางานกิจกรรมสถานักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

การจัดกิจกรรมสถานักเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและสร้างความตระหนัก ให้นักเรียนได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ความเป็นพลเมืองและวิถีประชาธิปไตย อันได้แก่ คารวธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม รวมทั้งหลักธรรมาภิบาล การมีจิตอาสาและพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียนว่า ให้สถานศึกษา

ดำเนินงานส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ให้สถานักเรียนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมี สถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานสถานักเรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนา กิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ปัจจุบัน โรงเรียนที่ผู้วิจัยทำการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะทางดนตรี กีฬา และมีคุณธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยพันธกิจที่มุ่งพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งการจัดกิจกรรมลดเวลา เรียนเพิ่มเวลารู้ ชุมนุม จิตอาสา ลูกเสือเนตรนารี และการจัดตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่ง ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน พบว่า ด้านวิชาการมีจุดอ่อน คือ ระดับความรู้พื้นฐานของนักเรียนที่ ได้รับเข้ามาศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นระดับปานกลางจนถึงอ่อน เนื่องจากในพื้นที่ใกล้เคียงมี สถานศึกษา 2 แห่งที่ตั้งมานาน และเป็นที่เชื่อถืออยู่เดิม ทำให้ผู้เรียนเลือกที่จะเข้าเรียนใน โรงเรียน แห่งนี้ในลำดับหลัง อีกทั้งในด้านบริหารงานบุคคลยังมีจุดอ่อนเกี่ยวกับผู้ปกครองของนักเรียน ส่งผลกระทบ ครอบครัวยแตกแยก การหย่าร้าง โดยส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจ ให้นักเรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีอุปสรรคเกี่ยวกับประชากรส่วนใหญ่ที่อยู่ในชุมชนอพยพจากต่างถิ่น เพื่อประกอบอาชีพ มีรายได้น้อย ไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน (ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง)

จากข้อมูลพื้นฐานที่กล่าวมาส่งผลให้จากปีการศึกษา 2554 ที่มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด ประมาณ 1,800 คน ลดจำนวนลงเรื่อย ๆ จนในปัจจุบันเหลือประมาณ 1,100 คน ส่งผลให้จำนวนผู้ ที่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนลดลง นอกจากนี้ในการหาเสียงพรรคที่ ต้องการได้รับคะแนนเสียงมาก ได้ทำการฝ่าฝืนข้อตกลงในการเลือกตั้ง คือ หาเสียงด้วยนโยบาย ขायฝัน เช่น เมื่อตนได้รับเลือกแล้ว จะอนุญาตให้สามารถใส่ถุงเท้าที่ผิดกฎระเบียบของโรงเรียน หรือยกเลิกการใช้กระเป๋านักเรียน ให้มาใช้ถุงผ้าหรือกระเป๋าแฟชั่นแทน หรือให้มีการจัดแสดง ดนตรีสดทุกครั้งที่มีกิจกรรม โรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในขณะนั้น ไม่มีการตั้งเกณฑ์ลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน ข้อตกลงในการเลือกตั้งไว้ ทางฝ่ายกิจการนักเรียนจึงทำได้เพียงเรียกพบและตักเตือน ผลสุดท้าย พรรคที่ออกนโยบายเหล่านั้นจึงได้รับเลือก โดยที่ทราบอยู่แล้วว่านโยบายเหล่านั้น ไม่สามารถทำได้ จริง ส่งผลให้การทำงานของคณะกรรมการสถานักเรียนไม่เป็นที่ยอมรับในสายตาของคณะครูและ

ผู้บริหารนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทราบว่า นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกห้องเรียนจะต้องส่งตัวแทนเข้าสมัครเป็นผู้รับเลือกคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างน้อยห้องละ 1 พรรค ทำให้มีจำนวนผู้สมัครมี 5 พรรค โดยมีบางพรรคสมัครอย่างไม่เต็มใจ แต่ต้องสมัครเพื่อเป็นการเสียสละให้เพื่อนในห้อง มีพรรคเพียงส่วนน้อยที่เข้ามาสมัครเพราะต้องการเข้ามาทำงานคณะกรรมการสภานักเรียนอย่างจริงจัง แต่นโยบายกลับไม่จูงใจนักเรียนโดยส่วนใหญ่ เช่น นโยบายอบรมธรรมะให้ห้อง นโยบายมาร์ชซึ่งความดี นโยบายจิตอาสา เป็นต้น

ผลสุดท้ายแล้วในการเลือกตั้งครั้งนี้พรรคที่ไม่คาดคิดว่าตนเองจะได้รับคะแนนเสียงมากที่สุด เนื่องจากประธานนักเรียนได้สารภาพกับตัวผู้วิจัยว่า ตนเองไม่คิดว่าจะได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดเพราะนำนโยบายหาเสียงบางส่วนมาจากเพื่อนในพรรคอื่น ๆ อีกทั้งยังเข้าพบกับหัวหน้างานกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน แล้วชี้แจงว่าตนพร้อมที่จะสละสิทธิ์ให้แก่พรรคที่ได้คะแนนเสียงอันดับที่ 2 เนื่องจากเห็นว่าเพื่อนพรรคที่ได้คะแนนเสียงเป็นอันดับที่ 2 มีความตั้งใจจริงที่จะดำเนินงานสภานักเรียนมากกว่าตน แต่ได้รับการปฏิเสธ พร้อมทั้งแจ้งว่า พรรคดังกล่าวได้รับคะแนนเสียงมากที่สุด จึงถือว่าได้รับเลือกมาจากระบบประชาธิปไตย และให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสภานักเรียน แต่หลังจากการดำรงตำแหน่งได้ 1 สัปดาห์ กลับมีเสียงสะท้อนจากทั้งคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แต่งกายผิดระเบียบ มาโรงเรียนสาย ขึ้นเรียนหลังสัญญาณเข้าห้องเรียนเกิน 15 นาที เป็นผลให้นักเรียนบางส่วนแอบอ้างตัวประธานนักเรียนในการกระทำผิด ทางฝ่ายบริหารกิจการนักเรียนจึงเรียกคณะกรรมการสภานักเรียนเข้าพบเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทของตน เมื่อพฤติกรรมบางอย่างอาจต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลง แต่การแต่งกายนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยน ตัวประธานนักเรียนก็ได้ชี้แจงกับทางฝ่ายกิจการนักเรียนว่า ตนยังไม่มีทุนทรัพย์มากพอที่จะซื้อเครื่องแบบนักเรียนใหม่ ส่งผลให้มีครูท่านหนึ่งจัดหาเงินบริจาคเพื่อซื้อเครื่องแบบนักเรียนที่ถูกระเบียบให้กับประธานคณะกรรมการสภานักเรียน แต่ประธานใส่ได้ไม่นานก็กลับมาแต่งกายผิดระเบียบเช่นเดิม คือ ใส่เสื้อและกางเกงนักเรียนที่คับและสั้น อีกทั้งยังใส่ถุงเท้าที่ผิดระเบียบโรงเรียน ทางฝ่ายกิจการนักเรียนจึงเรียกพบอีกหลายครั้งเพื่อสอบถาม ตัวประธานนักเรียนแจ้งเพียงว่า ตนเป็นนักกีฬาต้องอาศัยอยู่ในหอพักนักกีฬา ทำให้เครื่องแบบนักเรียนที่ถูกระเบียบถูกเพื่อนที่อาศัยในหอพรรคนักเรียนหยิบสลับไป จึงทำให้ฝ่ายบริหารมองว่าประธานคณะกรรมการสภานักเรียนไม่พร้อมที่จะปรับตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตน อีกทั้งยังถูกร้องเรียนพฤติกรรมการใช้อำนาจสภานักเรียนในทางที่มิควร

เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้ในภาคเรียนที่ 2 ฝ่ายบริหารได้ประกาศให้คณะกรรมการสภานักเรียนทั้งหมดพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ แล้วให้พรรคที่ได้คะแนนเสียงเป็นลำดับที่ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งแทน เหตุการณ์นี้สร้างความไม่พอใจต่อนักเรียนที่เป็นนักกีฬา

บางกลุ่ม ซึ่งทำให้นักเรียนกลุ่มดังกล่าวมองภาพของฝ่ายบริหารในแง่ลบ และทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนชุดใหม่ดำเนินงานได้ไม่เต็มความสามารถ ส่วนในปีการศึกษา 2560 ซึ่งเป็นปีการศึกษาถัดมา เมื่อถึงช่วงรับสมัครคณะกรรมการสถานักเรียน ทางฝ่ายบริหารเล็งเห็นแล้วว่า การบังคับให้นักเรียนลงสมัครเลือกตั้งไม่เป็นผลดีต่อการสรรหาผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสถานักเรียน จึงได้เปลี่ยนเป็นการเชิญชวนให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าสมัครเป็นผู้รับเลือกเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน โดยได้ตั้งเกณฑ์เรื่องผลการเรียนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากหากตั้งเกณฑ์เรื่องพฤติกรรมอย่างเข้มงวด จะส่งผลให้ไม่มีผู้สมัครมากกว่าจะเป็นการคัดสรรผู้สมัคร อีกทั้งยังกำหนดให้ลงสมัครได้เพียง 3 แผนการเรียน คือ แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ และแผนการเรียนภาษาจีน โดยให้เหตุผลว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา คณะกรรมการสถานักเรียนที่มาจากแผนการเรียนพลศึกษา ต้องพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ และไม่ต้องก่อให้เกิดเหตุการณ์เช่นเดิมซ้ำอีก โดยเกณฑ์การสมัครดังกล่าวสร้างความไม่พอใจให้กับนักเรียนแผนการเรียนพละในหลายระดับชั้น และตัวแทนนักเรียนแผนการเรียนพละก็ขอเข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากหัวหน้ากลุ่มงานกิจการนักเรียน เมื่อเหตุผลในการงดเว้นไม่เพียงพอส่งผลให้เกิดการสร้างข้อตกลงก่อนการรับนักเรียนแผนการเรียนดังกล่าวเข้ารับเลือกเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนว่า หากได้รับเลือกแล้วจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่รุ่นน้องได้ หากประพฤติไม่ได้ต้องพิจารณาคัดเลือกใหม่ เมื่อตัวแทนนักเรียนแผนการเรียนพละรับปากกับทางฝ่ายกิจการนักเรียนแล้ว จึงได้เข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน แต่กลับไม่มีนักเรียนกลุ่มอื่นเข้ามาสมัครเพิ่มเติม จึงได้มีการเรียกรวมนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้มีจำนวนพรรคเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่มีนักเรียนสนใจเข้ามาสมัครเพิ่ม จึงได้ดำเนินการเรียกพบแบบไม่เป็นทางการอีกครั้งเพื่อรับฟังสาเหตุที่นักเรียนไม่สนใจสมัครเข้ารับเลือกเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน โดยหลายเสียงระบุว่า ตนไม่พร้อมที่จะทำกิจกรรมสถานักเรียนด้วยต้องทำงานพิเศษช่วงเย็น หรือมีกิจกรรมต่อเนื่องกับครูท่านอื่นแล้ว และบางส่วนระบุว่า ภาระงานสถานักเรียนเยอะเกินไปสำหรับนักเรียนช่วงเตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย เมื่อรับฟังเหตุผลของนักเรียนแล้ว จึงได้อธิบายข้อดีของการเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะผลดีของการเข้าเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน ทั้งเรื่องของการที่ฝ่ายบริหารกำลังผลักดันให้คณะกรรมการสถานักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนให้มากขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสที่นักเรียนจะได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้นักเรียนหันมาสนใจสมัครเพิ่มขึ้น แต่ด้วยพรรคที่สมัครจะต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่า 7 คน ส่งผลให้นักเรียนต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อทำการสมัคร จึงได้สมาชิกบางส่วนที่ไม่ได้สมัครใจเข้ามาสมัครมาด้วย แต่ถูกเพื่อนลงชื่อมาแบบจำยอม หลังจากการหาเสียง ในปีการศึกษานี้ได้กำชับเรื่องของการประกาศนโยบายหาเสียง และให้ครูผู้ดูแลงานสภา

นักเรียนคัดกรองนโยบายที่สามารถทำได้จริงเท่านั้นจึงจะผ่าน และสามารถประกาศได้ ส่งผลให้นโยบายโดยส่วนใหญ่เป็นนโยบายที่สามารถทำได้จริง การแข่งขันเลือกตั้งในปีนี้อาจมีนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานักเรียน แต่ก็มีนโยบายบางอย่างที่มุ่งพัฒนาแบบสุดขั้วเกิดขึ้น เช่น นโยบายเรียนเสริมคาบ 9 เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นโยบายพี่สอนน้อง โดยจัดให้น้องทำข้อสอบทุกวันพร้อมกับเฉลยและอธิบายนโยบายรองเท้าแตะในอาคารเพื่อป้องกันไม่ให้ถุงเท้าชำรุดเร็ว เป็นต้น ส่วนพรรคที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนนั้น เป็นนักเรียนที่มีสมาชิกเป็นนักเรียนแผนการเรียนพลະ โดยส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นนักกีฬาฟุตบอลตัวแทนโรงเรียน เป็นที่รู้จักของนักเรียนโดยส่วนใหญ่ ได้ออกนโยบายที่พัฒนาเกี่ยวกับกีฬาและดนตรี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนสนใจ ได้แก่ นโยบายจัดแข่งฟุตบอลให้นักเรียนชาย และแข่งวอลเลย์บอลให้นักเรียนหญิง นโยบายคืนเสียงเพลงให้น้อง โดยจัดรายการเพลงเฉพาะที่โรงอาหาร เนื่องจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลายพักรับประทานอาหารไม่ตรงกัน จึงดใช้เสียงตามสายของโรงเรียนในช่วงพักกลางวัน ส่งผลให้นโยบายนี้เป็นที่สนใจของนักเรียนภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก และเป็นนโยบายเดียวที่คณะกรรมการสถานักเรียนรุ่นนี้ทำได้สำเร็จ แต่ในการจัดกิจกรรมตามนโยบายอื่น ๆ กลับประสบปัญหา ทำให้คณะกรรมการสถานักเรียนยกเลิกกิจกรรมไป หลังจากที่คณะกรรมการสถานักเรียนชุดดังกล่าวรับตำแหน่งได้ 1 เดือน คณะครูผู้รับผิดชอบเห็นว่า นักเรียนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียนเท่าที่ควร จึงจัดการอบรมคณะกรรมการสถานักเรียนขึ้น แต่คณะกรรมการสถานักเรียนที่ได้รับเลือกตั้งทั้งหมดกลับไม่มาเข้าร่วมการอบรม แม้จะติดภารกิจต้องไปแข่งกีฬาเพียงแค่ช่วงเย็นเท่านั้น ส่งผลให้ฝ่ายบริหารไม่พอใจต่อการกระทำของคณะกรรมการสถานักเรียนชุดนี้มาก จากนั้นทางฝ่ายบริหารได้ขอความร่วมมือคณะกรรมการสถานักเรียนให้จัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับระเบียบการแต่งกายนักเรียน คณะกรรมการสถานักเรียนก็ปฏิเสธ พร้อมกับแจ้งว่า ตนเองและคณะทำงานไม่ต้องการเป็นที่รังเกียจของรุ่นน้อง จึงไม่ขอจัดคณะทำงานดังกล่าว เมื่อประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่แต่งกายผิดระเบียบเพิ่มจำนวนขึ้น ทางฝ่ายบริหารต้องการมาตรการที่เด็ดขาดในการปราบปรามนักเรียนที่แต่งกายผิดระเบียบ เช่น แต่งหน้า สวมเครื่องประดับ สวมใส่กระโปรงสั้นเหนือหัวเข่า สวมใส่กางเกงสั้นและรัด สวมใส่ถุงเท้าผิดระเบียบ เป็นต้น ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนกลับแสดงความคิดเห็นว่า หากพบเห็นให้ตักเตือนและให้ปรับปรุงให้ถูกระเบียบ ซึ่งเป็นมาตรการปัจจุบัน ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ฝ่ายบริหารต้องการให้รับเครื่องแต่งกายที่ผิดระเบียบ แล้วให้ผู้ปกครองมาติดต่อบริษัทรับคืนในภายหลัง แต่ตัวประธานคณะกรรมการสถานักเรียนกลับแจ้งว่า เป็นวิธีการที่หักหาญน้ำใจ จะทำให้รุ่นน้องต่อต้านคณะกรรมการสถานักเรียน และไม่เป็นที่รักของรุ่นน้อง ทางโรงเรียนจึงต้อง

ให้ครูฝ่ายกิจการนักเรียนดำเนินการเอง ส่งผลให้การปราบปรามนักเรียนที่แต่งกายผิดระเบียบไม่ลดจำนวนลงเท่าที่ควร ด้วยครูฝ่ายกิจการนักเรียนมีจำนวนไม่มาก อาจสอดส่องได้ไม่ทั่วถึง จากเหตุการณ์นี้ส่งผลให้คณะกรรมการสถานักเรียนงดการดำเนินกิจกรรม เนื่องจากมีแนวคิดที่ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ขาดหลักนิติธรรมในการดำรงตำแหน่ง อีกทั้งยังเป็นช่วงสอบเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยส่วนใหญ่จึงมุ่งความสนใจไปที่การเตรียมตัวสอบมากกว่างานคณะกรรมการสถานักเรียน ส่งผลให้คณะครูฝ่ายกิจการนักเรียนและคณะครูหัวหน้าระดับได้จัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยลงมติให้จัดการเลือกตั้งในเดือนธันวาคมของทุกปีแทน เพื่อให้ในภาคเรียนที่ 2 ซึ่งเป็นช่วงที่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องเตรียมตัวสอบเข้าเรียนระดับอุดมศึกษา เป็นช่วงที่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เข้ามารับช่วงต่องานคณะกรรมการสถานักเรียน พร้อมทั้งยังสามารถร่างนโยบายที่ต้องการใช้งบประมาณส่งฝ่ายบริหารงบประมาณเพื่อของบประมาณในการจัดกิจกรรมได้อีกด้วย และเพื่อเป็นการคัดกรองตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเบื้องต้น จึงได้เพิ่มส่วนที่เป็นข้อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงานสถานักเรียน

จากปัญหาข้างต้นจะพบว่า ประเด็นปัญหาเกิดจากการที่บุคคลผู้ได้รับเลือกเป็นประธานและคณะกรรมการสถานักเรียนนั้น มีลักษณะบางประการที่ไม่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน และไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายที่พรรคของตนหาเสียงไว้ได้ ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่นักเรียนยังไม่ตระหนักถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนต่อการตัดสินใจเลือกคณะบุคคลเข้าเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน หรือระบบการพัฒนาคณะกรรมการสถานักเรียนยังขาดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

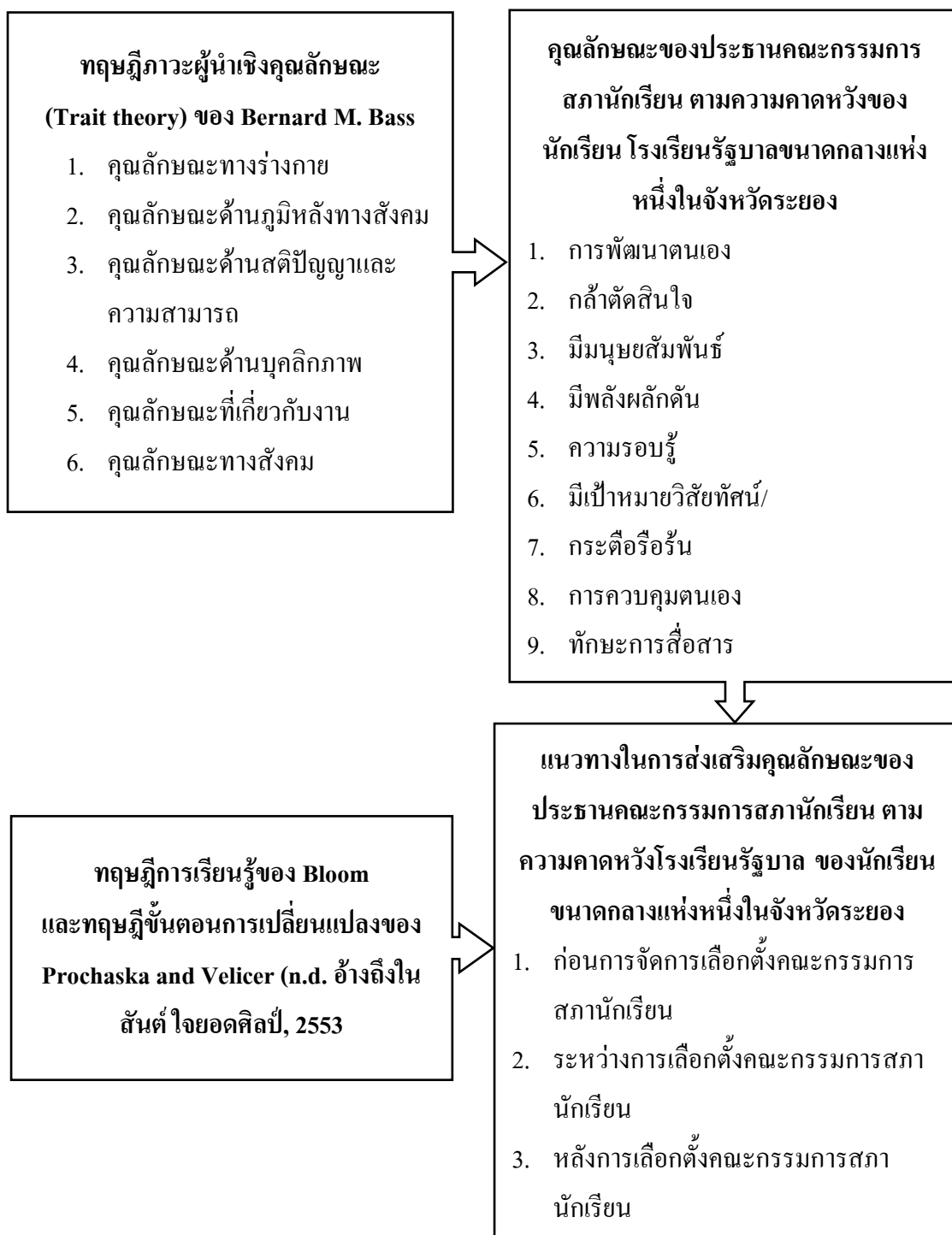
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คำถามในการวิจัย

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ควรเป็นอย่างไร

2. แนวทางการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. ทำให้ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหาแนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้ากลุ่มงานบริหารกิจการนักเรียน หัวหน้ากลุ่มงานแนะแนว รวมทั้งผู้อำนวยการ โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และนักการศึกษาทั่วไปสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนางานกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และงานแนะแนวนักเรียน เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานสถานักเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน และแนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

2. ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยเจาะจง คือ นักเรียนแต่ละแผนการเรียน คณะระดับชั้น คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ส่วนตอนที่ 2 เป็นการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในด้านของงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เป็นที่ปรึกษาสถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน

ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 2.1 นักเรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ จำนวน 13 คน

- 2.2 นักเรียนแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์ จำนวน 4 คน
- 2.3 นักเรียนแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน จำนวน 2 คน
- 2.4 นักเรียนแผนการเรียนศิลปะ-ดนตรี-นาฏศิลป์ จำนวน 4 คน
- 2.5 นักเรียนแผนการเรียนพลศึกษา จำนวน 15 คน
- 2.6 นักเรียนแผนการเรียนทั่วไป จำนวน 2 คน
- 2.7 ผู้เชี่ยวชาญซึ่งดำเนินงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เป็นที่ปรึกษางาน
สถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน
 - 2.7.1 อาจารย์สยามล นามสุบิน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน
 - 2.7.2 อาจารย์อมรินทร์ อ่ำพลพงษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน
 - 2.7.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำผึ้ง ศุภอุทุมพร ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน
 - 2.7.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์ บุปผโชติ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน
 - 2.7.5 อาจารย์ชะไมพร ประเสริฐกิตติกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และหัวหน้างานสถานักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานักเรียน (Student council) หมายถึง องค์กรนักเรียน ซึ่งดำเนินกิจกรรมนอกหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้รู้จักการมีส่วนร่วม เรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และเรียนรู้การเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นแนวคิดเดิมของ จอห์น ดิวอี้ (Dewey, n.d. อ้างถึงใน Wikipedia, 2017)
2. ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน (Student council president) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดขององค์กรนักเรียน ถือเป็นตัวแทนของนักเรียนทั้งโรงเรียน (Wikipedia, 2017)
3. โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน เป็น 3 กลุ่ม โดยสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน จัดเป็นโรงเรียนขนาดกลาง
4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Desired characteristic) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (อ้างถึงใน ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร, 2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

เป็นลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมือง ดีและพลโลก

5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ สามารถสังเคราะห์เพื่อให้ได้คุณลักษณะของ ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามแนวคิดของนักการศึกษา 8 ท่าน โดยเลือกคุณลักษณะที่มี นักการศึกษาระบุตรงกัน 4 ท่านขึ้นไปมาใช้ในการศึกษา โดยมีคุณลักษณะของประธาน คณะกรรมการสถานักเรียนดังนี้

5.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทดลอง ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ รู้จักวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความเข้มแข็งขึ้น ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่ง สิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า ส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา และรู้จักพัฒนาตนเองให้เป็นที่ พอใจของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังมีการประเมินตนเอง การปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น การทบทวนพฤติกรรมตนเอง การยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและการยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น

5.2 กล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้ที่รู้จักใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหา สังเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารอย่างละเอียด แล้วจึงตัดสินใจอย่างเด็ดขาดบนพื้นฐานของหลักการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานจะงักเสียดาย ต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้า รับผิดชอบ

5.3 มีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่สร้างความสำเร็จจากความร่วมมือ เป็นที่เคารพ รัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน มีความจริงใจ จิตใจดี ไม่หลอกใช้ผู้อื่น ไม่สักคินา ผูกใจคน เคารพใน คุณค่าของผู้อื่น ดูแลลูกน้องด้วยความรัก ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม สร้าง ความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัวบนพื้นฐานของความจริงใจ มีความสม่ำเสมอ สร้างความรู้สึก ด้านบวก รับฟังปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานและเพื่อน ให้ความช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานและเพื่อนในเรื่องส่วนตัวและการเรียน

5.4 มีพลังผลักดัน หมายถึง ผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากและมีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความอดทน ซึ่งถือเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่ จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร

5.5 ความรอบรู้ หมายถึง ผู้ที่มีข้อมูลมากกว่า มีความรอบรู้กว่า มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม มีสติปัญญา มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น เป็นคนทันสมัย มีมุมมองที่กว้างไกล มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์

5.6 มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ที่มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตนั้นแล้ว ก็ต้องกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย

5.7 กระตือรือร้น หมายถึง ผู้ที่มีความฉับไวในการปฏิบัติงาน ทนต่อเหตุการณ์ มีความพอใจในงานที่ทำ และชื่นชมในผลงาน ตามจิตวิทยาหากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงานผู้ตามมักจะมีความกระตือรือร้นตามไปด้วย กระตุ้นให้ทีมงานมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จได้

5.8 การควบคุมตนเอง หมายถึง ผู้ที่มีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย ควบคุมอารมณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการประพฤติปฏิบัติตน และการทำงานอย่างเป็นทีม มีความยุติธรรม อาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผล และตระหนักถึงความยุติธรรม อยู่เสมอ ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

5.9 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ผู้ที่ใช้ปิยวาจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ปิยวาจา ตักเตือนลูกน้องด้วยคำพูดที่ไพเราะ และมีความระมัดระวังไม่ให้กระทบกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ซึ่งกันและกัน

6. ความคาดหวัง (Expectation) โดย ชัยฉกร พรภาณวิษญ์ (2540) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสาเหตุของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียน
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กิจกรรมสถานักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. การบริหารงานสถานักเรียน
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ
4. ทฤษฎีความคาดหวัง
5. ทฤษฎีแรงจูงใจ
6. ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง
7. ทฤษฎีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า
8. การวิจัยเชิงคุณภาพ
9. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมสถานักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

กิจกรรมสถานักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ภายใต้การดูแลของ
กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งกิจกรรมสถานักเรียนเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้
ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย การใช้ธรรมาภิบาล
ความสามัคคี และความพอเพียง ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในสังคมไทย โดยการประสาน
ความร่วมมือระหว่างงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กิจกรรมสถานักเรียนเป็นกระบวนการที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการลงมือทำ
(Learning by doing) ทำให้นักเรียนมีประสบการณ์และสามารถลงมือปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้
กิจกรรมสถานักเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม
สถานักเรียนขึ้น โดยบุคลากรกลุ่มบริหารกิจการนักเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ด้วยความรู้ความชำนาญ งานกิจกรรมสถานักเรียนเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรควบคู่ไปกับการเรียน
การสอนฝึกทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผน การจัดองค์การ
การประสานงาน การตัดสินใจในการทำงาน การงบประมาณและการบัญชี

งานสถานักเรียนในสถานศึกษา

หลักของการบริหารการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งงานสถานักเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยโรงเรียนมีภารกิจในการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน โดยงานสถานักเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนี้

1. เป็นกลไกสำคัญให้นักเรียนเห็นคุณค่าของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และเพื่อพัฒนาสังคมในโรงเรียนให้เป็นสังคมประชาธิปไตย
2. เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดี
3. เป็นเวทีให้นักเรียนได้ฝึกทักษะและประสบการณ์ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยและการใช้หลักธรรมาภิบาล
4. สร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยอย่างสงบสุข
5. เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปลูกฝังจิตวิญญาณประชาธิปไตยและการใช้หลักธรรมาภิบาลให้แก่นักเรียน
6. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
7. ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองและรู้จักเคารพสิทธิและความเห็นของผู้อื่น
8. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ
9. ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อตนเองและผู้อื่น
10. ส่งเสริมความสามัคคีและให้เกิดความมีน้ำใจต่อหมู่คณะ
11. ส่งเสริมนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย

จากความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนที่กล่าวมาจะพบว่า มีความสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา, 2560) มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ข้อที่ 3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น สร้างความสุข จัดการกับความขัดแย้งได้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ยืดหยุ่นต่อสิ่งเปลี่ยนแปลง คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น โดยมีประเด็นในการพิจารณา คือ ผู้เรียนยอมรับเหตุผล ความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล/ แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. การสัมภาษณ์การสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม โดยดำเนินการสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การทำงานการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม

2. การตรวจเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแหล่งข้อมูลเป็นรายงานกิจกรรมการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมสถานักเรียน

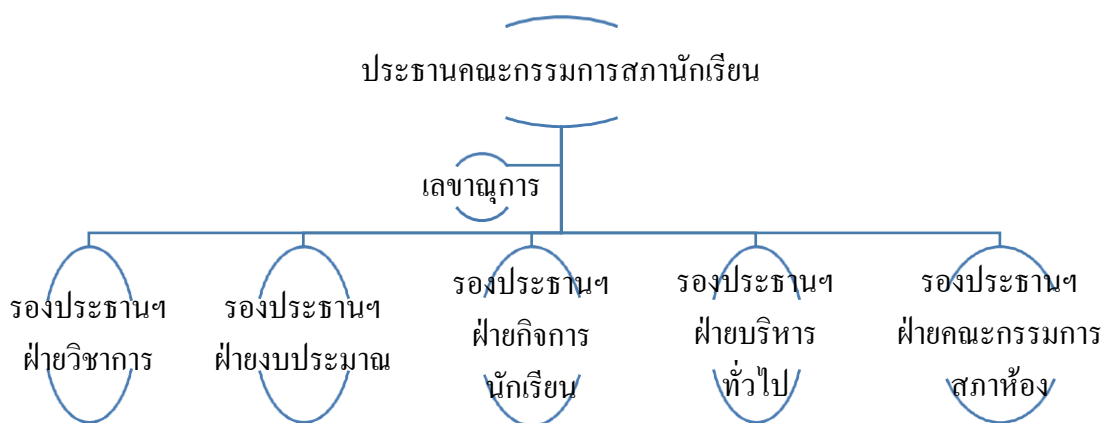
เพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การมีวินัย เคารพกติกา มีจิตอาสาเพื่อสังคม รู้จักใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางสันติวิธี

ที่มาของสถานักเรียน

โรงเรียนมีภารกิจในการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน โดยการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิบัติจริงในรูปแบบการเลือกตั้งผู้แทนนักเรียน เริ่มจากการเลือกหัวหน้าห้อง หัวหน้าระดับชั้น ประชานชุมนุม ประชานชมรม คณะกรรมการนักเรียน และสถานักเรียน

โครงสร้างและองค์ประกอบของสถานักเรียน

โครงสร้างการจัดองค์การบริหารงานสถานักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ปรากฏดังแสดงในแผนภูมิ



ภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดองค์การบริหารงานสถานักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

บทบาทสถานักเรียน

1. เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่วนรวมตามหลักธรรมาภิบาล
2. ปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยและแนวทางสันติวิธี
3. ส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและส่วนรวม
4. สืบสานความรู้ ภูมิปัญญา อนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ
5. เป็นผู้นำเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม
6. ประสานและปฏิบัติงานร่วมกับทุกหน่วยงาน องค์กร และชุมชนต่าง ๆ
7. รมรงค์ให้นักเรียนทำความดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

หน้าที่ของสถานักเรียน

1. ดูแลทุกข์ สุข ของนักเรียน และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
2. ประสานงานกับบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าที่นักเรียนควรได้รับ
3. รับผิดชอบงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน
4. คิดริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์ สามารถปฏิบัติได้จริง และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน
5. ดูแลสอดส่อง และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า
6. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์ และตรงไปตรงมา
7. เสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ
8. วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูที่ปรึกษา
9. ปฏิบัติงานโดยไม่จัดหรือแย้งกับระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดของทางราชการ พร้อมทั้งต้องรักษาไว้ซึ่งศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

การบริหารงานสถานักเรียน

ความหมายของสถานักเรียน

สถานักเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งของนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนา โรงเรียนตามกระบวนการ นิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย มีจิต

วิญญานในการใช้ระบอบาภิบาล เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ เป็นต้นกล้าประชาธิปไตยที่มั่นคง เข้มแข็ง ของสังคมไทย (สภานักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

จากความหมายของสภานักเรียนพบว่า มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการนิติธรรม และเป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย มีจิตวิญญานในการใช้ระบอบาภิบาล โดยจะอธิบายดังต่อไปนี้

หลักนิติธรรม

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (2550) ระบุในหลักนิติธรรม: ความชอบธรรมตามกฎหมาย ถึงความหมายของหลักนิติธรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า หลักพื้นฐานของกฎหมาย คำว่า หลักนิติธรรมนักกฎหมายส่วนใหญ่เชื่อว่า มีความหมายตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “The rule of law” ซึ่งมีแนวคิดมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ เน้นไปในหลักการปกครองประเทศ ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โดยกฎหมาย คือ ทุกคนต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย เพราะคำว่า Rule สามารถแปลได้ว่า “การปกครอง” หรือแปลว่า “กฎหมาย” ก็ได้ ฉะนั้นในความคิดของนักปกครองสมัยกลางในยุโรปก็จะให้ความหมายไปในหลักการปกครองที่ดี ก็คือการปกครองโดยกฎหมาย ไม่ใช่ปกครองโดยคน (Rule by law, not by man) และหมายถึง หลักการที่เป็นกฎหมายของกฎหมายที่ผู้บัญญัติกฎหมายจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม

Black’s law ได้ให้ความหมายของคำว่า หลักนิติธรรม ไว้ว่า A substantive legal principle ซึ่งหมายถึงหลักกฎหมายที่มีความสำคัญยิ่ง แล้วหลักกฎหมายอะไรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คำตอบน่าจะเป็นหลักความเป็นธรรมตามกฎหมาย ซึ่งอาจฟังดูกว้างเกินไปหากยกเอาหลักความเป็นธรรมตามกฎหมายขึ้นมาพิจารณาก็อาจจะเห็นหลักความเป็นธรรมตามกฎหมายอาญาได้หลายประการ เช่น บุคคลจะถูกลงโทษ โดยไม่มีกฎหมายไม่ได้หลักความเสมอภาคกันตามกฎหมาย หลักการสันนิษฐานว่าทุกคนบริสุทธิ์จนกว่าจะพิสูจน์ได้ว่ามีความผิด ซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภาตามหลักนิติธรรม

ศาสตราจารย์ไคซี นักกฎหมายในประเทศอังกฤษ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งเป็นตุลาการศาลอังกฤษ ได้ยึดมั่นในอำนาจสูงสุดของรัฐสภา (Sovereignty of parliament) ในการออกกฎหมายมา ไม่ออกกฎหมายซึ่งมี แต่รัฐสภานั้นต้องใช้อำนาจของประชาชนอย่างเป็นทางการ ปกครองประเทศ บุคคลทุกคนมีความ โดยยึดหลักนิติธรรม คือ เนื้อหาเข้มแข็งแก่หรือขู่อริตภามิจากประชาชน หรือมีสิทธิ ไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมาย เสมอภาคทิตตามกฎหมายมากกว่าคนอื่นได้ การออกกฎหมาย ต้องไม่แบ่งชั้นวรรณะ ในประเทศจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน ไม่มีข้อจำกัดเสรีภาพใน

การชุมนุมและแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะ ไม่ออกกฎหมายย้อนหลังเพื่อให้คุณหรือให้โทษกับบุคคลใดเป็นการเฉพาะ การออกกฎหมายที่เป็นการลิดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชนจะกระทำไม่ได้

ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณ โฉ กล่าวไว้ในเอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตร หลักนิติธรรม เพื่อประชาธิปไตย (นธป.) รุ่นที่ 1 ว่า หลักนิติธรรมเป็น “จริยธรรมของกฎหมาย” (Morality of law) ที่เป็นกระแสดวงความคิดที่ต้องการเห็นกฎหมายในสังคมมนุษย์ถูกต้องและเที่ยงธรรม ทุกคนไม่ว่ารัฐเจ้าหน้าที่ หรือประชาชนอยู่ใต้กฎหมายโดยเสมอภาคกัน (Equality before the law) ไม่ใช่อยู่ภายใต้อำเภอใจของคน ฉะนั้นหลัก Morality of law จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมประกอบอยู่ด้วย ซึ่ง ศาสตราจารย์ฟูลเลอร์ แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้ให้หลักกฎหมายที่เป็น Morality of law ไว้ 8 ประการ คือ

1. ทุกคนต้องเคารพกฎหมายที่มีอยู่
2. กฎหมายต้องประกาศให้ทราบทั่วไป
3. กฎหมายไม่มีผลย้อนหลัง
4. กฎหมายต้องบัญญัติให้ชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับใช้ที่มีขอบ
5. กฎหมายต้องเลี่ยงความขัดแย้งกันเอง
6. กฎหมายต้องไม่บังคับในสิ่งที่เป็นไปได้
7. กฎหมายต้องยืนยงคงอยู่เพื่อให้หยั่งรากลึก แต่ต้องปรับให้เข้ากับสภาพความ

เปลี่ยนแปลงได้

8. การดำเนินการทุกอย่างของรัฐต้องสอดคล้องทุกประการกับกฎเกณฑ์ที่ประกาศไว้ ฉะนั้น การบัญญัติกฎหมายของรัฐสภาจะต้องปฏิบัติตามหลักนิติธรรม เพื่อให้กฎหมายที่บัญญัติออกมานั้น เป็นกฎหมายที่มีความชอบธรรมและไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ มิฉะนั้นกฎหมายฉบับนั้น ๆ จะใช้บังคับไม่ได้

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะรัฐมนตรีตามหลักนิติธรรม

การบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีจะต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม คือ การบริหารราชการภายใต้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม ไม่บิดเบือนกฎหมายด้วยอำนาจรัฐที่ไม่เป็นธรรม การใช้อำนาจเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การกระทำผิดกฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การละเมิดหรือลิดรอนสิทธิของประชาชน โดยไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม ทั้งการที่คณะรัฐมนตรีกระทำโดยตรงหรือโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีใช้อำนาจบริหารราชการแผ่นดิน ฉะนั้น การกระทำของฝ่ายบริหารที่ละเมิดต่อกฎหมาย เป็นการกระทำที่ไม่ชอบ

ด้วยหลักนิติธรรม จะต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบของสมาชิกรัฐสภา ประชาชน และองค์กรตุลาการ บุคคลที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมายของฝ่ายบริหารสมควรได้รับการเยียวยาโดยการดำเนินการฟ้องคดีต่อศาล เพื่อให้ฝ่ายตุลาการเข้ามาควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้ในทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของหลักนิติธรรมตามกฎหมาย เพื่อเป็นหลักประกันของประชาชนว่า การกระทำของฝ่ายบริหารจะต้องไม่ทำให้ประชาชนได้รับความเสียหาย เพราะประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจบริหาร ที่ได้มอบให้คณะรัฐมนตรีมาเป็นผู้ทำหน้าที่แทน ฝ่ายบริหารจะใช้อำนาจนั้นทำความเสียหายให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจนั้นไม่ได้ แม้การใช้ดุลพินิจของฝ่ายบริหารหากทำไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือหลักนิติธรรม ศาลก็มีอำนาจในการตรวจสอบว่า การใช้ดุลพินิจนั้นชอบธรรมหรือไม่ หากเห็นว่าไม่ถูกต้องชอบธรรม ก็ต้องวินิจฉัยมิให้ฝ่ายบริหารมีดุลพินิจที่ไม่ชอบนั้นได้ ท่านศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้กล่าวถึงกลไกเพื่อให้เกิดหลักนิติธรรมในการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารว่า มีองค์ประกอบ

3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participation)
2. มีการถ่วงดุลกันการใช้อำนาจรัฐ (Check and balance)
3. มีความรับผิดชอบและสามารถถูกตรวจสอบได้ (Accountability)

ค่านิยมประชาธิปไตย

วิทยากร เชียงกูล (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมประชาธิปไตยที่ประชาชน ระบบการศึกษา สื่อมวลชน ฯลฯ ควรช่วยกันสร้าง คือ

1. เป็นคนที่มีเหตุผลยอมรับเรื่องสิทธิหน้าที่ความเป็นจริงในทางสังคม เคารพในตัวเอง เคารพในศีลธรรมและประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม
2. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคี
3. เข้าใจความจำเป็นและประโยชน์ของการเข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นพลเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกทุกคนในระยะยาว
4. เคารพกฎหมายและดำเนินชีวิตในกรอบของกฎหมายที่มีเหตุผลและเป็นธรรม
5. มีจิตใจเปิดกว้างและพร้อมที่ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้
6. เป็นคนที่มีความรับผิดชอบผูกพันกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป
7. มีจิตใจที่เป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างจากตน เช่น นับถือศาสนาอื่นหรือเชื้อชาติอื่น เป็นต้น

บทบาทของประชาชนในการเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตย ไม่ใช่แค่การใช้สิทธิในการเลือกตั้งนาน ๆ ครั้ง และพยายามเลือกคนดีคนเก่งมาบริหารประเทศเท่านั้น ประชาชนต้อง

ชวนชาย ศึกษา พัฒนาตนเอง ใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองที่ดีเข้าไปแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ ในการตัดสินใจเรื่องการใช้ทรัพยากรของประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของชุมชน จังหวัด และประเทศ อย่างแข็งขัน และอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปีและทุกปีด้วย

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลหมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้กับสังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและ ร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้าง ภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤต ภัยอันตรายที่หากจะมีมา ในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็น คุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

หลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรือตามอำนาจ ของตัวบุคคล

2. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการให้ และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันเหตุการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

3. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วม ตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

4. หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็น การสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพ
ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

5. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิด
ประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง
มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

การบริหารในรูปแบบธรรมาภิบาลนั้น จะเน้นที่การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง
ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรว่า สามารถปฏิบัติงาน
ในองค์กรได้ในระยะยาว การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารนั้น เพื่อให้องค์กรมีความ
น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคม ปัจจุบันการปฏิบัติงานในภาครัฐได้รับความสนใจจาก
ประชาชนเป็นอย่างมาก ในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาล
มาใช้ในหน่วยงานรัฐ ก็เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริต
คอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐจะลดลง ซึ่งสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานของหน่วยงานในภาครัฐ
ได้แก่

1. ภาวะรับผิดชอบตรวจสอบได้ คือ บุคคล องค์กร และผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ
ซึ่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาวะความรับผิดชอบต่อสาธารณะเกี่ยวกับ
การกระทำ กิจกรรม หรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบที่
กล่าวมา หมายถึง การเปิดเผยข้อมูล การมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค
และตรวจสอบได้ โปร่งใส และดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

2. ความโปร่งใส คือ การตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ อยู่บนกฎระเบียบชัดเจน
การดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น สาธารณะชนสามารถรับทราบ และมีความ
มั่นใจได้ว่า การดำเนินงานของรัฐนั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตาม
เป้าหมายของนโยบาย

3. การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ การที่องค์กรภาครัฐใช้อำนาจ
หน้าที่ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัวเหล่านี้ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติ
มิชอบนั้นต่อองค์กรภาครัฐเองและองค์กรในภาคเอกชน การปรับปรุงประสิทธิภาพใน
การดำเนินงานและการทำให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการปฏิรูประบบราชการจะเป็นเครื่องมือ
ในการปราบปรามการฉ้อฉล และเสริมสร้างธรรมาภิบาล

4. การสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยใน กระบวนการดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดี

5. การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ธรรมนูญบาลมีพื้นฐาน การดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียม และ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีกฎหมายที่เข้มแข็ง มีการระบุงการลงโทษที่ชัดเจน และมีผลบังคับใช้ได้จะ เป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาระบบการปกครอง เพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืน การมีระบบกฎหมายที่ดีจะ ส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม

6. การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในเวลาที่ทันการ

7. ความเห็นชอบร่วมกัน สังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ธรรมนูญบาลจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานความต้องการที่แตกต่างกัน ให้อยู่บนพื้นฐานของ ประโยชน์ส่วนรวมและขององค์การเป็นหลัก

8. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ คุ่มค่า

9. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง คือ การเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การ รู้สึกมี ส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคคลสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่ช่วย สร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน

แนวคิดในการจัดกิจกรรมของสถานักเรียน

ในการจัดกิจกรรมสถานักเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกฝนให้รู้จักการ แสดงออก มีการเป็นผู้นำและผู้ตามในสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัด กิจกรรมสถานักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนควรมีหลักการจัด ดังนี้

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
2. จัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของ นักเรียน
3. บูรณาการวิชาการกับชีวิตจริง ให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ตลอดชีวิต
4. ใช้กระบวนการต่าง ๆ หลากหลายกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกการคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ

5. จำนวนสมาชิกมีความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม
 6. มีการกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
 7. นักเรียนเป็นผู้ดำเนินการ ครูเป็นที่ปรึกษา ถือเป็นหน้าที่และงานประจำ โดยในการดำเนินกิจกรรมควรคำนึงถึงความปลอดภัย
 8. ยึดหลักการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
 9. มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม โดยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นเกณฑ์ประเมินผลในการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- แนวทางการจัดกิจกรรม**

การจัดกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด การพูด การวางแผน เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกในบทบาทต่าง ๆ เช่น เป็นประธาน เป็นสมาชิก เป็นผู้นำ หรือผู้ตามที่ดี ย่อมส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และการได้เผชิญประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง จะช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานักเรียนให้มีความเข้มแข็ง อาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทางดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ภาวะการเป็นผู้มีทักษะความเป็นผู้นำ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างสถานักเรียนให้เข้มแข็ง เช่น แบ่งกลุ่มให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ ที่กลุ่มต้องการหรือการเป็นผู้นำที่ดี หรือจัดกลุ่ม Walk Rally เรียนรู้ตามฐานการเรียนรู้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

2. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย คือ การประสานความร่วมมือเพื่อการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลแสดงความคิดเห็น ทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย โรงเรียนสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดผลดังกล่าว เช่น

- 2.1 กำหนดแผนการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายอย่างชัดเจน

- 2.2 จัดกิจกรรมการทำงานระหว่างโรงเรียน/ ชุมชน/ องค์กรภาครัฐและเอกชน

โดยกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กิจกรรมสถานักเรียนไทยหัวใจ 3D กิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้การเลือกตั้ง กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสถานักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมประชาธิปไตยระหว่างโรงเรียน/ชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งบทบาทการเป็นผู้ให้และผู้รับ เช่น การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องการเลือกตั้ง และการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

2.4 จัดกิจกรรมที่ประสานความร่วมมือในด้านการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน เช่น ขอรับการสนับสนุนวิทยากร งบประมาณ จากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น

2.5 จัดกิจกรรมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมสถานักเรียนให้ชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ที่เป็นเครือข่ายรับทราบ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน จดหมายข่าว เสียงตามสาย เป็นต้น

3. กิจกรรมพัฒนาทักษะการประชุม การประชุมเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รวบรวมความคิดเห็น วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกอย่างทั่วถึง สมาชิกผู้ร่วมประชุมต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตน ทั้งผู้ทำหน้าที่ประธานต้องสามารถใช้เทคนิคในการนำและควบคุมการประชุมเพื่อให้ผู้ร่วมประชุมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการเสนอความคิดที่ทำให้เกิดการยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ในสถานการณ์จริง อาจจัดกิจกรรมโดยนำนักเรียนไปสังเกตการณ์หรือเข้าร่วมประชุมกับองค์กรการบริหารส่วนตำบล จังหวัด เทศบาล หรือจัดสถานการณ์จำลองการประชุม โดยกำหนดองค์ประกอบการประชุมดังนี้

3.1 ประธาน ทำหน้าที่ผู้ดำเนินการประชุมให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ควบคุมประเด็นรักษาเวลา กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น ขยายความคิดเห็นในที่ประชุมได้รับรู้

3.2 เลขานุการ บันทึกประเด็นสำคัญในการประชุม อำนวยความสะดวก และประสานงาน

3.3 องค์กรประชุม ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

3.4 วาระการประชุม เรื่องที่ต้องพิจารณาในการประชุม

3.5 รายงานการประชุม บทสรุปเนื้อหาในการประชุม

3.6 วิธีประชุม ประธานจะเป็นผู้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมได้แก่ เรื่องแจ้งให้ทราบ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว เรื่องสืบเนื่อง เรื่องที่พิจารณา เรื่องอื่น ๆ ตามลำดับ

4. กิจกรรมสร้างจิตอาสา/ สำนักสาธารณะ เป็นกิจกรรมที่ต้องการจะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน ควรเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ได้เรียนรู้กับมนุษย์ให้มากที่สุด จะทำให้เข้าใจชีวิตได้มากขึ้น เช่น การออกค่ายพัฒนาชุมชนไปช่วยเหลือพัฒนาชุมชน หรือช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ

หรือฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสังคมที่ได้จากการชมรายการโทรทัศน์ เช่น รายการวงเวียนชีวิต แล้วนำมาอภิปราย หาข้อสรุปนำไปสู่ประเด็นความเห็นใจอยากจะทำอะไร ซึ่งอาจนำไปสู่การจัดทำโครงการจิตอาสา โดยสถานักเรียนต่อไป

การนำสถานักเรียนสู่การพัฒนาชีวิตและสังคม

จุดมุ่งหมายสำคัญของสถานักเรียน คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการประชาธิปไตย วิธีประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยอันเป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน เป็นกลไกในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ซึมซับและคุ้นเคยกับบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย มีคารวธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม ในการสร้างความสงบสุขในสังคม ตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ไปจนถึงสังคมระดับใหญ่ สถานักเรียนเป็นรากฐานที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เติบโตขึ้น เป็นพลังที่เข้มแข็งในการสร้างสรรค์ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน จึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานักเรียนและควรใช้เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนบูรณาการความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อหล่อหลอมให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความองอาจด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

ดังนั้น การดำเนินการกิจกรรมสถานักเรียน จึงเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การสร้างคุณลักษณะของนักเรียนที่สังคมคาดหวัง โดยเฉพาะ วิธีประชาธิปไตย รวมทั้งการใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหาโดยหลักสันติวิธี อย่างไรก็ตาม ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรนำกิจกรรมสถานักเรียน เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียน และสังคม ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1.1 สถานักเรียน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีทักษะต่าง ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การเห็นคุณค่าของตนเอง การรู้จักเห็นใจผู้อื่น การเคารพในเสียงส่วนใหญ่ รับฟังความคิดเห็นเสียงส่วนน้อย เห็นและรู้คุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การตระหนักในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การสร้างสัมพันธภาพ และรู้จักสื่อสารอย่างเหมาะสม การตัดสินใจแก้ปัญหาโดยสันติวิธี รวมทั้ง การมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานักเรียนเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่มีกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ซึ่งล้วนแต่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม เช่น ความรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์สุจริต ความกตัญญูกตเวที ความเมตตากรุณา ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด รู้จักพอเพียง มีทักษะในการจัดการ ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

1.3 สถานักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการดูแล ปกป้องคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของตนเองและเพื่อนนักเรียนในโรงเรียน

1.4 การมีส่วนร่วมในสถานักเรียนจะช่วยสร้างลักษณะการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ เห็นคุณค่าของระบบการปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เคารพสิทธิ เสรีภาพ และกติกาข้อตกลงของหมู่คณะ รู้จักยอมรับและชื่นชมการกระทำของผู้อื่นอย่างมีน้ำใจนักกีฬา

2. ด้านการพัฒนาโรงเรียน

2.1 สถานักเรียนสามารถทำหน้าที่ให้ความคิดเห็นเสนอแนะ และร่วมวางแผน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2.2 สถานักเรียนเป็นกลไกในการพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบ แผนงาน โครงการ และการจัดกิจกรรมขององค์กรนักเรียนในโรงเรียน

2.3 สถานักเรียนช่วยดูแลทุกข์สุขของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน และให้การพิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครอง สิทธิ เสรีภาพ และรักษาผลประโยชน์ของทุกคนในโรงเรียน เป็นกำลังสำคัญ ในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.4 สถานักเรียนให้ความช่วยเหลือผู้บริหาร ครู ในการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นพลังขับเคลื่อนในการเกิดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนนักเรียนในโรงเรียน

2.5 สถานักเรียนเป็นเสียงสะท้อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สามารถดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนทุกคน

2.6 สถานักเรียนช่วยประสานความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน และเครือข่าย สถานักเรียน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานักเรียน

2.7 สถานักเรียนร่วมดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทันต่อเหตุการณ์ ตรงไปตรงมา เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน

2.8 เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ถูกต้อง สอดคล้องกับระบบการปกครองประเทศ

3. ด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3.1 ร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายสถานักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อร่วมกันจัดตั้งสถานักเรียนระดับประเทศ และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 ช่วยเหลือข้อเสนอแนะและความเห็นต่อรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน และอื่น ๆ

3.3 ร่วมทำหน้าที่สืบสานความรู้ ภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติ

3.4 ช่วยเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิทักษ์ปกป้องและคุ้มครองสิทธิเด็ก การจัดระเบียบสื่อ การแก้ปัญหายาเสพติดและอบายมุข การใช้ความรุนแรง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน

3.5 เป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนทั่วไปได้ปฏิบัติกิจกรรมช่วยเหลือหรือการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

หลักการนำประชาธิปไตยสู่การปฏิบัติ

1. การใช้หลักความสมานฉันท์

ความสมานฉันท์ หมายถึง ความสามัคคี ประองคอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีความเห็นพ้องต้องกัน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง โดยอยู่บนพื้นฐานความดี ความเป็นจริง ความเป็นธรรม ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ความเมตตากรุณา รวมทั้งการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการสันติวิธี ซึ่งควรจะต้องร้อยรัดด้วยวิธีการที่ดี ที่จะช่วยประสานเชื่อมโยงและนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี สารสามัคคีให้เกิดขึ้นในทุกที่ของสังคม

การจะสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น ควรประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ได้แก่ การเปิดเผยความจริง ความยุติธรรม ความพร้อมในการรับผิดชอบ การให้อภัย การเคารพ ความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม การยึดหลักสันติวิธีเป็นทางเลือกในการแก้ไขความขัดแย้ง การเปิดพื้นที่ให้กับความทรงจำที่เจ็บปวด การไขปัญหาในอนาคตด้วยจินตนาการ การยอมรับความเสี่ยงทางสังคมเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

2. การใช้แนวทางสันติวิธี

สังคมเกิดจากการรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการติดต่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ได้อาศัยบรรทัดฐาน คือ กฎหมาย ระเบียบประเพณี สถานภาพ และบทบาทหน้าที่ เป็นที่ยึดถือ และใช้เป็นหลักปฏิบัติ แต่เนื่องจากบุคคลบางคนบางกลุ่มขาดคุณสมบัติภายใน ได้แก่ ศรัทธา ศีล การเสียสละ และปัญญา จึงไม่ยอมรับกฎกติกา ระเบียบ แบบแผนวัฒนธรรม

ประเพณี ที่ได้ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติของคนในสังคม จึงทำให้เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มคน ชุมชน และสังคม

ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ปกติของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะบุคคลแต่ละคน มีพื้นฐานการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์ความขัดแย้งเกิดขึ้น คนเราไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทันที ความขัดแย้งที่ก่อตัวขึ้นจึงขยายกว้างออกไปเป็นการทะเลาะวิวาทกัน และทวีความรุนแรงขึ้น บทสรุปของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นความแตกแยก ทั้งในแง่ของความคิด การปฏิบัติ และผลที่ตามมาก็คือ สังคมโดยรวมขาดความสงบสุข

โดยเหตุผลดังกล่าว นักวิชาการในสังคมไทยจึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือสำคัญเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง ซึ่งทางออกอย่างหนึ่งถือได้ว่าเป็นคำตอบได้ก็คือ แนวคิดเรื่องการใช้กระบวนการสันติวิธี หรือการปฏิบัติที่ไร้ความรุนแรง (Non-violence)

สันติวิธี หมายถึง วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงเพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หรือวิธีการปฏิบัติที่ไม่วุ่นวายในการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและความสงบสุข สันติวิธีไม่ใช่ความอ่อนแอหนีปัญหา หรือยอมถุกกระทำ แต่ทว่าเป็นวิธีเผชิญปัญหาความขัดแย้งด้วยสติปัญญา เพื่อเปลี่ยนความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรงให้เป็นความขัดแย้งลักษณะอื่น ที่ไม่ก่อความเสียหายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการนำไปสู่โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิด เพื่อเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นการแก้ไขความขัดแย้ง จึงควรเริ่มจากมาตรฐานการสร้างควมไว้วางใจ ด้วยการเปิดใจรับฟังมุมมองของอีกฝ่ายเกี่ยวกับข้อขัดแย้ง และอาจเริ่มปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์โดยไม่รอให้อีกฝ่ายร้องขอ เพื่อการนำไปสู่โอกาสพิจารณาข้อขัดแย้งบางส่วนร่วมกัน รวมทั้งการลดละเจตคติและพฤติกรรมทางลบ

ผู้นำสันติวิธีต้องใช้สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และขันติธรรมในการพัฒนาวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทของสถานการณ์บนหลักการพื้นฐาน คือ หลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง เพราะการใช้ความรุนแรงอาจดูเหมือนช่วยกดขี่หรือระงับปัญหาลงได้ระดับหนึ่ง แต่ความเกลียดชังหรือความเป็นปฏิปักษ์ยังแฝงตัวอยู่ หากข้อขัดแย้งยังไม่ได้รับการแก้ไขถึงรากเหง้า ย่อมรอจังหวะปะทุขึ้นเป็นวัฏจักรใหม่ของความรุนแรง สันติวิธีจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุนั้นมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นแนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกประการหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่นั้น ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ อย่างไรก็ตาม ยังมีการพบว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป โดย Bass (อ้างถึงใน Novabizz.com, 2018) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, energy) รูปร่าง (Appearance grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างใหญ่ จำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็ยังเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ แต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบันผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ซึ่ง Bass สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพจะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social participation) นักการทูต (Diplomacy) จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

Bass (n.d. อ้างถึงใน Novabizz.com, 2018) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษา งานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ Bass และ Mosley สรุปได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องจะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่ใช่

อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองจะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะแตกต่างกันนั้นสามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) ได้กล่าวว่า คนที่เป็นผู้นำมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตาม อีกทั้งผู้ตามยอมนำเอาความประพฤติเป็นแบบอย่างในการทำงาน ผู้ตามบางคนถึงกับยอมถอดแบบผู้นำ บางคนลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ ในบทความฉบับนี้ เราจะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่ดีของผู้นำดังนี้

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้ามหากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2. ความรอบรู้ ยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องใช้ความคิด ความรู้มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า มีความรอบรู้กว่า มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพ เชื่อถือแก่ผู้ตาม

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทดลอง ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยาหากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมี ความกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกันหากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชาเช่นกัน

5. มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท (มหาชน), กระทรวง, หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกตผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ คูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า คูดี กลับกลายเป็นใบหน้าที่ถูกเคร่งเครียด จริงจัง

ก็สืบเนื่องมาจากผู้นำระดับประเทศผู้นั้นต้องแบกรับปัญหาต่าง ๆ มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาตัวเอง

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณชนในการแสดงกิริยาอาการ ที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาก็ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้น ๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดี รู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถรองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพ รัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือมากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

คิด ฉัตรประภาชัย (2560) ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนในเรื่องภาวะผู้นำนั้น ยืนยันว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารของเขามีภาวะผู้นำ และสามารถนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จึงขออนุญาตนำบทวิเคราะห์จากหลาย ๆ แห่งมาประกอบประยุกต์ให้เราพอสรุปการเลือกสรรหาบุคคลที่จะมาเป็นผู้แทนของพวกเราได้ ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีสติปัญญา ต้องเป็นคนที่มีมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตนั้นแล้ว ก็ต้องกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้น ได้อย่างชัดเจน มีกำหนดระยะบรรลุถึงเป้าหมาย ไม่ใช่แค่ฝันเพียงอย่างเดียว ผู้นำจะต้องมีคนศรัทธาและมีบารมี

1.1 ศรัทธา (Faith) หมายถึง การมีสติรู้ตัวควบคุมกับปัญญาเสมอ ซึ่งไม่ใช่การสร้างภาพหรือสร้างสถานการณ์โดยคนที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา แต่เป็นการสร้างขึ้นด้วยตัวของเราเป็นผู้ลงมือ เริ่มด้วยการคิดดี พุทธิ กระทำดี ตลอดจนผลงานที่ปรากฏในการได้ช่วยเหลือคนอื่น เพราะกว่าจะได้บารมีมานั้น คุณต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นเสียก่อน โดยผู้อื่นเป็นผู้มอบให้

1.2 บารมี (Prestige) ความดีที่สั่งสมมา เสมือนมีอิทธิพลในการสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกในกลุ่มได้ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คนรอบข้างเหมือนมีความผูกพันต่อองค์กร

ผู้นำหรือหัวหน้าจะมีบทบาทที่ต้องทำให้ครบ เป็นผู้นำทางผู้จัดการ ครู พี่เลี้ยง ผู้ประสานงาน ผู้แก้ปัญหา ผู้สนับสนุน ผู้คุ้มครองสมาชิก และนำพาองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ

ขึ้นไป และที่สำคัญที่สุดคือ เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดต่อองค์กรอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง โดยไม่ทำ ความเสียหายต่อองค์กรที่ตนได้รับเลือกเข้ามาทำหน้าที่อีกต่างหาก แบบว่าหมดวาระแล้ว คนก็ยังให้ ความศรัทธาอยู่

2. ผู้นำที่ดีจะต้องมีทีมงานที่ดี สมานสามัคคี (Cooperation) สามารถชักจูงหรือชี้นำ บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องเป็นคนมีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) มีระดับความรู้และสติปัญญา โดยเฉลียวสูงกว่าบุคคลที่สนับสนุนให้เขาขึ้นมาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการ วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง รับฟังความเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้นำ ควรมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว กับข่าวที่เกิดขึ้นในสังคม ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมี ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (Social maturity and achievement drive) มีทักษะใน การสื่อสารกับลูกทีม (Communication) สามารถทำงานร่วมกัน เห็นถึงความสามารถของแต่ละคน เพื่อมาประยุกต์เข้ากับกิจกรรมที่จะทำ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีการทำตัวเด่นเพียงคนเดียว หรือรับ แต่ชอบ ไม่ยอมรับผิดชอบ

3. ผู้นำจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานได้ (Motivation) สามารถกระตุ้น ให้ทีมงานมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จได้ เหมือนกับนาย Jack Welch อดีต CEO ของ GM ได้ใช้คำว่า Energize คือ การทำให้คนอื่นมีพลังในการทำงานอยู่เสมอ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human relations attitudes) ผู้นำที่ประสบ ผลสำเร็จนั้น เขาต้องยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ความสำเร็จ ในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็น บุคคล ไม่ใช่ตำแหน่งที่มีหัวโขนที่เขาให้ใส่

5. ผู้นำต้องยอมรับและประเมินผลดัชนีชี้ความสำเร็จ (Success indicator) ขององค์กรอยู่ ตลอดเวลา สามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะผลงานก่อนเข้ารับตำแหน่งและหลังหมดวาระว่าเป็นอย่างไร เช่น จำนวนสมาชิกที่ยัง ศรัทธา ขอมจ่ายค่าสมาชิกทุก ๆ ปี มีสมาชิกเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่ เงินที่ผู้บริจจาคีให้ก่อนและหลัง วาระแต่งตั้งเป็นอย่างไร มีการพัฒนาทีมงานที่พร้อมมารับหน้าที่ผู้นำต่ออย่างไร สุดท้ายที่สำคัญใน ความรับผิดชอบ คือ ความโปร่งใสในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสมาชิกและสาธารณชน โดยพร้อมให้การตรวจสอบได้ อย่าให้คนพูดว่า เข้ามาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง (Hidden agenda)

6. มีแผนการพัฒนาปรับปรุงอย่างไร ให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้น (Strategic planning) ทั้งสมาชิก การคลัง และอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ในระยะเวลาที่วางกรอบไว้อย่างชัดเจน

ก่อกำเนิด ไชยรัศมีศักดิ์ (2557) ได้เขียนหนังสือซึ่งบ่งบอกถึงคุณสมบัตินักผู้นำ

11 ประการ ไว้ดังนี้

1. มีความจริงใจ จิตใจดี ไม่หลอกลวงผู้อื่น ส่งเสริมผลงานและผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ
2. ไม่ศรัทธา เคารพในคุณค่าของผู้อื่น ทั้งในความคิดและการกระทำ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่แบ่งแยกสถาบัน ไม่เจ้ายศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่า ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ยึดปมเด่นของตนเพื่อข่มผู้อื่น
3. ใช้ปิยวาจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น สอนงานและตักเตือนลูกน้อง ควรพูดด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้กระทบกับผู้อื่น รู้จักใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา หากจะตำหนิข้อผิดพลาดก็ด้วยเหตุผลเฉพาะเรื่อง ไม่ใช่อารมณ์ ค่วนสรุปและตีตราประณาม ไม่ใช่วาจาเสียดสีประชดประชัน
4. อย่าหลงอำนาจ ไม่ยึดติดกับอำนาจหน้าที่ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว ไม่กดขี่ข่มเหงผู้น้อย ไม่สั่งงานโดยใช้น้ำเสียงแข็งกระด้าง ไม่บังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ให้ลูกน้องเคารพนับถือด้วยพลังแห่งคุณความดี มิใช่โดยความเกรงกลัวต่ออำนาจ
5. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการประพฤติปฏิบัติตน และการทำงานอย่างเป็นทีม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม ไม่ใช่เฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีวินัยในตนเอง ประพฤติตนตามหลักธรรมนองคลองธรรมให้ลูกน้องนับถือได้อย่างสนิทใจ เมื่อสั่งสอนสิ่งใดก็ทำได้เช่นเดียวกัน
6. มีความยุติธรรม ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ ไม่ลำเอียงเข้าข้างเฉพาะลูกน้องของตนหรือคนใกล้ชิด ไม่หลงเชื่อคนง่าย ไม่ฟังความข้างเดียว เมื่อประเมินผลต้องให้คุณให้โทษตามเนื้องานที่เป็นจริง มีเหตุผลสนับสนุนที่สามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจหรือยอมรับได้
7. ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรัก ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ และปรารถนาที่จะช่วยให้ลูกน้องทำงานอย่างมีความสุข แนะนำสั่งสอนลูกน้องด้วยความปรารถนาดี
8. กล้าตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบจนงานชะงักเสียหาย ต้องกล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ
9. อารมณ์ดี มองส่วนรวม สนับสนุน และส่งเสริมสังคมด้วยความรับผิดชอบ โดยการไม่ดำเนินกิจกรรมที่เป็นภัยต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันก็ควรช่วยสร้างสังคมให้เข้มแข็งและมีความสุข

10. บ่มเพาะคนดี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดีมีความสามารถให้กับองค์กร ช่วยลูกน้องด้วยการเป็นที่เลี้ยง ถ่ายทอดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รวมทั้งสอนงาน ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาลูกน้องให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

11. มีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งยอมรับความสามารถที่เหนือกว่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ละอายที่จะขอโทษเมื่อทำผิด และแก้ไขโดยไม่กลัวเสียหน้า สามารถรองรับปัญหาและอารมณ์ของลูกน้อง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ ของโลก

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน รัตนภรณ์ แวกระโทก, 2554) ได้เขียนหนังสือคุณแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน โดยกล่าวไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้วความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น ในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการกล้าได้กล้าเสียด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดเห็น ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผล และความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือใน

การวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ซึ่งถือเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) คือ มีความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบ ไม่ประมาท ไม่ขี้ขลาดหรือขาดความกระฉับกระเฉง มีความจับไว้ในกรปฏิบัติงาน ทันทต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาลึกลง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พูดย่างง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8. มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวม และต่อองค์กร ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

พงษ์เทพ สุขทนารักษ์ (2554) ได้ลงบทความผู้นำแบบสังคมนไทยมีลักษณะอย่างไร โดยได้ให้เกณฑ์มาตรฐานที่ดีของผู้นำดังต่อไปนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ความเป็นของแท้จะถูกพิสูจน์ด้วยเงื่อนไขของเวลา คือ ไม่ว่าจะผ่านไปนานแค่ไหนก็ต้องคงไว้ ซึ่งความเป็นของแท้ที่ได้อยู่ที่ตัวเอง ที่สำคัญต้องไม่มีสิ่งใดมาโน้มน้าว หรือบั่นทอนลงได้

2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำยุคใหม่ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นประเด็นในการพยายามสร้างภาพว่าตนเองมี “วิสัยทัศน์” มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากว่า “วิสัยทัศน์” นั้นจะสะท้อนความเป็นคนทันสมัย มีมุมมองที่กว้างไกล

3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ความเด็ดขาดเป็นสิ่งที่ดี สังคมไทยต้องการ แต่การกล้าตัดสินใจที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน

4. แสดงความใส่ใจ (Focus) คุณลักษณะข้อนี้เป็น การ “ชื้อใจ” ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เป็นเรื่องละเอียดอ่อนมากและมักได้ผลเสมอทุกครั้ง สามารถเปลี่ยนความตึงเครียดให้ผ่อนคลายได้

5. สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal touch) ต้องมีพื้นฐานจากความจริงใจในการแสดงออก ต้องสม่ำเสมอ สร้างความรู้สึกด้านบวก

6. มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication & people skills) เป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ สื่อสารอย่างไรให้เข้าถึง เข้าใจ และเกิดการยอมรับ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Everforward) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2557) ได้ลงบทความเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพกว้าง ๆ คุณลักษณะของคนที่เรียกว่า “ศักยภาพ” อาจเปรียบได้ว่าเป็นความสามารถในการมองการณ์ไกล ผสมผสานกับการปรับเปลี่ยนทั้งพฤติกรรม กระบวนการ ปฏิบัติงาน เพื่อพร้อมสำหรับการทำงานในโลกอนาคต ดังนั้นศักยภาพของคนเก่งหรือผู้นำที่จะปฏิบัติงานได้โดดเด่นในอนาคต ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. มีแรงจูงใจที่มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้อง (The right motivation) เป็นคุณลักษณะของคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้เป็นอย่างดี เพื่อการทำงานที่ถูกต้องตั้งแต่แรก ในการทำงานจะไม่ทำแค่เสร็จแต่จะต้องมีความเป็นเลิศด้วย มีความทะเยอทะยานที่พร้อมจะทำงานที่ย่างยากลำบากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ยึดมั่น มุ่งมั่น ในเป้าหมายของทีมงานและองค์กร มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่นสูง ไม่เห็นแก่ตนเอง แต่มีความกระหายที่จะร่วมมือในการผลักดันผลงานของทีม องค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

2. ความกระหายใคร่รู้ (Curiosity) เป็นคุณลักษณะของคนที่ชอบขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ ค้นคว้าหาสิ่งใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความพร้อมที่จะเปิดรับการเรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้ ชอบการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากคนรอบข้างอย่างตรงไปตรงมา กระหายในการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งที่เห็นว่าจะจะเป็นโอกาส หรือประโยชน์ที่ดีในการพัฒนาทั้งของตนเอง ทีมงาน องค์กร ไม่ทำตัวเป็นคนที่น่าเต็มแก้วอยู่ตลอดเวลา

3. การใช้ข้อมูลพินิจ (Insight) เป็นคุณลักษณะของความพิถีพิถันในการเลือกสังเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารอย่างเจาะลึก เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ได้อย่างรอบคอบ เทียงตรง แม่นยำสูง ส่งผลให้การใช้ข้อมูลพินิจในแต่ละเรื่องหรือในแต่ละครั้งได้ผลออกมาในทางที่ดีเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

4. ความผูกใจ (Engagement) คุณลักษณะของความมีจิตวิญญาณที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม องค์กร อย่างลึกซึ้ง จนเกิดการยอมรับจากคนรอบข้าง ทำให้เมื่อต้องประสานงาน สื่อสาร หรือนำคนอื่น ๆ จะดูประหนึ่งว่ามีอิทธิพลทางด้านจิตใจในการโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำ ให้ผู้อื่นคล้อยตาม เชื้อถือไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างสม่ำเสมอ

5. ความมุ่งมั่น (Determination) คุณลักษณะของคนที่ต้องทำงานในสถานการณ์ที่เลวร้าย อยู่ในภาวะวิกฤต มีความไม่แน่นอน หรือความเสี่ยงสูง ๆ ถ้าเป็นคนโดยทั่วไปก็จะยอมแพ้ ถอยหลังกลับเพื่อความปลอดภัย แต่คุณลักษณะนี้จะพร้อมที่จะเดินหน้าต่อไป (แต่ไม่ใช่แบบดันทุรัง) ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วิธีการบางอย่าง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะผ่านภาวะวิกฤต อุปสรรค ความเสี่ยง เหล่านั้นไปด้วยดี บนพื้นฐานของการคิดอย่างเป็นระบบ การประเมินความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และการประเมินขีดความสามารถทั้งของตนเอง ทีมงาน สถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความสามารถของภาวะผู้นำ (Leadership abilities) คุณลักษณะในข้อนี้จะเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะศักยภาพของผู้นำในการใช้ภาวะการนำที่จะนำพาทีมงาน องค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

6.1 การกำหนดทิศทางของแผนกลยุทธ์ (Strategic orientation) มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ มีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว ให้คนอื่น ๆ เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ในแผนกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมา และในการลงมือปฏิบัติก็จะเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนความศรัทธาเป็นการร่วมมือกันปฏิบัติงานชนิดที่เรียกว่า “กัดไม่ปล่อย” เพื่อผลักดันการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์นั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จให้จงได้

6.2 ความรอบรู้ในสถานะทางการตลาด (Market insight) มีความรอบรู้และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสถานะทางการตลาด สถานะการแข่งขันขององค์กร และสามารถประเมินถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของกลุ่มแข่งขันได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แก่สถานการณ์ทางการตลาดได้อย่างฉับไว

6.3 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results orientation) ยึดมั่น มุ่งมั่น ในทิศทาง เป้าหมายที่กำหนดไว้ พยายาม ผลักดันการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือทีมงาน เพื่อนำพาให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.4 ใส่ใจลูกค้า (Customer impact) ใส่ใจในการบริการลูกค้า มีกระบวนการทัศนที่มองว่าลูกค้าเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างความประทับใจในการบริการที่เป็นเลิศ

6.5 เน้นการปฏิบัติงานแบบแนวราบ (Collaboration and influence) มีรูปแบบของการปฏิบัติงานและ โน้มน้าวผู้อื่นที่ไม่เน้นสายการบังคับบัญชา แต่เน้นการประสานงานความศรัทธา ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความรู้ ความสามารถกับคนรอบข้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ

6.6 การพัฒนาองค์กร (Organization development) มีพลังในการพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา ด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่หลากหลายโดยเฉพาะ

การบริหารคนเก่งจะต้องใส่ใจในกระบวนการสรรหา พัฒนา รักษา ใช้ประโยชน์ คนเก่งอย่าง
พิถีพิถัน

6.7 ภาวะผู้นำทีม (Team leadership) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะอยู่บนพื้นฐาน
ของการร่วมมือกันทำงาน โดยใช้ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งในเรื่องงานและความสัมพันธ์
(จิตใจ) เน้นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

6.8 ภาวะผู้นำที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change leadership) มีความพร้อม
และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนทั้งความคิด พฤติกรรมของตนเอง และทีมงาน เมื่อภารกิจ/
กลยุทธ์ขององค์กรต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ของสังคมโลก

สมพงษ์ หงษ์สาคร (2541) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำและความต้องการพัฒนา
คุณลักษณะผู้นำของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด
เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้มุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้นำ 10 ด้าน ดังนี้

1. การสำรวจและการปรับปรุงตนเอง หมายถึง การประเมินตนเอง การปรับปรุง
พฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น การทบทวนพฤติกรรมตนเอง การยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและ
การยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น
2. ความอดทน หมายถึง การเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนตนเองเรื่อง
ความขยันในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการใช้กำลังกายกำลังสติปัญญา การฝึกตนให้ร่างกาย
แข็งแรง จิตใจร่าเริงแจ่มใส และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อถอยทางกายและทางใจ
3. ความไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและเพื่อนอย่างจริงใจ การรับฟัง
ปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานและเพื่อน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและ
เพื่อนในเรื่องส่วนตัวและการเรียน
4. การพัฒนาตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องความดีของผู้อื่นอย่าง
จริงใจ การไม่ตำหนิหรือประณามผู้อื่น การให้ความสำคัญผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบ การขอ
ความเห็นผู้อื่น การให้กำลังใจผู้ร่วมงานและการหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้ง
5. ความกระตือรือร้น หมายถึง ความเข้าใจและเชื่อมั่นในงานที่กำลังทำอยู่ ความพอใจ
ในงานที่ทำ ความชื่นชมในผลงาน ความมุ่งมั่นในงานที่ทำและการแบ่งงานให้เหมาะสมกับเวลา
6. การวางตัว หมายถึง การควบคุมเสียง สีหน้า อารมณ์ และกริยาท่าทาง การควบคุม
อารมณ์ การพูดเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา การยึดคติการถือข้อบังคับ และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การขยันใฝ่หาความรู้ การปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอ
รับคำสั่งและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

8. การตัดสินใจ หมายถึง การใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การซักถามผู้อื่นในการตัดสินใจ การใช้ข้อมูลมาประกอบความคิดในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ

9. การทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานและตั้งใจทำให้ถูกต้อง การสนใจต่อสวัสดิภาพของผู้ร่วมงานและการศึกษาหาความรู้ในการปรับปรุงตนเอง

10. ความกล้า หมายถึง การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ปิดความรับผิดชอบและกระทำด้วยความมีสติ

Kirkpatrick and Locke (1990) ได้สรุปความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. มีพลังผลักดัน (Drive) เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาในรูปของการเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) มีพลังในการทำงาน (A lot of energy) เป็นผู้ที่ไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความเหนียวแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคอย่างไม่ลดละ และแสดงออกให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ (Show initiative) คุณสมบัตินี้และลักษณะของพลังผลักดันที่สำคัญก็คือ ความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

2. มีความสามารถในการนำ (Desire to lead) เป็นลักษณะที่แสดงถึงความต้องการอย่างสูงที่จะนำและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นไปในทางกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความเอาใจใส่และสร้างความผูกพันในภารกิจและหน้าที่ที่มีต่อองค์กร

3. มีความซื่อสัตย์และมั่นคงในความคิดและการกระทำ (Honesty and integrity) เป็นคุณลักษณะในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ การไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ที่บังคับบัญชา และการแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่า คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นคุณสมบัตินี้ที่แสดงถึงความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ตัดสินใจได้เมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอน ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ ความเชื่อมั่นมีความสำคัญเพราะบทบาทของผู้นำจะต้องเผชิญความท้าทาย เผชิญความเสียดาย และต่อสู้กับปัญหาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5. มีความรู้ความเข้าใจในงาน (Job-relevant knowledge) เป็นคุณสมบัตินี้ด้านความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน รวมถึงการมีความรู้เชิงลึกซึ่ง

ในการทำงาน (In-depth knowledge) ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. มีความฉลาด (Intelligence) เป็นคุณสมบัติในด้านการวิเคราะห์และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมาย หรือมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การแก้ปัญหา (Problem solving) และการตัดสินใจที่ถูกต้อง (Correct decision)

จากการสืบค้นข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำจากนักการศึกษาทั้ง 8 ท่านที่กล่าวมา สามารถสังเคราะห์เพื่อให้ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนได้ดังตาราง

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

คุณลักษณะผู้นำ	สุทธิชัย บัญญโรจน์ (2554)	คิด ลัทธิประภาศัย (2560)	ก่อดักดี ไชยรัตมีศักดิ์ (2557)	ศิริพงษ์ ศรีชัยรัมย์รัตน (ม.ป.ป. อ่าง ตั้งใน รัตนภรณ์ แวกกรุงเทพฯ, 2554)	พงษ์เทพ สุขพนาภิรักษ์ (2554)	ชัยทวี เสนะวงศ์ (2557)	สมพงษ์ หงษ์สาคร (2541)	Kirkpatrick and Locke (1990)
1. มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์	✓	✓			✓			✓
2. ความรอบรู้	✓	✓		✓	✓	✓		✓
3. การพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
4. กระตือรือร้น	✓	✓		✓			✓	
5. มีพลังผลักดัน	✓	✓		✓		✓	✓	✓
6. การควบคุมตนเอง	✓		✓	✓			✓	
7. กล้าตัดสินใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. มีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9. ทักษะการสื่อสาร		✓	✓		✓	✓		
10. สร้างแรงบันดาลใจ/ระดม เพื่อน ร่วมงาน		✓				✓		✓
11. ประเมินผลดัชนีชี้ความสำเร็จ		✓						✓
12. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น			✓			✓		
13. เป็นแบบอย่างที่ดี			✓				✓	✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำ	สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554)	คิด ฉัตรประภาชัย (2560)	ก่อกักดี ไทรรัศมีศักดิ์ (2557)	ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (ม.ป.ป. อ่าง อิงโน รัตนภรณ์ แกวกระโทก, 2554)	พงษ์เทพ ตูจพานรักษ์ (2554)	ชัยทวี เสนะวงศ์ (2557)	สมพงษ์ หงษ์สาคร (2541)	Kirkpatrick and Locke (1990)
14. ยุติธรรม			✓	✓			✓	
15. เมตตา			✓					
16. สนับสนุนคนดี			✓					
17. ซื่อสัตย์สุจริต/ ภักดี ต่อองค์กร				✓				
18. ไม่ถูกครอบงำ/ โน้มน้าว ได้ง่าย					✓			

จากตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ตรงกันในแนวคิดของนักการศึกษา 7 ท่าน จำนวน 3 คุณลักษณะ คือ การพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และกล้าตัดสินใจ คุณลักษณะผู้นำที่ตรงกันในแนวคิดของนักการศึกษา 6 ท่าน จำนวน 2 คุณลักษณะ คือ มีพลังผลักดัน และความรอบรู้ คุณลักษณะผู้นำที่ตรงกันในแนวคิดของนักการศึกษา 4 ท่าน จำนวน 4 คุณลักษณะ คือ มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ กระตือรือร้น การควบคุมตนเอง และทักษะการสื่อสาร

กระบวนการสร้างภาวะผู้นำให้เยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2560) ประธานบริหารและผู้ก่อตั้งกลุ่มบริษัทแพคริม กล่าวเปิดงาน The Leader in Me International Symposium-Rethink Leadership for Education อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาแบบเดิม ๆ จะพาเยาวชนของเราไปสู่อนาคตข้างหน้าได้อย่างไรในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่คนทำงานด้วยความรู้ โลกในวันหน้าต้องการคนที่พร้อมด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะชีวิต ความเป็นผู้นำ และวิชาการ แต่ปัจจุบันเรากลับมุ่งพัฒนาวิชาการเพียงด้านเดียว เด็ก ๆ ยังไม่ถูกเตรียมพร้อมให้อยู่บนโลกใบนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถึงเวลาแล้วที่ต้องหันกลับมาปรับความคิดและมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาใหม่ เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและร่วมกันสร้างเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่จะอยู่บนโลกใบนี้ เป็น “ผู้นำ” ที่เป็นทั้งคนดีและคนเก่งให้กับสังคมไทยอย่างสง่างาม

วิลเลียม (บิล) แมคอินไต่ย์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2560) รองประธาน และหัวหน้าฝ่ายการศึกษาต่างประเทศ จาก แฟรงคลิน โควีย์ ได้แบ่งปันวิธีการสร้างทักษะชีวิตและภาวะผู้นำด้วยกระบวนการ The leader in me (ผู้นำในตัวตน) ที่สร้างจาก 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of highly effective people) ซึ่งเป็นหลักการสากลและไม่ขึ้นกับกาลเวลาของ ดร.สตีเฟน อาร์. โควีย์ (2559) ประกอบด้วย

1. ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive) เวลาที่เราต้องการอะไรหรือต้องการจะเริ่มอะไรสักอย่าง จะต้องเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้เกิดการตอบสนอง ดังนั้นหากเราเป็นผู้เริ่มก่อนหรือเป็นตัวกระตุ้น การตอบสนองจะตามมา แต่การที่เราจะทำสิ่งใดก็ควรอยู่ในขอบเขตที่ทุกคนสามารถยอมรับได้

2. เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in mind) การที่เราจะเริ่มต้น ก่อนอื่นมันมักจะมาจากสิ่งที่เราคิดในใจ หลักของ “เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ” นั่นคือ การทำสองครั้ง ครั้งแรกเกิดขึ้นในจิตใจ และครั้งที่สองคือการทำสิ่งที่เราคิดให้เป็นจริง แต่การที่เราจะทุ่มแค่แรงใจอย่างเดียวก็ไม่สามารถเกิดประสิทธิผลได้ มันอยู่กับว่าเราพยายามไปในสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ และต้องมีศูนย์รวมในตนเองและเป็นการที่เราดำเนินชีวิตและตัดสินใจได้จากฐานความชัดเจนในเป้าหมายชีวิตของเรา สามารถปฏิเสธอย่างไม่มีรู้สึกผิดหากสิ่งนั้นไม่ตรงเป้าประสงค์หลักของเรา

3. ทำตามลำดับความสำคัญ (Put first things first) อุปนิสัยที่ 3 เป็นเหมือนภาคปฏิบัติของอุปนิสัยที่ 1 และ 2 ซึ่งมีทั้ง การจัดการบริหารเวลา, รู้จักปฏิเสธ, ตารางเวลา เพื่อให้เราทำสิ่งที่สำคัญมากที่สุดก่อน วิธีง่าย ๆ ที่จะลองทำ คือ เขียนรายการสิ่งที่เราอยากทำและสิ่งที่เราควรทำ ทำสัญญาลักษณะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สำคัญมากเร่งด่วน, สำคัญมากแต่ไม่เร่งด่วน, ไม่สำคัญมากแต่เร่งด่วน และทำตามลำดับ สิ่งที่เป็นปัญหาคือ เรามักจะถูกแทรกแซงความสนใจไปกับเรื่องเร่งด่วนแต่อาจไม่สำคัญต่อเป้าหมายหลัก ส่วนเรื่องที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน เป็นการช่วยทำให้เพิ่มศักยภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เช่น การออกกำลังกาย ใช้เวลาเพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชาที่เราละเลยไป เชื่อว่าหากเราค้นว่า “สิ่งใดที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จได้ดีขึ้น ณ วันนี้” เราจะทำสิ่งนั้นได้ และจะชัดเจนในการจัดการสิ่งเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญต่อเป้าหมายเราได้

4. คิดแบบ ชนะ/ ชนะ (Think win-win) จริง ๆ แล้วมนุษย์มีกรอบความคิด 6 แบบที่กระทำต่อกัน หนึ่งในนั้นคือ การคิดแบบชนะ/ ชนะ คือ ไม่มีผู้แพ้ เป็นข้อตกลงหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย แต่อย่างไรเสียก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ว่าควรใช้แบบอื่นหรือไม่ หากไม่สามารถหาข้อตกลงแบบคุณก็ชนะ ฉันก็ชนะได้ ก็ตกลงว่า “จะไม่ตกลง” ณ ขณะนี้เพื่อลดสถานการณ์ที่มีผู้หนึ่งผู้ใดต้องแพ้ จุดตั้งต้นก็ต้องเห็น

คุณค่าในตัวเองและเห็นความ proactive ที่มีค่าของผู้อื่น บทนี้เน้นการแก้ปัญหาโดยศาสตร์เป็นทางเลือกท้ายสุดเพราะมีเพียง แพ้ หรือ ชนะ เท่านั้น

5. เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา (Seek first to understand, Then to be understood) ก่อนบอกความต้องการหรือสิ่งที่เราคิดแล้วอยากให้ผู้อื่นยอมรับ เราต้องให้ความสำคัญและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นต่อเรื่องนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งก่อน เพื่อลดการปะทะกัน

6. ประสานพลังสร้างสิ่งใหม่ (Synergize) เกิดจากการยอมรับในคุณค่าของตนเอง และเข้าใจในความแตกต่างที่ผู้อื่น ลดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างไม่สร้างสรรค์ซึ่งปิดกั้นความคิดดี ๆ ของกลุ่มคนที่อยู่ด้วยกัน มีเพียงความพยามในการเข้าใจในสิ่งที่ตอนแรกเหมือนจะไม่เห็นด้วยเท่านั้น

7.ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the saw) ที่กล่าวมาทั้งหมดตั้งแต่อุปนิสัยที่ 1-6 จะนำไปใช้ในชีวิตจริงให้ได้ประสิทธิผลเราต้องมั่นฝึกฝนอุปนิสัยต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ “หมั่นลับคมเลื่อยไว้ ขามเมื่อถึงเวลา..จะได้พร้อมใช้” นั่นเอง

โดยกระบวนการ The leader in me จะช่วยพัฒนาเยาวชนจากภายในสู่ภายนอก แบบองค์รวมให้เกิดทักษะชีวิตรวมถึงภาวะผู้นำ และเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิต/ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม โรงเรียน และวิชาการ ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ต้องเริ่มต้นด้วยการรอบความคิดผู้นำในตัวฉัน 5 ข้อต่อไปนี้

1. ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ เด็กทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ คนส่วนใหญ่เชื่อว่าผู้ที่มีตำแหน่งใหญ่โตหรือมากด้วยความสามารถเท่านั้นจึงจะมีความเป็นผู้นำได้ แต่แท้จริงแล้วเด็กก็เป็นผู้นำได้ คือเป็นผู้นำชีวิตและการเรียนของตนเอง โดยมีครูและผู้ปกครองคอยสนับสนุนบทบาทผู้นำ

2. เด็กทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัว เด็กทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัว เด็กทุกคนล้วนมีเรื่องที่เก่งและถนัดในแบบตนเอง หน้าที่ของครูและผู้ปกครองคือการช่วยให้เขาปลดปล่อยศักยภาพนั้นออกมาให้มากที่สุด เพราะไม่มีใครที่เก่งทุกเรื่อง

3. การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่ตัวเรา การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่ตัวเรา โรงเรียนจะดีขึ้นได้ ล้วนเริ่มจาก “คนใน โรงเรียนก่อน” เป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในหรือตนเองก่อน แล้วจึงขยายผลออกไปสู่ภายนอก เมื่อครูเปลี่ยนและถ่ายทอดให้นักเรียน นักเรียนก็จะเปลี่ยน ในที่สุดโรงเรียนก็จะเปลี่ยนตาม

4. ครูปลดปล่อยศักยภาพให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูปลดปล่อยศักยภาพให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปลี่ยนจากการเรียนการสอนแบบเก่าคือมีครูคอยจับมือทำและให้คำสั่งมาเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ ได้ลองผิดลองถูก โดยที่ครูคอยดูแลและแนะนำให้เขาค้นพบวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง

5. พัฒนาศักยภาพของนักเรียนในทุกด้าน พัฒนาศักยภาพของนักเรียนในทุกด้าน นักเรียนจะเป็นเลิศได้เมื่อได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม คือทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด และจิตวิญญาณ คือต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน ไม่ใช่เพียงพัฒนาด้านวิชาการเท่านั้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

เจตท ดวงสงค์ (2561) ได้เสนอบทความทฤษฎีทางการจัดการ (Management theory) ของ Victor H. Vroom คือ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ในด้านของเนื้อหาทฤษฎีและนำเสนอตัวอย่างของการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้เพื่อการทดสอบความเป็นเท็จ (Falsifiability) ความพอเพียง (Adequacy) และอรรถประโยชน์ (Utility) ของทฤษฎี

ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่า เขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมทางองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน

ชิษณุกร พรภาณูวิชญ์ (2540) ได้อธิบายความหมายของคาดหวังว่าเป็น ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

Clay (1988 อ้างถึงใน ชิษณุกร พรภาณูวิชญ์, 2540) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดีงามเป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) ภายใต้อารมณ์แบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้ามองอีกด้านหนึ่งเขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่อง จึงเป็นไปได้ที่เขาจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัล และผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลใฝ่หามาเทียบกับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยง รางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเขาไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

1. สรรวจความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้กรอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัล

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับ จากความพยายามของเขา

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีนี้ยังประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีสำคัญที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการรวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 89 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) โดยทฤษฎีความคาดหวังมุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อไปบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุและโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว

ลักษณะความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของแต่ละคน ในการเลือกการกระทำไว้ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้ เกทเซนและคณะ (Getzels, 1974, p. 132 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า “ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน”

วูม (Vroom, 1964, p. 103 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) ได้มีมติฐานความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมีระบบ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติ โดยเกิดจากแรงจูงใจ

ศรีนิตย์ สุวัช (2521, หน้า 10 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงแตกต่างกันตามที่บุคคลได้กำหนดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้น ๆ ประเมินโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดความคาดการณ์ของแต่ละบุคคล

การกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540, หน้า 11 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอซีคโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ

ด้วย ดังที่ เดอเช็คโค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลวจากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540, หน้า 12 อ้างถึงใน เจตท ดวงสงค์, 2561) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหนจึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการ ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมากและเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่ได้มีน้อย ก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชรี มหาลาภ (2538, หน้า 14) ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน
2. ความยากง่ายของงานและประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนดความคาดหวังลงมาก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง
3. การประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่าโดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์

ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของมนุษย์เกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการ แล้วแต่ละบุคคลจะตัดสินใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ตามที่แรงจูงใจ คือ พลังแรงภายในของบุคคล (หรือสัตว์) ที่ทำให้คนเรา (หรือสัตว์) เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดหมาย

การจูงใจ คือ กระบวนการชักจูง เร้าใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และทำให้อยากทำพฤติกรรมต่างๆ ออกมาโดยที่ตัวเองอยากทำตามที่ต้องการปรารถนา หรือทำพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจคนอื่นอยากให้ทำก็ได้ ดังนั้นการจูงใจจึงมี 2 ชนิด การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) กับ การจูงใจภายนอก ที่เรียกว่า Extrinsic motivation การจูงใจภายในบางทีเรียกว่า Self-motivation

ชนิดของแรงจูงใจ

อาจแยกออกเป็นหลายชนิด แต่ที่นิยมแบ่งกันนั้นมีอยู่ 3 ชนิดใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological motives) คือ พลังที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมในการรักษาสภาพชีวิตให้อยู่รอดอยู่ในภาวะสมดุลมีปกติสุข ไม่ตาย เช่น แรงจูงใจในการบำบัดความหิว ความกระหาย ความต้องการพักผ่อน การขับถ่าย และแรงจูงใจทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจทางกายนับว่าเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motives) ของคนเราที่เดียวแรงจูงใจในทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Acquired, Learned, Secondary motive) เช่น ความอยากมีเพื่อน ต้องการมีหน้ามีตา อยากรวย อยากสุขสำราญใจ แรงจูงใจทางสังคมเป็นผลมาจากความต้องการทางจิตใจของคนเราด้วยพร้อม ๆ กัน เพื่อสนองจิตใจให้เบิกบานในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motive) ได้แก่ แรงจูงใจที่คนเราอยากทำ อยากเป็น หรืออยากได้ ตามที่ตนเองต้องการเป็นส่วนตัวโดยเฉพาะ เป็นลักษณะพิเศษ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและเครื่องล่อ (The need drive incentive theory) (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.) มีหลักการว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเครื่องล่อที่มีอยู่ เช่น เมื่อบุคคลต้องการอาหารจะเกิดความหิว ก็จะดิ้นรนให้ได้อาหารมาบำบัดความต้องการของบุคคล เมื่อบุคคลอิ่มแล้วความต้องการก็หมดไป เพราะร่างกายกลับคืนสู่ภาวะสมดุลแล้ว

2. ทฤษฎีสัญเร้า (Cue Stimulus theory) (อ้างอิงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.)
 สัญเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ปรินญาเป็นสัญญาณให้นักเรียนที่สำเร็จมัธยม
 ปลายคืนรรนให้ได้ปรินญา เป็นต้น

ทฤษฎีขั้นตอนการปรับเปลี่ยน

Prochaska and Velicer (n.d. อ้างอิงใน สันต์ ใจยอดศิลป์, 2553) ได้ทำการศึกษา
 พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายแล้วทำการสรุปทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง (Transtheoretical หรือ
 Stage of change model) โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจะต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับ 6 ขั้น ได้แก่

1. ขั้นยังไม่สนใจ (Precontemplate) มองยังไม่เห็นว่าจะเอาจริง ซึ่งคนมักจะ
 คิดอยู่ที่ขั้นนี้นาน เพราะได้รับข้อมูล ไม่ครบถ้วนต่ออีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะเคยลองมาแล้ว
 ไม่สำเร็จเลยไม่เชื่อว่าตนเองจะทำได้ เรียกว่ามีวิกฤติความเชื่อถือตนเอง จึงใช้วิธีหันหลังให้
 ไม่สนใจ ไม่ทำ

2. ขั้นสนใจแต่รอฤกษ์ (Contemplate) สนใจที่จะทำแล้ว แต่ยังรั้งรออยู่บ้าง ประมาณว่า
 ในหกเดือนข้างหน้าคงจะได้ลงมือทำแน่

3. ขั้นตัดสินใจทำ (Preparation) ตั้งใจเอาจริงแน่นอน วางแผนเป็นขั้นเป็นตอน
 ประมาณไม่เกินหนึ่งเดือนข้างหน้าจะได้ลงมือทำจริง

4. ขั้นลงมือทำ (Action) คือลงมือทำไปแล้ว แต่ยังต่อเนื่องมาได้ไม่เกินหกเดือน

5. ขั้นทำได้ยึด (Maintenance) ทำได้แล้ว ต่อเนื่องเกิน 6 เดือน แต่ยังไม่เกิน 5 ปี
 ยังพยายามทำอยู่ มีความเสี่ยงจะกลับไปใช้นิสัยเดิมอยู่เหมือนกัน แต่ก็พยายามที่จะไม่กลับไป

6. ขั้นสำเร็จแน่แล้ว (Termination) เปลี่ยนพฤติกรรมได้แน่นอนแล้ว ไม่กลับไปทำ
 แบบเก่าอีกเด็ดขาด

โดยขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สามารถเกิดขึ้นได้จากกระบวนการช่วยใน
 การเปลี่ยนแปลง (Process of change) 10 วิธี คือ

1. ปลุกจิตสำนึก (Conscious raising) เป็นการใช่วิธีต่าง ๆ บอกให้รู้ผลเสียของการ
 ไม่เปลี่ยน และผลดีของการเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การให้การศึกษา อธิบาย ตีความหมายให้ฟัง
 บอกให้รู้ตรง ๆ หรือรณรงค์ผ่านสื่อต่าง ๆ

2. ใช้การเล่นละคร (Dramatic relief) เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันจิตใจอารมณ์ให้เกิด
 ความอยากเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ลองเล่นเป็นคนอื่นดู (Role play) ให้สามีและภรรยาเล่นเกม
 ละครสลับบทบาทกัน เพื่อสะท้อนความรู้สึกต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของกันและกัน
 การใช้ตัวละคร โฆษณาแสดงความรู้สึกผิดหรือเสียใจที่ไม่ได้เปลี่ยนพฤติกรรม เป็นต้น

3. การใคร่ครวญผลต่อตนเอง (Self reevaluation) เช่น จินตนาการว่าถ้าเอาแต่นอนโซฟา ดูโทรทัศน์ ภาพของตนเองต่อไปจะเป็นอย่างไร ถ้าขยันขันแข็งออกกำลังกายทุกวัน ภาพของตนเองจะเป็นอย่างไร

4. การใคร่ครวญผลต่อสังคมรอบข้าง (Social reevaluation) เช่น นึกต่อไปว่าถ้าตนเอง ค่อมแอลกอฮอล์จัดอยู่ต่อไปทุก ๆ จะเป็นอย่างไร เป็นต้น

5. การปลดปล่อยตนเอง (Self liberation) คือ การพยายามให้มีทางเลือกในการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยบ่งชี้ว่าถ้าคนเรามีทางเลือกสองทาง จะมีความมุ่งมั่นมากกว่ามีทางเลือกเดียว ถ้ามีทางเลือกสามทาง จะมีความมุ่งมั่นมากกว่ามีทางเลือกสองทาง ยกตัวอย่างการให้ทางเลือก เช่น ถ้าจะเลิกบุหรี่ก็ให้เลือกได้สามทาง จะเลิกแบบหักดิบก็ได้ แบบกินนิโคตินทดแทนก็ได้ หรือเลิกแบบค่อย ๆ ลดลงก็ได้ เป็นต้น

6. การปลดปล่อยสังคม (Social liberation) คือ อาศัยความรู้สึกว่าเป็นการปลดปล่อยจากการถูกกดขี่เอาเปรียบทางสังคมมาเป็นตัวสร้างความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น โครงการส่งเสริมสุขภาพชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

7. ให้เรียนรู้สิ่งตรงกันข้าม (Countercondition) ให้เรียนรู้การตอบโต้แบบผ่อนคลาย เพื่อแก้ปัญหาเครียด ให้เรียนรู้การเป็นคนกล้าพูดกล้าแสดงออกเพื่อแก้ปัญหาการทนแรงกดดันจากเพื่อน

8. บังคับให้ทำสิ่งที่ดีกว่าทางอ้อม (Stimulus control) กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการบังคับโดยใช้สถานการณ์จึงให้ต้องทำพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น สร้างที่จอดรถให้ห่างที่ทำงาน เพื่อบังคับให้ต้องเดิน ติดตั้งงานศิลปกรรมไว้ข้างบันได เพื่อชักจูงให้ขึ้นลงบันได เป็นต้น

9. จงใจใช้แผนกระตุ้น (Contingency management) โดยการให้ของรางวัลหรือการชื่นชม รวมถึงการลงโทษเพื่อกลับไปทำพฤติกรรมที่ไม่ต้องการอีก เช่น การตรวจรางวัลถ้าทำสิ่งที่ดีกว่า การชื่นชมผลงาน หรือแม้กระทั่งการลงโทษถ้าไม่เลิกสิ่งที่ไม่ดี

10. กัลยาณมิตร (helping relationship) การเป็นที่ปรึกษาทางโทรศัพท์ให้ การมีเพื่อนที่คอยสนับสนุน

พบว่าแต่ละขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง คนเราจะต้องการวิธีช่วยที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในระยะที่ยังไม่สนใจที่จะเปลี่ยนแปลง วิธีที่ช่วยได้คือ การปลุกจิตสำนึก ให้ข้อมูล ชักจูงให้เกิดอารมณ์อยากทำด้วยวิธีต่าง ๆ ในระยะที่สนใจแต่ยังไม่ตัดสินใจ วิธีที่ช่วยได้คือ การใคร่ครวญผลต่อตนเองและต่อสังคม พอมาอยู่ในขั้นตัดสินใจทำ สิ่งที่จะช่วยได้คือ การปลดปล่อยทางเลือกให้ตัวเอง พอมาอยู่ในขั้นลงมือทำ สิ่งที่จะช่วยได้คือ การใช้แผนกระตุ้น การบังคับให้ทำสิ่งที่ดีกว่าทางอ้อม การทำสิ่งตรงกันข้ามที่ดีกว่า และการมีกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการใช้กัลยาณมิตรให้ถูกต้อง

ทฤษฎีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

การวิจัยเชิงคุณภาพมีความยืดหยุ่นสูง ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และเกิดความไว้วางใจในคุณภาพของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ วิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมคือ การตรวจสอบแบบสามเส้าเชิงคุณภาพ (Triangulation) ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ

1.1 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัยเคยสังเกตผู้ป่วยโรคจิตเวลาเช้า ควรตรวจสอบโดยการสังเกตผู้ป่วยเวลาบ่ายและเวลาอื่นด้วย

1.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ผู้ป่วยโรคจิตมีอาการคลุ้มคลั่งเมื่ออยู่ในบ้าน ถ้าหากไปอยู่ที่อื่นจะยังมีอาการคลุ้มคลั่งหรือไม่

1.3 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น เคยซักถามบุตรชายผู้ป่วยเปลี่ยนเป็นซักถามบุตรหญิง หรือพยาบาล หรือเปลี่ยนจากปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) คือ ตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกต โดยตลอด ในกรณีที่ไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) และแนวคิดขณะที่ยังมีอยู่ตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

นิศา ชูโต (2545 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นคำเรียกวธีการวิจัยที่ใช้ในการค้นหาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคม การค้นพบและการให้ความหมายของผู้ที่ผ่านประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นความจริงของบุคคลนั้น ๆ เป็นเรื่องของกระบวนการ ตลอดจนการสร้างทฤษฎีจากบริบทของผู้ที่เกี่ยวข้องในสภาวะทางสังคมนั้น ๆ เพื่อแสดงความเป็นไปและความสำคัญของโลกทางสังคมต่อบุคคล ที่ไม่สามารถเจนนับเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้

Creswell (1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความเข้าใจบนพื้นฐานของระเบียบวิธีอันมีลักษณะเฉพาะที่มุ่งการค้นหาคำตอบปัญหาทางสังคม หรือปัญหาของมนุษย์ ในกระบวนการนี้ นักวิจัยสร้างภาพหรือข้อมูลที่ซับซ้อน เป็นองค์รวม วิเคราะห์ข้อความ รายงานทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด และดำเนินการศึกษาในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ โดย ชาย โพธิสิตา ได้วิเคราะห์ว่า จุดเน้นของ Creswell อยู่ที่ “ภาพหรือข้อมูลที่ซับซ้อน เป็นองค์รวม” ซึ่งเขาหมายถึงการบรรยายรายละเอียดอันซับซ้อนของสิ่งที่ศึกษา เพื่อให้ผู้อ่านมองเห็นประเด็นของสิ่งนั้น ได้หลายด้าน โดยการเสนอรายละเอียดที่ซับซ้อนทั้งหมดให้ชัดเจน

Rice and Ezzy (1999 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) มองการวิจัยเชิงคุณภาพว่าเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญแก่การตีความหมาย มุ่งทำความเข้าใจกระบวนการสร้างและสร้างไว้ซึ่งความหมายที่สลับซับซ้อนและละเอียดอ่อน จุดมุ่งหมายของการวิจัยแบบนี้ อยู่ที่การกรองเอาข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์หรือการกระทำ โดยคงไว้ซึ่งบริบทของเหตุการณ์หรือการกระทำเหล่านั้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาที่ให้รายละเอียดเป็นบูรณาการ (คือ เชื่อมโยงเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์เข้าในระบบความหมายและแบบแผนทั้งหมด) อย่างไรก็ตาม เราไม่อาจกล่าวว่าการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นทฤษฎีหรือเป็นเทคนิคที่ใช้ได้ตลอดเวลา ตรงกันข้าม การวิจัยเชิงคุณภาพนำเอาแนวคิดทางทฤษฎีหลายหลายมาใช้ในการศึกษา นอกจากนี้ยังนำเอาวิธีการเก็บข้อมูลหลายอย่างมาใช้ เช่น การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา วิธีการเชิงชาติพันธุ์ วรรณนา และวิธีการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

นิยามของ Rice and Ezzy ข้างต้นเน้นการทำความเข้าใจความหมายของข้อมูล ภายในบริบทของมัน การเข้าถึงความหมายเป็นเป้าหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการเข้าใจความหมาย นักวิจัยเชิงคุณภาพจะเลือกใช้มุมมองของแนวคิดแนวคิดหนึ่ง หรือหลายแนวคิดก็ได้ ส่วนวิธีการ

เก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ใช่ประเด็นที่เป็นจุดเน้นของนิยามนี้ แม้ว่าในทางปฏิบัติแล้ววิธีเหล่านั้นก็อยู่ภายในกรอบของวิธีการเชิงคุณภาพที่เป็นมาตรฐานทั่ว ๆ ไปนั่นเอง

นักวิชาการด้านการวิจัยเชิงคุณภาพหลายท่านมองการทำวิจัยแบบนี้ในฐานะเป็นวิธีวิทยาที่มีพื้นฐานมาจากกระบวนทัศน์ที่แตกต่างจากกระบวนทัศน์ปฏิฐานนิยม (Positivism) ซึ่งเป็นฐานคติของการวิจัยเชิงปริมาณ Lincoln and Guba (1985 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) เสนอว่าการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเหมาะที่จะดำเนินการภายใต้กระบวนทัศน์ที่เรียกว่า กระบวนทัศน์เชิงธรรมชาติ (Naturalistic paradigm) และการวิจัยที่ใช้กระบวนทัศน์นี้เรียกว่า การวิจัยเชิงธรรมชาติ (Naturalistic inquiry) ซึ่งในสาระสำคัญ ก็คือ การวิจัยเชิงคุณภาพนั่นเอง Lincoln and Guba (1985, pp. 187-188 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) นิยามการวิจัยเชิงธรรมชาติว่าเป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ เพื่อเข้าถึงความหมาย ภายในบริบทของสิ่งที่ศึกษา การวิจัยที่ให้ความสำคัญแก่บริบทเช่นนี้ ใช้มนุษย์ คือ ตัวนักวิจัยเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล เครื่องมือเก็บข้อมูลที่เป็นมนุษย์นี้เป็นเครื่องมือชนิดเดียวที่สามารถปรับเข้ากับสถานการณ์การวิจัยซึ่งไม่อาจคาดเดาล่วงหน้าได้แทบทุกเรื่อง อีกทั้งสามารถใช้ความรู้แบบสามัญสำนึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เท่า ๆ กับใช้ความรู้ที่ได้มาจากทฤษฎี นอกจากนี้ วิธีการเชิงธรรมชาติยังสามารถใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ออกแบบมาเพื่อดำเนินการในคนได้ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น การสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร หรือวิธีการอื่นใดก็ตาม ในขั้นการดำเนินการวิจัย วิธีการเชิงธรรมชาติใช้หลักการ 4 ข้อ ต่อไปนี้ในการดำเนินการ คือ 1) เลือกตัวอย่างสำหรับศึกษาแบบเจาะจง 2) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย 3) หาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากข้อมูล 4) มีการออกแบบการวิจัยที่ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เฉพาะหน้า คือ มีการออกแบบที่ยืดหยุ่น สามารถปรับได้ตามความจำเป็นกับสถานการณ์เฉพาะหน้าในภาคสนาม หลักการทั้ง 4 ข้อนี้จะถูกใช้ตลอดเวลาทำการวิจัย โดยไม่จำเป็นต้องจัดลำดับก่อนหลัง จนกระทั่งข้อมูลที่ได้มาใหม่ ไม่แตกต่างจากที่ได้มาก่อน หรือจนกระทั่งข้อสรุปที่ได้มาใหม่ ไม่แตกต่างจากข้อสรุปที่ได้มาก่อนหน้านั้น

สำหรับ Lincoln and Guba สิ่งที่น่าจะถือว่าเป็นความแตกต่างอย่างสำคัญระหว่างวิธีการเชิงคุณภาพแบบธรรมชาติ กับวิธีการเชิงคุณภาพแบบอื่น คือ การไม่มีขีดโครงสร้างและรูปแบบที่ตายตัวในการดำเนินการวิจัย แม้จะกำหนดหลักการไว้ชัดเจนสำหรับกิจกรรมการวิจัยทุกขั้นตอน แต่ Lincoln and Guba ซึ่งเป็นเจ้าของแนวคิดนี้ ก็ไม่สนับสนุนการดำเนินการภายในกรอบที่เคร่งครัดและตายตัว การวิจัยแบบนี้เป็นกระบวนการที่กิจกรรมหลายอย่างสามารถดำเนินไปพร้อม ๆ กัน การออกแบบการวิจัยก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เฉพาะหน้า

Denzin and Lincoln (2000, p. 3 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพที่สะท้อนกระบวนทัศน์ทำนองเดียวกัน โดยมองการวิจัยเชิงคุณภาพว่าเป็น

กิจกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่นักวิจัยเอาตัวเองเข้าไปอยู่ในโลกที่เขาศึกษา การวิจัยแบบนี้ประกอบด้วยปฏิบัติการเก็บข้อมูลเพื่อตีความ แปรสภาพโลกหรือสิ่งที่นักวิจัยสังเกตให้อยู่ในรูปของบันทึกจากภาคสนาม ข้อความจากการสัมภาษณ์ การสนทนา รูปภาพ และบันทึกต่าง ๆ การวิจัยเชิงคุณภาพอาศัยวิธีการที่เป็นธรรมชาติ ตีความเพื่อเข้าใจโลกที่ศึกษา ความหมายในที่นี้ก็คือ นักวิจัยเชิงคุณภาพทำการศึกษาลักษณะต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ พยายามเข้าใจความหมายหรือตีความหมายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามที่ประชาชนผู้ถูกศึกษาให้แก่ปรากฏการณ์เหล่านั้น

ในการอธิบายนิยามนี้ Denzin and Lincoln เน้นเป็นพิเศษอยู่ 2 เรื่อง คือ การตีความหมายของโลกหรือสิ่งที่ศึกษา (Interpretation) กับการใช้วิธีการหลากหลายเพื่อเก็บข้อมูลและตีความ เนื่องจากการตีความหมายของสิ่งต่าง ๆ ย่อมแตกต่างกันไปตามมุมมองของผู้ตีความ ซึ่งเปรียบเสมือนเลนส์สำหรับส่องดูข้อมูล ดังนั้นเพื่อให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ นักวิจัยจำเป็นต้องใช้หลายวิธีทั้งในการเก็บข้อมูลและในการตีความข้อมูล

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Lincoln and Guba (1985 อ้างถึงใน ชายโพธิสิตา, 2559) ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ

1. ความน่าเชื่อถือ คือ มีการเขียนบันทึกความรู้สึกหรือมุมมองของผู้วิจัยต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดการดำเนินการวิจัย การใช้เวลาอยู่กับผู้ให้ข้อมูลให้นาน มีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 2-3 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ในขณะที่สัมภาษณ์จะมีการบันทึกบรรยากาศ สีหน้า ท่าทาง อากัปกริยา น้ำเสียง และการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ก่อนยุติการสัมภาษณ์จะมีการตรวจสอบข้อมูลโดยผู้วิจัยจะสรุปเรื่องราวที่ได้ให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความถูกต้อง

2. ความสามารถถ่ายย้าย คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในพื้นที่หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับการทำการศึกษา ดังนั้นในการรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยต้องบรรยายบริบทที่ทำการศึกษาให้มากพอที่ผู้อ่านจะสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

3. การตรวจสอบและยืนยันข้อค้นพบ คือ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเป็นไปตามความเป็นจริงที่สามารถยืนยันได้ ผู้วิจัยมีการบันทึกแหล่งที่มาของข้อมูลไว้เป็นหลักฐานโดยการจัดเก็บแฟ้มข้อมูลของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ และมีการจดบันทึกภาคสนามทุกครั้งที่ได้ไปสัมภาษณ์

4. ความวางใจได้ มีการตรวจสอบคำถามการวิจัย การดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้ ทุกอย่างมีความสอดคล้องกัน

การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ นักวิจัยควรใช้เวลาและความคิดแก่การออกแบบอย่างเพียงพอ การด่วนลงมือทำการวิจัยโดยที่ยังไม่ได้ออกแบบให้รอบคอบ จะต้องเสียเวลาแก้ไขหรือวางแผนสิ่งที่ยังไม่ได้คิด ทำให้ผลการวิจัยมีข้อบกพร่อง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการทำงานให้รอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ

1. การออกแบบการวิจัย (Research design)

เป็นเรื่องของการวางแผน จัดส่วนประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะต้องทำในการวิจัยเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่วางเอาไว้ (Maxwell, 1996 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2559) การออกแบบการวิจัยเป็นผลของกระบวนการทบทวนทัศน์และแนวคิดทฤษฎี บวกกับตรรกะของวิธีวิทยา ที่นักวิจัยจะต้องเลือกมาใช้ให้เหมาะกับบุคคล สถานที่ และปรากฏการณ์ที่จะทำการวิจัย

การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพก็คือ แผนที่ทางความคิด ทำหน้าที่ให้แนวทางในการทำวิจัยเพื่อไปถึงคำตอบที่ต้องการเท่านั้น นักวิจัยอาจจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้ต่างออกไปจากที่ออกแบบไว้แต่แรกได้ ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลอันสมควร

การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณนั้น แผนดำเนินการมีความยืดหยุ่นน้อยกว่าหรือไม่ยืดหยุ่นเลย แต่ในการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็นที่เกิดจากหลักการหรือแนวคิดทฤษฎี ไม่ใช่ความจำเป็นตามความสะดวก การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพจึงถูกมองว่า เป็นการออกแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เฉพาะหน้า (Emergent design)

2. องค์ประกอบของการออกแบบวิจัย

2.1 Lincoln and Guba (1985 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2559) เสนอองค์ประกอบ การวิจัยเชิงคุณภาพดังต่อไปนี้

2.1.1 จุดเน้น (Focus) คือ ประเด็นที่นักวิจัยสนใจ เช่น ปัญหา ประเด็นที่จะต้องประเมิน หรือประเด็นเชิงนโยบาย

2.1.2 กระบวนทัศน์ที่เหมาะสมกับประเด็นในการศึกษา หมายถึง การเลือกจุดยืนทางกระบวนทัศน์ว่าจะดำเนินการวิจัยแบบไหน เลือกปฏิฐานนิยมหรือกระบวนทัศน์ทางเลือก

2.1.3 รูปแบบการทำวิจัยที่เหมาะสมกับทฤษฎีที่เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.4 ประชากรเป้าหมายและสถานที่ที่จะเก็บข้อมูล

2.1.5 ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูล

2.1.6 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2.1.7 แผนการเก็บข้อมูลและวิธีการบันทึกข้อมูล

2.1.8 แผนการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.9 การจัดการทั่วไป เช่น ติดต่อกลุ่มเป้าหมาย การเก็บข้อมูล สถานที่พัก และวางแผนงานที่จะทำในช่วงที่เก็บข้อมูล

2.2 Maxwell (1996 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) เสนอการออกแบบการวิจัย มีองค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ 5 ประการ คือ

2.2.1 คำถามสำหรับการวิจัย (Research questions) อันเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องนั้น ควรพยายามตอบคำถามว่า เราต้องการรู้อะไรบ้าง มีสิ่งใดบ้างที่ยังไม่มีใครรู้แต่เราอยากรู้ การวิจัยนี้พยายามตอบคำถามอะไรบ้าง และคำถามเหล่านั้นเกี่ยวข้องกันอย่างไร คำถามการวิจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ในการออกแบบองค์ประกอบส่วนอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้น คำถามจึงทำหน้าที่เป็นเสมือนศูนย์กลางของการออกแบบการวิจัย

2.2.2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Purpose) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุถึงในการวิจัยเรื่องนั้น รวมถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น

2.2.3 แนวคิดในการศึกษา (Conceptual framework) หมายถึง กรอบแนวคิดหรือมุมมองที่นักวิจัยจะใช้ในการตอบคำถาม แนวคิดในการวิจัยจะบอกเราว่า ปรัชญาการค้นคว้า หรือสิ่งที่เราจะศึกษานั้นน่าจะเป็นอย่างไร มีทฤษฎีและกรอบแนวคิดอะไรบ้างที่จะเป็นแนวทางในการศึกษาของเรา

มีผลการทดลองหรือประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัยอะไรบ้างที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษานี้ โดยทฤษฎีได้มาจาก 4 ทาง คือ ประสบการณ์ส่วนตัวของผู้วิจัย ทฤษฎีหรือการวิจัยที่คนอื่นทำไว้แล้ว การศึกษานำร่อง และจากการคิดสังเคราะห์ขึ้นมาเองของนักวิจัย

2.2.4 วิธีการศึกษา (Methods) คือ สิ่งที่เราจะลงมือปฏิบัติจริง โดยเราจะใช้แนวทางในการศึกษา (Approach) และเทคนิคการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ได้อย่างไร และทำการสังเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ให้เข้าเป็นเนื้อเดียวได้อย่างไร ส่วนนี้มีสิ่งที่ควรนำมาพิจารณา 4 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยกับประชากรที่ถูกวิจัย การเลือกพื้นที่และประชากรที่เราจะศึกษา วิธีการที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล และวิธีการที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.5 ความถูกต้องตรงประเด็นของผลการศึกษา (Validity) การวิจัยตามที่วางแผนไว้นั้นมีอะไรบ้างที่อาจจะทำให้ข้อมูลและผลการวิจัยผิดไปได้ มีคำอธิบายอื่นที่ดีกว่าหรือที่ทำหายน่าเชื่อถือที่จะได้จากการวิจัยบ้างหรือไม่ ถ้ามี จะจัดการกับสิ่งที่ทำหายน่าเชื่อถืออย่างไร ข้อมูลที่จะเก็บมาน่าจะสนับสนุนหรือทำหายน่าเชื่อถือต่อข้อสรุปเกี่ยวกับสิ่งที่เราจะศึกษาหรือไม่ คนอื่นจะเชื่อถือข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือและใช้ได้

3. การออกแบบการวิจัยเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive design)

การออกแบบการวิจัยเชิงปฏิสัมพันธ์ เป็นการออกแบบที่องค์ประกอบแต่ละส่วนต่างเชื่อมโยงกัน เมื่อมีการปรับหรือเปลี่ยนส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลทำให้จำเป็นต้องปรับหรือเปลี่ยนส่วนอื่น ๆ ด้วย จึงควรวางแผนที่ละเอียดอย่างทีละขั้นตอน แต่ควรคิดถึงทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบว่าจะเอาอย่างไรกับเรื่องเหล่านั้นไปพร้อม ๆ กัน หรืออย่างน้อยก็นำเอาองค์ประกอบทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกันมาพิจารณาไปพร้อม ๆ กัน แน่่อนในการลงมือทำงานจริง ๆ เราคงไม่สามารถเขียนทุกอย่างออกมาในเวลาเดียวกันได้ ดังนั้นเราจะต้องเอาองค์ประกอบส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกันเข้ามาพิจารณาไปพร้อมกันด้วย การที่จะต้องทำเช่นนี้ก็เพราะว่า ในความเป็นจริง แต่ละองค์ประกอบของการออกแบบต่างก็ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบส่วนอื่น และตัวอันเองก็มีผลต่อองค์ประกอบอื่นด้วย

แนวคิดหรือทฤษฎี เป็นผลผลิตของกระบวนการทางความคิด สำหรับค้นหาคำตอบหรือสำหรับจัดการเรื่องที่เป็นนามธรรม โดยกำหนดความสัมพันธ์ที่มีเหตุมีผลให้แก่สิ่งที่เป็นนามธรรมเหล่านั้น (LeCompte and Preissle, 1993 อ้างถึงใน ชาย โทชิติตา, 2559) แต่ทฤษฎีก็ไม่จำเป็นต้องเป็นนามธรรม และไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเป็นข้อความเชิงปรัชญาที่เข้าใจได้ยากเสมอไป (Maxwell, 1996 อ้างถึงใน ชาย โทชิติตา, 2559) เราอาจจะมองเห็นทฤษฎีในฐานะเป็นคำอธิบายซึ่งทฤษฎีที่เราใช้ในการวิจัยทั่วไป มักเป็นข้อความที่บ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวนหนึ่ง ยังมีตัวแปรเกี่ยวข้องในคำอธิบายมากเท่าไร ทฤษฎีก็จะซับซ้อนมากเท่านั้น โดยแนวคิดหรือทฤษฎีจะบอกว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างไรกับสิ่งที่ต้องการจะอธิบายหรือหาคำตอบ ความสัมพันธ์นั้นอาจจะอยู่ในลักษณะที่ปัจจัยตัวหนึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัจจัยอีกตัวหนึ่งโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือทั้งสองต่างเป็นเหตุและผลของกันและกันก็ได้

ในกรณีที่ทฤษฎีนั้นเกี่ยวข้องกับตัวแปรจำนวนมาก ภาพจำลองก็就会有ความซับซ้อนมากขึ้น ในการวิจัยเป็นรูปจำลองที่เรียกกันทั่วไปว่า กรอบแนวคิด (Conceptual framework) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือสิ่งที่ต้องการอธิบาย กับชุดตัวแปรที่จะใช้อธิบาย อาจจะมีจำนวนมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของกรอบแนวคิดนั้น ๆ

การมีกรอบแนวคิดทฤษฎีเป็นทั้งคุณและโทษ ที่เป็นคุณก็คือ กรอบแนวคิดทฤษฎีนั้นช่วยให้แนวทาง และคอบกำกับทิศทางการวิจัยเสมือนเป็นแผนที่สำหรับการเดินทางของนักวิจัยเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ แต่เป็นโทษ เพราะธรรมชาติของแนวคิดทฤษฎีนั้นมีลักษณะเหมือนสปอตไลท์ที่ส่องสว่างให้เห็นชัดเจนได้เฉพาะสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่แสงไฟส่องไปถึงเท่านั้น สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของแสงสปอตไลท์จะไม่ได้รับแสงสว่าง คือ อะไรที่อยู่นอกกรอบแนวคิดของเรา เราอาจจะมองไม่เห็นความสำคัญหรืออาจมองข้ามได้ ยกแก่การผนวกเอาแนวคิดอื่นเข้ามาใช้

ด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงสถานะความเป็นเจ้าทางแนวคิด การวิจัยเชิงคุณภาพจึงถือว่า กรอบแนวคิดทฤษฎี ไม่ใช่สิ่งที่ยึดแบบตายตัว เป็นเพียงแนวทางสำหรับหาคำตอบในการวิจัยที่สามารถยืดหยุ่นหรือ ปรับได้ ที่มาของแนวคิดทฤษฎีสำหรับการวิจัยนั้นมี 4 ทาง

1. ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัย สามารถนำมาใช้อย่างพิเคราะห์ พอสสมควร ถ้าเราจะสร้างแนวคิดเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เราศึกษาจากความรู้ และประสบการณ์ของเรา ก็ไม่ใช่สิ่งต้องห้าม ดังที่ Strauss (1987, p. 11 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) แนะนำว่า “ให้ความสนใจประสบการณ์ส่วนตัวของคุณบ้าง ในนั้นอาจจะมียะไรดี ๆ อยู่ก็ได้” คือ ไม่ควรปิดกั้นประสบการณ์ส่วนตัวของเราจากการออกแบบแนวคิดในการวิจัย แต่ไม่ควรยอมให้ ประสบการณ์ส่วนตัวครอบงำกระบวนการออกแบบแนวคิดในการศึกษาโดยสิ้นเชิง วิธีเก็บเกี่ยวเอา ความรู้และประสบการณ์ส่วนตัวมาใช้ในการวิจัย คือการจดบันทึกอย่างเป็นระบบ ทั้งสิ่งที่เราได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่าน สังเกตเห็น รวมถึงสิ่งที่ผุดขึ้นมาในความคิดของเราชั่วขณะ โดยจัดเป็นหมวดหมู่ เรา อาจใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นได้

2. แนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เป็นแหล่งที่เราคุ้นเคยกันโดยทั่วไป จึงสะดวกในการที่เราจะ เก็บเกี่ยวเอามาใช้ได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการวิจัย นักวิจัยได้ แนวคิดทฤษฎีประเภทนี้จากการทบทวนวรรณกรรม (Literature review) แต่ทั้งนี้แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาควรเป็นสิ่งที่เราสร้างขึ้นเอง ไม่ใช่สิ่งที่เราไปหยิบเอาที่คนอื่นเขาว่ามาใช้ทั้งดุ้น (Maxwell, 1996, p. 27 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) เพื่อให้กรอบแนวคิดเหมาะกับบริบทของคน หรือของปรากฏการณ์ที่เราศึกษาโดยเฉพาะ ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างแนวคิดที่ดี จึงไม่ควรติดอยู่กับงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ควรสำรวจงานที่หลากหลาย การทบทวน วรรณกรรมจึงไม่ใช่เพื่อสรุปเอาสิ่งที่คนอื่นค้นพบ แต่เพื่อสร้างแนวคิดของเราขึ้นมาจากงาน เหล่านั้น

3. การศึกษานำร่อง ในกรณีที่เป็นไปได้ นักวิจัยอาจทำการศึกษานำร่องเพื่อหาแนวคิด สำหรับเป็นแนวทางให้แก่การศึกษานานาชาติใหญ่กว่า ทำหน้าที่คล้าย ๆ กับการศึกษาที่มีอยู่ก่อนซึ่งเรา เอามาทบทวนเพื่อหาแนวคิด จะต่างกันที่การศึกษานำร่องนั้นมุ่งทำตามความสนใจและแนวคิดของ นักวิจัยโดยตรง สามารถออกแบบเพื่อทดสอบแนวคิดและวิธีการของคน เพื่อสร้างทฤษฎีขึ้นมาจาก ข้อมูลจริง ๆ ไม่ใช่รับมาจากการศึกษาที่คนอื่นทำไว้แล้ว เรียกว่า Grounded theory research การศึกษานำร่องช่วยให้เราได้ตัวแปรและแนวคิดเกี่ยวกับประเด็นที่เราจะศึกษาในทัศนะของ ประชาชนที่ถูกศึกษานั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการสร้างทฤษฎีเพื่อการวิจัยเชิง คุณภาพ

4. ความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดดี ๆ สำหรับการวิจัยนั้นบางครั้งเกิดจากความคิดที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่เกิดจากการลองคิดแปลกไปจากที่เคยคิดหรือต่างไปจากแนวบรรทัดฐานที่มีอยู่ ความคิดสร้างสรรค์ของเราจะแน่นขึ้น ถ้าเรารู้จักเชื่อมโยงความคิดแบบนี้กับความรู้อะไรสักอย่างส่วนตัว กับแนวคิดและทฤษฎีที่มีอยู่ก่อน และกับความรู้ที่ได้จากการศึกษานำร่อง

วิธีการวิจัย การทำวิจัยเชิงคุณภาพมี 6 แบบ คือ การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic study) การวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological study) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) การวิจัยเชิงชีวประวัติบุคคล (biographical study) การวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded theory study) และการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus group study) วิธีการหลัก ๆ เหล่านี้มีแนวคิดและปรัชญาเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองค่อนข้างชัดเจน ประเด็นสำคัญ ๆ ที่นักวิจัยต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบการวิจัย คือ การเลือกตัวอย่างหรือผู้ที่ให้ข้อมูลในการศึกษา เทคนิคที่จะนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างหลัก ๆ มีอยู่ 2 แบบ คือ สุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ (Probability sampling) กับยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful sampling) ลักษณะสำคัญของการเลือกตัวอย่างแบบแรก คือ การเลือกที่เป็นระบบ มีโครงสร้างที่ชัดเจน ประชากรมีโอกาสหรือมีความน่าจะเป็นในการที่จะถูกเลือกเท่ากัน ธรรมชาติของการเลือกตัวอย่างแบบนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่ม ทำให้ผลการศึกษานำไปใช้ได้ทั่วไปกับประชากรที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน แต่ไม่ได้ถูกเลือกมาศึกษา จุดมุ่งหมายของการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้ก็คือเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป ส่วนการเลือกแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก เป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างเคร่งครัด มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ไม่ซับซ้อน จุดมุ่งหมายของการเลือกตัวอย่างแบบนี้ ไม่ใช่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน แต่เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับแนวคิด ต้องใช้ความคิดบนพื้นฐานของความเข้าใจในจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น ๆ อย่างมากในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในทางปฏิบัติ นักวิจัยต้องไม่มองหาและเลือกเอาเฉพาะบุคคล สถานที่ ปรากฏการณ์ หรือกระบวนการที่สอดคล้องลงรอยกับแนวคิดทฤษฎี หรือสิ่งที่นักวิจัยมีอยู่ในใจเท่านั้น แต่จะต้องเลือกให้ได้ตัวอย่างทุกรูปแบบ ทั้งที่มาสนับสนุนและหักล้างแนวคิดในการวิจัยและข้อสรุปที่จะได้จากการวิจัยนั้น Patton (1987, p. 52) อ้างถึงใน ชาย โปธิสิตา, 2559) กล่าวว่า เราเลือกคน สถานที่ ปรากฏการณ์ หรือกระบวนการใด ๆ มาศึกษา ก็เพราะคน สถานที่ ปรากฏการณ์ หรือกระบวนการนั้น ๆ มีลักษณะเป็น Information-rich case คือ มีอะไรให้เราศึกษาในระดับลึกได้มาก มีความหมายต่อจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษาในแง่สนับสนุนและท้าทายแนวคิดและข้อสรุปจากการศึกษาของเรา เพราะเหตุนี้ จึงเรียกการเลือก

ตัวอย่างแบบนี้ว่าเป็นการเลือกโดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก ในการวิจัยเรื่องหนึ่ง นักวิจัยจะเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงประเภทเดียว หรือหลายประเภทก็ได้ ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย Patton (1990, pp. 169-183 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2559) จำแนกประเภทของตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ถึง 15 ประเภท

1. ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสุดขั้ว ตัวอย่างประเภทนี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนหรือกรณีที่ไม่ธรรมดา หรือมีอะไรที่พิเศษกว่ารายอื่น เหตุผลในการเลือกตัวอย่างแบบนี้ก็เพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่าง ตัวอย่างเช่นนี้จะช่วยในการวางแผน โครงการที่สนองกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือที่มีความผิดปกติ
2. ตัวอย่างที่มีประสบการณ์มาก คล้ายกับตัวอย่างในข้อแรก แต่ไม่ใช่พวกสุดขั้ว เป็นพวกที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มากกว่าคนทั่วไป การวิจัยเชิงคุณภาพแบบมุ่งค้นหาความหมายเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ มักเลือกใช้ตัวอย่างประเภทนี้
3. ตัวอย่างที่ครอบคลุมความหลากหลายในประชากรได้มากที่สุด จุดมุ่งหมายคือต้องการแสดงให้เห็นว่า เรื่องที่เป็นประเด็นของการวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างไรในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน นักวิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะที่แตกต่างกัน ลักษณะที่จะให้เป็นเกณฑ์กำหนดความแตกต่างนั้น นักวิจัยอาจกำหนดเอาได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและคำถามในการวิจัย อย่างไรก็ตาม ลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์กำหนดนั้นไม่ควรจะมีมากนัก เพราะยิ่งมากก็ยิ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก และอาจก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพได้
4. ตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน นักวิจัยจะมองหาเฉพาะรายที่มีลักษณะสำคัญบางประการร่วมกัน เพื่อศึกษาอย่างลงลึก ในปัญหาและสถานการณ์นั้น ๆ
5. ตัวอย่างที่แสดงลักษณะสำคัญของประชากรทั้งหมด หมายถึงคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่ประชากรในกลุ่มนั้น ๆ มีเหมือนกัน ถ้าเปรียบกับตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างประเภทนี้ได้แก่พวกที่ตกอยู่ในพิสัยของค่าเฉลี่ย คือ มีการกระจายตัวแบบปกติเป็นตัวแทนของประชากรกลุ่มใหญ่ได้
6. ตัวอย่างที่เป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินกรณีอื่น ๆ มีลักษณะสำคัญบางอย่างที่ช่วยให้เราอนุมานเกี่ยวกับกรณีอื่น ๆ ได้ จุดมุ่งหมายของการเลือกตัวอย่างประเภทนี้ก็เพื่อช่วยให้สามารถนำข้อสรุปไปใช้กับกรณีอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน แต่มีความเข้มข้นมากกว่าได้ ดังนั้น ตัวอย่างประเภทนี้จึงเป็นตัวอย่างที่จะช่วยนักวิจัยอนุมานผลการศึกษาหรือข้อสรุปไปยังกลุ่มอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างได้ดี

7. ตัวอย่างที่เลือกจากการแนะนำต่อ ๆ กันไป คือ การถูกเลือกมาโดยทางอ้อม โดยนักวิจัยไม่ได้ติดต่อโดยตรงในเบื้องต้น ใช้กรณีที่นักวิจัยมีความรู้จำกัดเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา นักวิจัยรู้เพียงว่าตนต้องการข้อมูลเรื่องอะไรบ้างเท่านั้น แต่ไม่รู้ว่าจะไปถามใคร นักวิจัยจะเริ่มด้วยการถามใครก็ได้ ที่น่าจะมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล เมื่อได้ชื่อก็ตามไปถามคนนั้นแบบเดียวกันต่อไปเรื่อย ๆ ชื่อที่ได้มาก็จะมีจำนวนมากขึ้น ๆ จุดมุ่งหมายของการเลือกตัวอย่างแบบนี้ก็เพื่อให้ได้ตัวอย่าง ที่สามารถให้ความรู้ได้มากที่สุด โดยที่นักวิจัยเริ่มจากความไม่รู้ หรือจากความรู้ที่จำกัดเกี่ยวกับประชากรเป้าหมายของการวิจัย

8. ตัวอย่างที่ไม่เข้าเกณฑ์กำหนด การเลือกตัวอย่างประเภทนี้ คือ ความต้องการที่จะศึกษาว่า เพราะเหตุใดหน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งจึงไม่สามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่องที่สำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเกณฑ์อาจเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพ ตัวอย่างแบบนี้มีประโยชน์ในการวิจัยเพื่อการติดตามและประเมินผล

9. ตัวอย่างที่สนับสนุนและที่แย้งข้อค้นพบในการศึกษา หลังจากเก็บข้อมูล นักวิจัยอาจเริ่มได้คำตอบของสิ่งที่ต้องการค้นหา แต่คำตอบนั้นจะยังไม่เป็นที่แน่ใจจนกว่าจะได้ผ่านการยืนยันโดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ต่างออกไป นักวิจัยเลือกตัวอย่างประเภทนี้เมื่อต้องการพิสูจน์ข้อค้นพบในการวิจัยของตนเอง

10. ตัวอย่างที่มีความสำคัญทางการเมือง เป็นการพิจารณาเลือกบุคคลสำคัญทางการเมืองในท้องถิ่น หรือระดับชาติ เพื่อให้ได้ทัศนะทางการเมืองที่อาจเป็นประโยชน์ในการวิจัยหรือเพื่อดึงดูดความสนใจของชุมชนต่อประเด็นที่ศึกษา แต่ในแง่หนึ่งนักการเมืองอาจเป็นตัวอย่างที่พึงหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะกรณีที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเก็บข้อมูล

11. ตัวอย่างเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี ถูกกำหนดโดยตัวทฤษฎีที่ต้องการพิสูจน์ นักวิจัยจะมองหาบุคคลหรือเหตุการณ์ที่เหมาะสมที่จะพิสูจน์ทฤษฎีเท่านั้น อาจเป็นตัวอย่างที่มายืนยันหรือมาท้าทายแนวความคิดในทฤษฎีนั้น หรือทั้งสองอย่างก็ได้

12. ตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจากประชากรที่แบ่งเป็นช่วงชั้น (Stratified) ใช้หลักเดียวกับการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่การสุ่มตัวอย่างในกรณีนี้ไม่ได้มุ่งหมายที่จะให้ได้ความเป็นตัวแทน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพมีขนาดเล็ก การแบ่งประชากรออกเป็นช่วงชั้นก่อนก็เพื่อให้สามารถครอบคลุมประชากรได้หลากหลาย แล้วเลือกตัวอย่างสำหรับศึกษาจากทุกกลุ่มด้วยวิธีเจาะจงเอาตามความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและคำถามในการวิจัย

13. ตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรที่เลือกมาอย่างเจาะจง เริ่มด้วยการเจาะจงเลือกประชากรมาจำนวนหนึ่ง ซึ่งต้องเป็นกลุ่มที่แน่ใจว่ามีอะไรที่น่าสนใจมากสำหรับประเด็นที่ศึกษา และเป็นกลุ่มที่แตกต่างกันในลักษณะสำคัญ เมื่อเจาะจงกลุ่มแล้วจึงเลือกผู้ที่จะมาเป็นตัวอย่างในการวิจัย

โดยวิธีการสุ่มทำนองเดียวกับการสุ่มในการวิจัยเชิงปริมาณ การสุ่มไม่ใช่มุ่งให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทน แต่เพื่อหลีกเลี่ยงอคติ

14. ตัวอย่างที่เลือกแบบเฉพาะหน้า เป็นการเลือกตามเหตุการณ์เฉพาะหน้า โอกาส เช่นนั้นอาจเป็นจังหวะที่บังเอิญมีเหตุการณ์ที่เข้าข่ายสำหรับการวิจัยเกิดขึ้น เลยถือโอกาสสังเกตเหตุการณ์นั้น หรือบังเอิญผู้มีความรู้เหมาะที่จะได้สัมภาษณ์ปรากฏตัวขึ้นพอดี ก็เลยถือโอกาสขอสัมภาษณ์เสียเลย

15. ตัวอย่างที่เลือกตามความสะดวก เป็นการเลือกที่ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า แต่อาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เป็นวิธีที่ง่าย แต่ไม่ใช่วิธีที่ดี การเลือกตัวอย่างวิธีนี้ไม่อาจจัดว่าเป็นการเลือกแบบเจาะจงที่ยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการเก็บข้อมูล มีหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมและลักษณะของประชากร เป้าหมายในการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ยังสามารถเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีเดียวหรือจะใช้หลายวิธีก็ได้ ในการวางแผนว่าจะใช้วิธีอะไรในการเก็บข้อมูลนั้น เบื้องต้นต้องมีความชัดเจนในจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่ที่ขาดไม่ได้ก็คือต้องชัดเจนว่า ข้อมูลประเภทไหนบ้างที่ต้องการนำมาวิเคราะห์และใครบ้างคือผู้ที่นักวิจัยวางแผนว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ถ้าไม่ชัดเจนก็ยากที่จะกำหนดวิธีที่จะใช้เก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเรื่องที่ต้องคิดไว้ล่วงหน้าตั้งแต่อยู่ในขั้นการออกแบบการวิจัย อย่างน้อยนักวิจัยก็ต้องวางแผนสำหรับข้อมูลที่ต้องการ วิธีการวิเคราะห์แบบไหนจะเหมาะสมที่สุด จะเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์อย่างไร ข้อมูลที่สัมภาษณ์และบันทึกนั้นจะถอดออกมาอย่างไร จะใช้วิธีสรุปใจความ จะจัดการอย่างไรกับข้อมูลที่จัดบันทึกมาจากงานภาคสนาม จะให้รหัสข้อมูลอย่างไร ใช้คนให้รหัสคนเดียวหรือหลายคน ใครบ้างจะทำหน้าที่นี้ ถ้ามีข้อมูลเชิงปริมาณด้วย จะผสมผสานข้อมูลเชิงคุณภาพกับข้อมูลเชิงปริมาณอย่างไร การวิเคราะห์จะเป็นประเด็นเรื่องใด การวิเคราะห์จะตอบคำถามหลักเรื่องอะไร ประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นเรื่องของการออกแบบการวิเคราะห์ที่ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

ความถูกต้องตรงประเด็นของผลการศึกษา ในทางปฏิบัติหมายความว่า ผลการศึกษาและการตีความของนักวิจัยสามารถตรวจสอบได้ หรือทนต่อการพิสูจน์ ถ้ามีการแย้งเกิดขึ้น นักวิจัยจะต้องสามารถอธิบายให้ประจักษ์ด้วยหลักฐานและตรรกะของตนได้ เป็นความหายและจุดประสงค์ของความถูกต้องตรงประเด็นในการวิจัยเชิงคุณภาพ Schwandt (2001, p. 267 อ้างถึงใน ชาญ โพธิ์สิตา, 2559) กล่าวในทางเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า หลักฐานที่สนับสนุนข้อค้นพบนั้นต้องมั่นคง เชื่อถือได้มากกว่าหลักฐานที่สนับสนุนคำอธิบายหรือข้อสรุปอย่างอื่น ความถูกต้องตรงประเด็นในการวิจัยอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความถูกต้องตรงประเด็นภายใน คือ ถูกต้องตาม

ความเป็นจริงที่ศึกษา โดยเป็นการเสนอภาพของสิ่งนั้น ได้อย่างสมบูรณ์ ไม่ผิดไปจากความจริงของสิ่งนั้น ส่วนประเภทที่สอง คือ ความถูกต้องตรงประเด็นภายนอก คือ ผลของการศึกษา สามารถนำไปใช้ได้กับที่อื่นหรือกลุ่มประชากรอื่นที่ไม่ได้ถูกศึกษา (Creswell, 1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) ซึ่งความถูกต้องตรงประเด็นอาจจำแนกได้เป็น 4 ชนิด (Maxwell, 1996 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) คือ ความถูกต้องตรงประเด็นในการพรรณนา การตีความข้อมูล ทางทฤษฎี และการนำผลไปใช้ได้กับที่อื่น เวลาอื่น

ในการออกแบบการวิจัย นักวิจัยจำเป็นต้องรู้ว่ามียะไรบ้างที่จะเป็นสิ่งที่ทำทนาย หรือทำให้ความถูกต้องตรงประเด็นหย่อนไป โดย Maxwell (1996 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559) ได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

1. สิ่งที่จะกระทบต่อความถูกต้องตรงประเด็นในการพรรณนาปรากฏการณ์ที่ศึกษา ความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลเกิดจากคำถามไม่ดี ไม่ลึกพอ คนให้ข้อมูลไม่ใช่ผู้รู้ จำนวนคนน้อยเกินไป นักวิจัยสังเกตไม่ละเอียดพอ หรือบันทึกข้อมูลไม่ดีพอ

สิ่งที่จะกระทบต่อความถูกต้องตรงประเด็นในการตีความข้อมูล คือ นักวิจัยยึดติดกรอบแนวคิดที่ตัวเองสร้างขึ้นมามากเกินไป แทนที่จะยึดความเห็นของผู้ให้ข้อมูล เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องนี้ นักวิจัยอาจจะทำอะไรไม่ได้มาก ต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ต้องเริ่มต้นการตีความโดยยึดทัศนะและความหมายของผู้ถูกศึกษา แล้วตีความข้อมูลเสมือนว่าเราเป็นคนที่ถูกศึกษานั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและทำได้ไม่ถนัดนักแต่ก็เป็นสิ่งที่ควรพยายาม

สิ่งที่จะกระทบความถูกต้องตรงประเด็นทางทฤษฎี คือ การใช้ทฤษฎีไม่ถูกต้องตามที่ทฤษฎีนั้น ๆ กำหนด อาจเกิดจากการไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ตามที่ทฤษฎีต้องการ หรือนักวิจัยให้ความสำคัญแก่ข้อมูลที่สอดคล้องลงรอยกับคำอธิบายตามทฤษฎี เป็นเหตุให้การวิเคราะห์มีลักษณะมองด้านเดียว ไม่สมดุล ป้องกันโดยคำนึงถึงความสมบูรณ์รอบด้านของข้อมูลและต้องตระหนักถึงคำอธิบายแบบอื่นบ้าง แม้ว่าจะไม่ใช่มุมเน้นของการวิจัยก็ตาม

สิ่งที่จะกระทบต่อความถูกต้องตรงประเด็นด้านสามัญการ เกี่ยวกับการเลือกตัวอย่างว่าสามารถทำได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพียงใด โดยเฉพาะจงเพื่อให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา นักวิจัยจะต้องมีความรู้เบื้องต้นก่อนว่า ประชากรเป้าหมายของการศึกษามีความแตกต่างหลากหลายอย่างไรบ้าง

ในปัจจุบัน มีแนวโน้มในการออกแบบการวิจัยอย่างหนึ่งซึ่งเชื่อว่ายังผลให้ได้ทั้งความคลุ่มลึกและสามัญการของการศึกษา นั่นคือการออกแบบที่ผสมผสานเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์หลายอย่างไว้ในการวิจัยเรื่องเดียวกัน แต่วิธีการเช่นนี้จะได้ผลก็ต่อเมื่อนักวิจัยมีทักษะเพียงพอในการใช้เทคนิคต่าง ๆ เหล่านั้น

การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative interview)

Kvale (1996, p. 1 อ้างถึงใน ชาย โพธิธิตา, 2559) การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะพยายามทำความเข้าใจโลกจากทัศนะของผู้ให้ข้อมูล ค้นหาความหมายในประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล เปิดเผยชีวิตจริงของผู้คนเหล่านั้น ก่อนจะหาคำอธิบายอย่างเป็นทางการต่อไป

การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เป็นชื่อรวม ๆ ของเทคนิคการสัมภาษณ์หลายแบบที่มีลักษณะสำคัญหลายอย่างร่วมกัน โดยแต่ละวิธีมีลักษณะเฉพาะปลีกย่อยบางอย่างแตกต่างกัน ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แต่ทั้งหมดก็เป็นวิธีการที่สามารถเรียกรวม ๆ ได้ว่า การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์สองแบบ: กระบวนทัศน์และแนวคิด เราอาจแบ่งการสัมภาษณ์ในการวิจัยออกเป็น 2 แบบ คือ การสัมภาษณ์ที่ใช้ทั่วไปในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative interview) กับการสัมภาษณ์ที่ใช้ทั่วไปในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative interview) แบบแรกเป็นแบบมีโครงสร้าง คือ ทุกคำถามจะมีคำตอบที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด วิธีการสัมภาษณ์เชิงปริมาณนั้นอิงอยู่กับกระบวนทัศน์ที่ถือว่า ความรู้/ความจริง เป็นสิ่งที่มีอยู่โดยตัวมันเอง เป็นอิสระจากตัวนักวิจัย ความจริงสูงสุดมีเพียงหนึ่งเดียวและมีธรรมชาติเป็นกฎสากล ในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายนี้ นักวิจัยต้องหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนที่เป็นแหล่งข้อมูล ชนิดที่อาจจะมีผลกระทบต่อความเป็นภววิสัยได้ ดังนั้นในกระบวนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ตัวนักวิจัยผู้ทำการเก็บข้อมูลจึงมีบทบาทเพียงเป็นผู้ค้นหา และเก็บรวบรวมเอาความจริงคือ ข้อมูลที่มีอยู่ตามธรรมชาติมาวิเคราะห์ โดยอาศัยเครื่องมือที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง เพื่อไม่ให้ความจริงหรือข้อมูลที่เก็บนั้นปนเปื้อนด้วยอคติ ส่วนแบบหลังเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือกึ่งโครงสร้าง มีความยืดหยุ่น การสัมภาษณ์ทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกันทั้งในแง่ของปรัชญาพื้นฐาน วิธีดำเนินการ และบทบาทของผู้สัมภาษณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้จะยังผลให้ข้อมูลที่ได้อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันด้วย

Kvale (1996, p. 1 อ้างถึงใน ชาย โพธิธิตา, 2559) เปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์เชิงปริมาณ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนทัศน์แบบวิทยาศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นว่า เหมือนกับนักชู้ตแร้ คือ ข้อมูลนั้นมีอยู่แล้วในกลุ่มตัวอย่าง มิได้ถูกใครสร้างขึ้นมา นักวิจัยเป็นเพียงผู้ไปค้นพบ และเก็บเกี่ยวเอามาเท่านั้น โดยข้อมูลที่ปนเปื้อนนี้นวงการวิจัยเรียกสิ่งที่ไม่พึงประสงค์นี้ว่า อคติ ไม่ว่าจะมาจากตัวผู้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ หรือจากกรรมวิธีดำเนินการสัมภาษณ์ ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยผู้ทำการสัมภาษณ์เชิง

ปริมาณนั้นมีบทบาทเป็นเพียง “คนแปลหน้า” ที่มีหน้าที่ถามคำถามตามแบบสอบถาม และในแบบสอบถามก็มีคำตอบอย่างมีโครงสร้างและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อป้องกันอคติ

ในแง่การสัมภาษณ์เชิงปริมาณเป็นเหมือนท่อถ่ายเอาความจริงหรือข้อมูลจากผู้ตอบ ผู้ตอบก็ถูกมองว่าเป็นขุมแห่งความรู้ ที่ผู้สัมภาษณ์นำเอาไปวิเคราะห์ได้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม (Holstein & Gubrium, 1997, p. 113-114 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559)

ส่วนการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพอิงกระบวนทัศน์ที่ถือว่า ความจริง/ ความรู้ ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่อย่างเป็นอิสระจากนักวิจัยโดยสิ้นเชิง เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นในกระบวนการวิจัย ดังนั้น ความเป็นภววิสัยที่แท้จริงจึงไม่มีในกระบวนการวิจัยที่นักวิจัยต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและสังคมของมนุษย์ถึงจะมีอยู่ก็เป็นเพียงในอุดมคติเท่านั้น ในทางปฏิบัติไม่สามารถบรรลุถึงได้ นอกจากนี้ กระบวนทัศน์ดังกล่าวยังถือว่า สิ่งที่เรียกว่าความจริงสูงสุดหนึ่งเดียวในการวิจัยนั้นไม่มี มีแต่ความจริงที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับว่าเป็นความจริงของใคร และเรามองดูความจริงนั้นจากมุมมองใด

เมื่อเป็นเช่นนี้ กลยุทธ์สำคัญของการเก็บข้อมูลจึงไม่ใช่มุ่งความเป็นภววิสัย แต่มุ่งให้ได้ความถูกต้องตรงประเด็นของข้อมูลในโลกและในทัศนนะของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก กลยุทธ์นี้ เครื่องมือเก็บข้อมูล มีความสำคัญน้อยกว่าตัวนักวิจัย เพราะตัวนักวิจัยเองนั่นแหละเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ (Lincoln & Guba, 1985 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559)

ประเด็นที่ว่า ความจริงหรือข้อมูลเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นในกระบวนการวิจัยนั้นถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน แท้จริงแล้วการสร้างความจริงในการวิจัยนั้น เริ่มต้นตั้งแต่ตอนออกแบบการวิจัย คือ เมื่อตั้งคำถามสำหรับการวิจัยแล้วนักวิจัยโดยมากก็จะ สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรที่นักวิจัยกำหนดสำหรับอธิบายคำถามในการวิจัย ตัวแปรในกรอบแนวคิดนั้นคือข้อมูลที่นักวิจัยจะไปเก็บมาจากประชาชนที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย ข้อมูลเหล่านี้ถือว่าเป็นความจริงสำหรับการวิจัย และมันก็เป็นความจริงที่ถูกนักวิจัยสร้างก่อนที่จะไปเก็บมาเสียอีก

อีกด้านหนึ่ง ตัวแปรที่กำหนดไว้ถูกแปลออกมาเป็นคำถาม เพื่อจะมาเป็นเครื่องมือวัดสำหรับเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ได้ล้วนแต่เป็นผลลัพธ์โดยตรงของการสร้าง (Construction) ของนักวิจัย และสร้างไว้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้ความจริงในเรื่องเดียวกันสามารถต่างกันก็ได้ เพราะองค์ประกอบในการสร้างข้อมูลต่างกัน องค์ประกอบเหล่านั้น รวมถึงภูมิหลังหรือมุมมองของนักวิจัย ตัวอย่างในการศึกษา สถานการณ์ที่ทำการสัมภาษณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ วิธีการดำเนินการสัมภาษณ์ ตลอดจนทักษะการสัมภาษณ์ของนักวิจัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการสร้างข้อมูลและต่อข้อมูลที่ได้ทั้งสิ้น

ลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เพื่อมุ่งหาคำตอบและการทำความเข้าใจถึงลักษณะเชิงคุณสมบัติของสิ่งนั้น ต่อไปนี้เป็นลักษณะเชิงคุณสมบัติของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

1. การสัมภาษณ์คือการสร้างข้อมูล ทั้งผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ต่างมีบทบาทในการเรียบเรียงข้อมูลขึ้นมา แบบถ้อยทีถ้อยอาศัย ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เล่าประสบการณ์ ความคิด และความรู้ในรูปของเรื่องเล่า ตามหัวข้อหรือประเด็นที่อีกฝ่ายหนึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นหัวข้อสนทนา ฝ่ายผู้สัมภาษณ์ก็ฟังและตอบสนองต่อสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งพรรณนาด้วยใจจดจ่อ พร้อมกับคอยกระตุ้นให้ฝ่ายแรกเรียกความคิด/ ความจำเกี่ยวกับเรื่องราวหรือประสบการณ์ขึ้นมา และเรียบเรียงออกมาอย่างเป็นเรื่องเป็นราว โดยในทัศนะของ Rice and Ezzy (1999, p. 52 อ้างถึงใน ชาย โภธิสิตา, 2559) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพนั้นเป็นการสร้างเรื่องราวและความหมายร่วมกัน ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เรื่องราวและความหมายนั้นมันมีอยู่แล้ว แต่ในการสัมภาษณ์มันจะถูกสร้างขึ้นใหม่และถูกถ่ายทอดในระหว่างการสัมภาษณ์นั้น

2. เน้นปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ และการมีส่วนร่วม

ประเด็นแรก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของทั้ง 2 ฝ่าย เป็นหน้าที่ของผู้สัมภาษณ์ที่จะสร้างและรักษาระดับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวเขากับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกสบาย มั่นใจ วางใจ และกล้าที่จะเปิดเผยเรื่องราวตลอดจนความคิดของเขา การที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนี้นักวิจัยต้องมีทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์พอสมควร

ประเด็นที่สอง การมีส่วนร่วม หมายถึง ทั้งสองฝ่ายอยู่ในสภาพที่ Active เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน คือการสร้างเรื่องราวขึ้นมา การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเป็นการที่ทั้งสองฝ่ายแลกเปลี่ยนคำถามคำตอบซึ่งกันและกัน โดยไม่ใช่การชี้นำคำตอบแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ แต่เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสัมภาษณ์ เป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์พูดอย่างตั้งใจและจริงใจ เป็นการตั้งคำถามที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และทำให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปแบบไม่เป็นทางการ ทำให้ผู้ตอบรู้สึกสนุก และกระตือรือร้นที่จะร่วมมือด้วยการเปิดเผยประสบการณ์ และความคิดเห็นของเขา สุดท้ายคือผู้สัมภาษณ์สามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์แต่พองาม ในจังหวะเวลาที่เหมาะสม

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพงษ์ หงษ์สาคร (2541) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำและความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า คุณลักษณะของผู้นำนักเรียน ตามทัศนะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนตามทัศนะของครูผู้รับผิดชอบโครงการประชาธิปไตยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนักเรียน ตามทัศนะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนักเรียน ตามทัศนะของครูผู้รับผิดชอบโครงการประชาธิปไตยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และในเรื่องคุณลักษณะของผู้นำนักเรียน ทัศนะของครูสูงกว่าของนักเรียน แต่ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนักเรียน พบว่าตามทัศนะของนักเรียนมีความต้องการมากกว่าตามทัศนะของครู

กรองทิพย์ นาวิเชตร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษา รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างและศึกษาประสิทธิผลรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน ดำเนินงานโดยศึกษาความจำเป็น สภาพและปัญหา ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา ร่างรูปแบบศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ 2 รอบ และศึกษายืนยันความเหมาะสมของรูปแบบสู่การทดลองใช้ส่วนหนึ่งของรูปแบบ แล้วปรับปรุงและสรุปรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำศึกษาในฐานะทีมงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาที่จะร่วมดำเนินงานพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัย รุ่นพี่พัฒนารุ่นน้อง ดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 2) วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ใช้รูปแบบ มีคณะวิชาร่วมดำเนินงาน ใช้กระบวนการดำเนินงานตามหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และ การควบคุมกำกับติดตาม ที่ต้องมีความพร้อมในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำศึกษาดำเนินงานบูรณาการกระบวนการจัดการคนเก่ง ได้แก่ การระบุ/ สรรหาผู้นำนักศึกษา การคัดเลือก

ผู้นำนักศึกษาที่สรรหามาได้ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา โดยใช้การอบรมตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา สืบเนื่องด้วยการบริหาร จูงใจ ชำรงรักษา ผู้นำนักศึกษา และการสืบทอดผู้นำนักศึกษา ได้ผลผลิตเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่มีพัฒนาการภาวะผู้นำและมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา 4) การประเมินผล การใช้รูปแบบ คือ ประเมินภาวะผู้นำและเจตคติของผู้นำนักศึกษาต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา และประเมินความต่อเนื่องของการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ คือ ฝ่ายกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยดำเนินการ วางแผน กำหนดผู้รับผิดชอบงาน ประชุมชี้แจงแนวทางและวิธีดำเนินงาน กำกับติดตาม ควบคุม/ ประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ มี 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย มหาวิทยาลัยสนับสนุน ด้านบุคลากรเพียงพอ ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม และด้านงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ ทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้การควบคุม/ ประเมินผล เมื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบโดยทดลองใช้ส่วนหนึ่งของรูปแบบพบว่า ใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำนักศึกษาให้สูงขึ้นและมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัคราธร สังมณี โชติ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนพบว่า มีประสิทธิผลสูงจำนวน 11 โรง และมีประสิทธิผลต่ำ 1 โรง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนพบว่า ชุมชนต้องการเห็นผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น และต้องการเห็นผู้บริหารบริหารงานแบบกัลยาณมิตร โดยให้ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

คมกริช นันทะโรจพงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา นักศึกษาบริหารธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำของนักศึกษบริหารธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.38 ระดับคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำที่มีค่ามากที่สุดคือ คุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์และการปรับตัว และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับมาก นักศึกษบริหารธุรกิจที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม และการมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการสโมสรหรือชมรม แตกต่างกัน มีคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0 ตลอดจนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

วรรณิ อนุอัน (2557) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องและเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

Jane, Mawhinney, Berdahl, and Komives (2004) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของที่ปรึกษาคณะกรรมการสภานักเรียนและการพัฒนาความเป็นผู้นำของคณะกรรมการประสพการณ์ของสมาชิกคณะกรรมการนักเรียน โดยกรณีศึกษานี้ศึกษาถึง ลักษณะของการพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีกรอบแบบสัมพันธภาพผ่านการรับรู้ของสมาชิกห้าคนของคณะกรรมการที่ปรึกษาของนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาในฐานะผู้นำ คำถามหลักของการวิจัย คือ คณะกรรมการที่ปรึกษาของนักเรียนจะนำประสพการณ์มาสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกในคณะกรรมการของตนให้พัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างไร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำของนักเรียนในสามมิติ คือ มีความเข้าใจตนเองในฐานะผู้นำ เข้าใจความเป็นผู้นำและความคิดเห็นของผู้อื่น และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย กรณีศึกษานี้นำไปสู่การวิจัยที่มีอยู่ในยุทธศาสตร์ระดับรัฐที่สูงขึ้น หน่วยประสานงานด้านการศึกษามีใช้เพื่อดึงคุณนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกระบวนการกำหนดนโยบาย การวิจัยนี้ยังสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญต่อสาธารณะ โอกาสด้านนโยบายมีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำของนักศึกษา สุดท้ายกรณีศึกษาให้การตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเชิงสัมพันธภาพของการพัฒนาความเป็นผู้นำ

Yan, Hee, Ismail, and Ying (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยครูใหญ่ของโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้โรงเรียนพนักงานและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและเพื่อรักษาประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษานี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อระบุทักษะการเป็นผู้นำ (1) และ (2) ปัจจัยด้านทักษะการเป็นผู้นำของกลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของมาเลเซีย ($n = 152$) ผลการวิจัยพบว่า จำนวนปีการศึกษาในการเป็นครูใหญ่โรงเรียนและคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นสองปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายทักษะภาวะผู้นำได้ 24.9 % อย่างไรก็ตามยังไม่มีผลแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูชายและหญิงเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้และทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ

Jensen (2017) ได้ทำการศึกษาลักษณะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทักษะของนักเรียนเกษตรในวิทยาลัยพบว่า มีอุปสรรคมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเป็นผู้นำสำหรับนักเรียนต่างชาติ ประสบการณ์ก่อนหน้ารวมถึงงานที่ยาวนานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ และนักเรียนที่มีประสบการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำกิจกรรมที่มหาวิทยาลัย แบบอย่างผู้สูงอายุมีอิทธิพลในการสรรหานักเรียนสำหรับกิจกรรมผู้นำที่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนสามารถรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงานของพวกเขาที่มีความแตกต่างกันอย่างมากและเป็นปัจจัยในการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ โดยรวมแล้วนักเรียนจะได้รับประโยชน์การเรียนรู้จากผลสะท้อนกลับเพื่อหรือเกี่ยวกับประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนมากกว่าครู และมีความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนมากกว่าครู เนื่องจากตามทัศนะของนักเรียนเห็นว่านักเรียนในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนยังมีคุณลักษณะผู้นำน้อยกว่าตามทัศนะของครู โดยคุณลักษณะที่คนส่วนใหญ่คาดหวังจากตัวผู้นำ คือ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพัฒนาตนเองสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถประยุกต์ตนเป็นแบบอย่าง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และต้องการความเป็นกัลยาณมิตร โดยให้ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะผู้นำที่สำคัญมี 2 ปัจจัย คือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และคุณวุฒิของผู้ดำรงตำแหน่ง นอกจากนี้การมีผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานพร้อมทั้งเป็นผู้มอบประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้นำต่อประธานคณะกรรมการสถานักเรียนสามารถส่งเสริมภาวะผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนให้สูงขึ้นได้

ในส่วนของการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักเรียนพบว่า รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักเรียนประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักเรียนในฐานะทีมงานของฝ่ายกิจการนักเรียนที่จะร่วมดำเนินงานพัฒนานักเรียนแบบรุ่นพี่พัฒนารุ่นน้อง ส่วนฝ่ายกิจการนักเรียนเป็นผู้ใช้รูปแบบของการร่วมดำเนินงานระหว่างครูและนักเรียน โดยใช้กระบวนการดำเนินงานตามหน้าที่ทางการบริหาร คือ

การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุมกำกับติดตาม ที่ต้องมีความพร้อมในการพัฒนา
ภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักเรียน ดำเนินงานบูรณาการกระบวนการจัดการคนเก่ง ได้แก่ การระบุ/
สรรหาผู้นำนักเรียน การคัดเลือกผู้นำนักเรียนที่สรรหามาได้ การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำ
นักเรียน โดยใช้กรอบตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักเรียน ซึ่งการใช้หลักสูตร
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องและเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้
และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำสูงขึ้น ทั้งนี้ครูที่ปรึกษางานคณะกรรมการสถานักเรียนมีส่วนสำคัญใน
การพัฒนาความเป็นผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน คือ เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้
คณะกรรมการของตนพัฒนาภาวะผู้นำ อันได้แก่ การเข้าใจตนเองในฐานะผู้นำ เข้าใจความเป็นผู้นำ
และความคิดเห็นของผู้อื่น และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่มุ่งศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียนและแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บข้อมูล
6. การตรวจสอบข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยเจาะจง คือ นักเรียนแต่ละแผนการเรียน คณะระดับชั้น ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

- 1.1 นักเรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คน 13 จำนวน คณิตศาสตร์
- 1.2 นักเรียนแผนการเรียนภาษาอังกฤษ- จำนวน คณิตศาสตร์ 4 คน
- 1.3 นักเรียนแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-คน 2 จำนวน ภาษาจีน
- 1.4 นักเรียนแผนการเรียนศิลปะ-คน 4 จำนวน นาฏศิลป์-ดนตรี
- 1.5 นักเรียนแผนการเรียนพลศึกษา จำนวน 15 คน
- 1.6 นักเรียนแผนการเรียนทั่วไป จำนวน 2 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เป็นครูที่ปฏิบัติงานสถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

2.1 อาจารย์ศยามล นามสุบิน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียน
สาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสภานักเรียน

2.2 อาจารย์อมรินทร์ อ่ำพลพงษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสภานักเรียน

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำผึ้ง ศุภอุทุมพร ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสภานักเรียน

2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์ บุปผโชติ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสภานักเรียน

2.5 อาจารย์ชะไมพร ประเสริฐกิตติกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และหัวหน้างานสภานักเรียน

ขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตาม
ความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนด
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย
2. สร้างแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียน
รัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. หาคูณภาพเครื่องมือ (ความตรงเชิงเนื้อหา)
4. ส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
5. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล กลุ่ม 6
6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียน
รัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
7. จัดสนทนา (Focus group discussion) (เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของ
ประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
8. รายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง คือ แบบสัมภาษณ์ (Depth Interview) เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง คือ แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) อย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยรวบรวมและประมวลความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านงานกิจกรรมนักเรียนจำนวน 5 คน เกี่ยวกับการหาแนวทางในการเสริมแรงให้นักเรียนเข้ามาทำกิจกรรมคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้เวลาการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล 1 ครั้ง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดและดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมสถานักเรียนและกิจกรรมนิสิต/ นักศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ก่อนที่จะนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ นำมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นวิ คณาจารย์สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก คณาจารย์สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.3 ดร. ภัคณัฐ สมพงษ์ธรรม คณาจารย์สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.4 ดร. สันติ มุกดาสนิท ผู้อำนวยการ โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ
 - 1.5 นางมัจฉา กุณาคำ ศึกษาานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดระยอง

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ และกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มให้ข้อมูลนักเรียนแต่ละแผนการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ คณะครูและ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 6 กลุ่ม จำนวน 70 คน เพื่อศึกษาคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

4. พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของ เครื่องมือการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ตาม ความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อประเมินความ คิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ความเที่ยงตรง

ตารางที่ 2 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ต่อข้อคำถาม เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิ							
		1	2	3	4	5			
1	นักเรียนใช้เกณฑ์ใดในการเลือก ตัวแทนประธานคณะกรรมการ สภานักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิ							
		1	2	3	4	5			
2	นักเรียนคิดว่าประธาน คณะกรรมการสภานักเรียนควรมี คุณลักษณะทางด้านความรู้ ความ เข้าใจ และความคิด อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้
3	นักเรียนคิดว่าประธาน คณะกรรมการสภานักเรียนควรมี คุณลักษณะอะไรบ้างทางด้าน คุณธรรม ค่านิยม อารมณ์ และ เจตคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้
4	นักเรียนคิดว่าประธาน คณะกรรมการสภานักเรียนควรมี คุณลักษณะอะไรบ้างทางการ ดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้
5	พรรคที่นักเรียนเลือกให้เป็น ประธานคณะกรรมการสภา นักเรียน มีคุณลักษณะ เช่นเดียวกับที่นักเรียนคาดหวังไว้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้
6	ในการเลือกตั้งครั้งต่อไป นักเรียน จะเลือกบุคคลที่มีลักษณะเช่นใด เป็นประธานคณะกรรมการสภา นักเรียน เพราะสาเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1	ใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นักเรียนแต่ละแผนการเรียน คณะระดับชั้นของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากนั้นดำเนินการสอบถามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ระหว่างวันที่ 25-มิถุนายน-15 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในประเด็นหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยจัดสนทนากลุ่มในวันจันทร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 เวลา 15.30-18.00 น. กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 1 กลุ่ม จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เป็นครูที่ปรึกษาสถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี

การดำเนินการสนทนากลุ่ม

1. กำหนดวันเวลานัดหมายของกลุ่มสนทนาเป็นวัน
2. เมื่อถึงวันนัดหมาย คณะผู้วิจัย (ผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จัดบันทึก และผู้ช่วย)

เชิญผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามาร่วมสนทนาพร้อมกัน

3. จัดดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกิจกรรมสถานักเรียน ดำเนินการสนทนากลุ่มโดยผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำคณะผู้วิจัย และบอกจุดมุ่งหมายในการสนทนาพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกันเอง และขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมสนทนา โดยขอบันทึกเสียง การสนทนาพร้อมชี้แจงให้ทราบจุดมุ่งหมายในการบันทึก และเปิดโอกาสให้ซักถามคณะผู้วิจัยก่อน เพื่อสร้างความไว้วางใจ ดำเนินการสนทนาจนครบประเด็นตามที่ได้กำหนดไว้

4. นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและการวิเคราะห์มาสรุปคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และเสนอ

แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาด กลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

5. สรุปและเขียนรายงานวิจัยโดยวิธีการพรรณนา

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation)
2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation)
3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ (Methodology triangulation)
4. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกตามแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ แบบฟอร์มการสนทนากลุ่ม และจากการสนทนาที่ถูก บันทึกไว้ในเทปบันทึกเสียงและในแบบจดบันทึกคำสนทนาของผู้จดบันทึก ข้อมูลที่อยู่ในเทปจะถูกถอดออกมาเป็นบทสนทนา (Transcript) โดยการสรุปใจความสำคัญ และนำข้อมูลดังกล่าวมา วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการวิเคราะห์เป็นประเด็นหลัก สรุปประเด็นเรียงลำดับ ความถี่ และนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยายเชิงพรรณนา โดยมีกรอบการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิง คุณภาพ ดังนี้

กรอบการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้
2. การสังเคราะห์คำตอบรายตัวแปร โดยการสรุปและตีความ
3. การวิเคราะห์รายตัวแปร โดยการตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้ข้อรายการ

ตามแบบฟอร์มต่อไปนี้

แบบฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Research analysis form qualitative data)

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างการตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประชาชน
คณะกรรมการสถานักเรียนในแบบสัมภาษณ์และคุณลักษณะตามแนวคิดทฤษฎี

ลำดับที่	พฤติกรรมในแบบสัมภาษณ์	ตรงกับคุณลักษณะย่อยที่
1.	มีความมั่นใจ	2.4
2.	มีความมุ่งมั่น/ หนักแน่น	4.2
3.	มีความมานะ/ มีความพยายาม/ ตั้งใจ	4.1
4.	เป็นที่รู้จัก/ มีชื่อเสียง/ คนรู้จักเยอะ	3.17
5.	คิดวิเคราะห์	5.3
6.	คิดสร้างสรรค์	1.7
7.	รู้ข้อมูลองค์กรในด้านต่าง ๆ	5.5
8.	มีเหตุผล	8.5
9.	มีสมาธิ/ สติ/ ควบคุมอารมณ์	1.9, 8.1
10.	ใส่ใจ	1.10
11.	ขยัน	1.8
12.	รับผิดชอบ	2.8, 4.4, 4.5, 4.6
13.	อดทน	4.3
14.	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.7, 3.15
15.	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	3.5
16.	เสมอต้นเสมอปลาย	3.13
17.	แบ่งงานตรงกับความสามารถ	3.11, 8.3
18.	แบ่งงานอย่างเท่าเทียม	3.11, 8.3, 8.4
19.	รอบคอบ	1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 5.6, 5.7
20.	พัฒนางานจากการทำงานครั้งก่อน	1.15
21.	มีน้ำใจ	3.10, 3.16
22.	มีวินัย	8.1
23.	ใฝ่เรียนรู้/ หาความรู้เพิ่มเติม/ หมั่นศึกษา	1.3, 5.8, 7.2
24.	รู้จักพัฒนาตนเอง/ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	1.8, 1.11, 1.13, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมในแบบสัมภาษณ์	ตรงกับคุณลักษณะย่อยที่
25.	มีมนุษยสัมพันธ์	3
26.	จิตใจเข้มแข็ง	1.11
27.	มีไหวพริบ	5.2, 5.4, 6.1
28.	เป็นแบบอย่างที่ดี	8.2
29.	นโยบายดี	2.1, 2.2, 2.3, 5.6, 5.7, 6.2
30.	จริงจัง	2.6
31.	การวางระบบงาน/ มีระเบียบ	5.6
32.	การสร้างความร่วมมือ	3.1, 8.3, 9.2, 9.6
33.	กล้าตัดสินใจ/ ลงมือทำ	2.7
34.	แบ่งเวลาเป็น	8.10
35.	สุขภาพร่างกายแข็งแรง	8.11
36.	มีสัมมาคารวะ	3.7
37.	ซื่อสัตย์	3.2, 3.3, 3.4, 3.5
38.	มีความตั้งใจ	4.1, 4.2
39.	ศิลปะในการพูด	9.1, 9.3, 9.4, 9.5, 9.7
40.	เรียนเก่ง/ ฉลาด/ มีความรู้	1.3, 2.2, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4
41.	ไม่วางอำนาจ	3.6, 8.7, 8.8
42.	เห็นประโยชน์ส่วนรวม	3.4, 3.11
43.	เสียสละ	3.10, 3.16
44.	ยุติธรรม	8.4, 8.6
45.	ใจกว้าง/ ใจดี	2.5, 3.7, 9.2
46.	ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.15, 9.2, 9.6
47.	การวางแผนงานที่ดี	5.6, 5.7
48.	มีจุดประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	6.1, 6.2
49.	กล้าแสดงออก/ เปิดเผย	1.2 ,1.1
50.	ตั้งใจเรียน	1.8, 1.10, 4.2, 4.3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมในแบบสัมภาษณ์	ตรงกับคุณลักษณะย่อยที่
51.	มีทักษะในการสื่อสารที่ดี	9
52.	ดูแลรักษาโรงเรียน	3.8, 8.2
53.	ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	3.11, 3.16
54.	น่าเชื่อถือ	3.2
55.	มีอารมณ์ขัน	3.14
56.	ตรงต่อเวลา	8.1, 8.2
57.	วางแผนอย่างรอบคอบ	1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 5.6, 5.7
58.	มีการวางแผนสำรอง	1.14, 1.15, 5.6, 5.7, 7.2
59.	ยืดหยุ่นในการทำงาน	1.6, 5.8, 7.2
60.	อธิบายงานให้ผู้รับผิดชอบฟัง/ ไม่หวงความรู้	3.15, 3.16, 8.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7
61.	มีความเข้าใจงานของตนเอง	1.5
62.	เป็นกันเอง	3.6, 3.7, 3.14, 8.7, 8.8
63.	ลำดับความสำคัญของงาน	8.5, 8.10
64.	เข้าใจผู้อื่น	3.2, 3.7, 3.8, 3.15
65.	สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร/ ใช้เวลาว่าง	1.5, 2.4, 7.5
66.	รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	3.16
67.	แยแยะงานกับเรื่องส่วนตัว	8.5, 8.10
68.	แนะนำการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน	3.10, 8.3
69.	ส่งเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน	1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 2.6, 9.4
70.	มีความประชาธิปไตย	1.18, 2.5, 8.3, 9.6, 9.7
71.	ไม่เห็นแก่ตัว	3.5, 3.10, 3.15, 3.16, 8.6
72.	เป็นคนดี	3.3, 3.4, 3.6, 3.7, 3.14, 8.4, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1
73.	ทุ่มเท	1.9, 1.10, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 7.3, 7.4
74.	จัดการปัญหา	2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมในแบบสัมภาษณ์	ตรงกับคุณลักษณะย่อยที่
75.	พูดจา มีหลักการ	8.5, 9.4, 9.5
76.	พูดจา ไพเราะ	9.1, 9.3
77.	วางตัวดี/ บุคลิกภาพดี/ มารยาท	3.6, 9.1
78.	มั่นคง	2.4, 4.2, 8.5, 9.4, 9.5
79.	มีประสบการณ์	1.4, 1.5, 1.14, 1.15, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.7, 3.7, 3.8, 5.2, 5.6, 5.7, 7.2
80.	วางตัวเป็นทางการ	2.6, 3.14, 8.1, 8.2, 8.7, 8.8, 9.1, 9.3
81.	เอาใจใส่คนรอบข้าง	3.7, 3.9, 3.15
82.	รักการเรียน	1.3, 1.8, 2.2, 5.1-5.4, 5.8, 7.2, 8.5
83.	รับเกียรติบัตร	1.3, 1.8, 1.10, 1.11, 1.13, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 2.2, 4.1, 4.2, 4.3, 5.2, 5.3, 5.4, 5.8, 7.2
84.	สู้งาน	1.8, 4.1, 4.2, 4.3
85.	ทำงานได้หลากหลาย	1.12, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4
86.	ไม่กลัวความยากลำบาก	1.8, 1.11, 2.7, 2.8, 3.6, 4.1, 4.3
87.	ไม่สร้างความแตกแยก	2.5, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.13, 3.14, 8.4, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.3, 9.5, 9.6, 9.7
88.	ให้คำปรึกษา	8.5, 3.15
89.	มองการณ์ไกล	5.9, 6.1
90.	รักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน	3.8, 3.15, 3.16, 8.5, 8.9, 9.4-9.7

หมายเหตุ 1. แบบฟอร์มนี้เป็นตัวอย่างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้
2. สามารถใช้แบบฟอร์มนี้โดย

ในช่วงพฤติกรรมในแบบสัมภาษณ์ เช่น มีความมั่นใจ สามารถวิเคราะห์ได้ตรงกับคุณลักษณะย่อยที่ 2.4 แสดงว่ากรณีตัวอย่างใดที่กล่าวถึงพฤติกรรมมีความมั่นใจ สามารถใส่เครื่องหมาย ✓ ในตารางวิเคราะห์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
1. การพัฒนาตนเอง	1.1 กล้าเปลี่ยนแปลง	
	1.2 กล้าทดลอง	
	1.3 ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ	
	1.4 วางแผนในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	
	1.5 ปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	
	1.6 แสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น	
	1.7 ความริเริ่ม	
	1.8 มีความกระตือรือร้น	
	1.9 มีใจจดจ่องานดี	
	1.10 เอาใจใส่ต่อหน้าที่	
	1.11 มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า	
	1.12 ส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา	
	1.13 รู้จักพัฒนาตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน	
	1.14 มีการประเมินตนเอง	
	1.15 ปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น	
	1.16 ทบทวนพฤติกรรมตนเอง	
	1.17 ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง	
	1.18 ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
2. กล้าตัดสินใจ	2.1 ใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหา 2.2 สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างเจาะลึกก่อนตัดสินใจ 2.3 ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ 2.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2.5 สร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ 2.6 ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ 2.7 ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานจะงักเสียดาย 2.8 กล้ารับผิดชอบ	
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.1 สร้างความสำเร็จจากความร่วมมือ 3.2 เป็นที่เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน 3.3 มีความจริงใจ 3.4 จิตใจดี 3.5 ไม่หลอกใช้ผู้อื่น 3.6 ไม่ศักดินา 3.7 เคารพในคุณค่าของผู้อื่น 3.8 ดูแลลูกน้องด้วยความรัก 3.9 ความเอาใจใส่ 3.10 ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ 3.11 ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 3.12 สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัวบนพื้นฐานของความจริงใจ 3.13 มีความสม่ำเสมอ	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
	3.14 สร้างความรู้สึกลึกด้านบวก	
	3.15 รับฟังปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานและเพื่อน	
	3.16 ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและเพื่อนในเรื่องส่วนตัวและการเรียน	
	3.17 มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของบุคคลในองค์กร	
4. มีพลังผลักดัน	4.1 มีความพยายามในการทำงาน	
	4.2 มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ	
	4.3 มีความอดทน	
	4.4 มีความรับผิดชอบต่องาน	
	4.5 มีความรับผิดชอบต่อคนที่ทำงาน	
	4.6 มีความรับผิดชอบต่อองค์กร	
5. ความรอบรู้	5.1 มีข้อมูล	
	5.2 มีความรอบรู้	
	5.3 ใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดี	
	5.4 มีสติปัญญา	
	5.5 มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร	
	5.6 มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์	
	5.7 วางแผนในการไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน	
	5.8 เป็นคนทันสมัย	
	5.9 มีมุมมองที่กว้างไกล	
6. มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์	6.1 มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น	
	6.2 กำหนดเป้าหมาย	
7. กระตือรือร้น	7.1 มีความฉับไวในการปฏิบัติงาน	
	7.2 ทนต่อเหตุการณ์	
	7.3 มีความพอใจในงานที่ทำ	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
	7.4 ชื่นชมในผลงาน	
	7.5 ต้องการพัฒนาองค์กร	
8. การควบคุมตนเอง	8.1 มีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย ควบคุมอารมณ์	
	8.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน	
	8.3 ทำงานอย่างเป็นทีม	
	8.4 มีความยุติธรรม	
	8.5 อาศัยหลักของความถูกต้องและหลักแห่งเหตุผล	
	8.6 ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ	
	8.7 ไม่จองหอง	
	8.8 ไม่วางอำนาจ	
	8.9 ไม่ภูมิใจในสิ่งใดที่ไร้เหตุผล	
	8.10 แบ่งเวลา	
	8.11 สุขภาพร่างกายแข็งแรง	
9. ทักษะการสื่อสาร	9.1 ใช้ปิยวาจา	
	9.2 เป็นผู้ฟังที่ดี	
	9.3 ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น	
	9.4 ชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	
	9.5 ตักเตือนลูกน้องด้วยคำพูดที่ไพเราะและมีความ ระมัดระวังไม่ให้กระทบกับผู้อื่น	
	9.6 ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและ ผู้ร่วมงานในทุกระดับ	
	9.7 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้เป็นการนำเสนอเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยแยกเป็น

กลุ่มที่ 1 นักเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ จำนวน 13 คน

กลุ่มที่ 2 นักเรียนในแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์ จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 นักเรียนในแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 นักเรียนในแผนการเรียนศิลปะ-ดนตรี-นาฏศิลป์ จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 5 นักเรียนในแผนการเรียนพลศึกษา จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 6 นักเรียนในแผนการเรียนทั่วไป จำนวน 2 คนตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยติดตามสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 40 กรณี วิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อให้เห็นการนำเสนอข้อมูลได้ง่ายขึ้นผู้วิจัยจึงเลือกนำเสนอข้อมูลเป็นรายกรณี เรียงลำดับตาม เพศ และระดับชั้น โดยใช้ลำดับที่ของกรณีศึกษาแทนตัวผู้ให้ข้อมูล และมีการใช้สูตรค่าเฉลี่ยให้การหาค่าความถี่ของคุณลักษณะจากการระบุถึงพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ค่าความถี่ในคุณลักษณะที่ } X = \frac{\sum \text{จำนวนนักเรียนที่กล่าวถึงพฤติกรรมบ่งชี้ที่ } 1-n}{n}$$

โดย $X =$ ลำดับที่คุณลักษณะ

$n =$ จำนวนพฤติกรรมบ่งชี้ย่อยในคุณลักษณะที่ X

ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง กรณี 40 เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปตามหัวข้อคำถามพร้อมทั้งแสดงส่วนที่ผู้วิจัยได้ทำการอธิบาย ดังนี้

1. ข้อคำถามที่ นักเรียนใช้เกณฑ์ 1 ในการเลือกตัวแทนประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

1.1 การขยายความเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล

เนื่องจากคำถามข้อที่ 1 เป็นคำถามเพื่อให้นักเรียนอธิบายลักษณะภายนอกของผู้สมัครประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งนักเรียนใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โดยนักเรียนผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่จะมีการซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองเข้าใจและตอบคำถามได้ตรงประเด็นมากขึ้น ซึ่งคำถามที่นักเรียนถามมากที่สุด คือ การถามเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “เกณฑ์” โดยผู้วิจัยทำการอธิบายว่า ในการเลือกตั้งทุกครั้ง จะมีการแนะนำผู้สมัครพร้อมกับการหาเสียง ในช่วงเวลาที่มีการแนะนำผู้สมัครและประกาศนโยบายหาเสียง นักเรียนได้สังเกตเห็นสิ่งใดในตัวผู้สมัคร แล้วจึงตัดสินใจเลือกผู้สมัครคนดังกล่าวขึ้นเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน เมื่อผู้วิจัยทำการอธิบายเสร็จสิ้นแล้ว โดยส่วนใหญ่ นักเรียนจะสามารถตอบคำถามได้ทันที แต่มีผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะยังไม่สามารถตอบได้ ผู้วิจัยจึงจะเริ่มถามคำถามย่อย เช่น เวลาที่ผู้สมัครขึ้นกล่าวนโยบาย ผู้สมัครที่นักเรียนเลือกมีบุคลิกอย่างไร น้ำเสียงในการประกาศนโยบาย อากัปกิริยาขณะประกาศนโยบาย เป็นต้น ซึ่งคำถามเหล่านี้ช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลย้อนรำลึกถึงประสบการณ์ในช่วงสัปดาห์หาเสียงก่อนการเลือกตั้งได้ และตอบคำถามได้ตรงประเด็นมากขึ้น

1.2 การตอบคำถามของนักเรียน

ในคำถามข้อที่ 1 นักเรียนโดยส่วนใหญ่ให้คำตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า นโยบายที่ประกาศในช่วงหาเสียงต้องดีและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ข้อมูล เป็นนโยบายเพื่อให้เกิดกิจกรรมนันทนาการภายในโรงเรียนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น นโยบายเปิดเพลงในห้องช่วงพักกลางวัน ซึ่งนโยบายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากคาบพักกลางวันของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

และตอนปลายไม่ตรงกัน ทำให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์โรงเรียนงดใช้เสียงในช่วงเวลาดังกล่าว นโยบายนี้จะแก้ปัญหาโดยการขอใช้ชุดเครื่องเสียงจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมาตั้งบริเวณโรงอาหาร แล้วให้นักเรียนภายในโรงอาหารมาขอเพลงได้ที่รุ่นพี่ซึ่งควบคุมเครื่องเสียงอยู่ โดยรุ่นพี่จะดำเนินการจดบันทึกเพลงตามลำดับการขอ แล้วดำเนินการเปิดเพลงไปตามลำดับ นโยบายถัดไปที่เป็นนโยบายซึ่งได้รับความสนใจจากนักเรียนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นโยบายแข่งขันฟุตบอลและวอลเลย์บอล โดยผู้ออกนโยบายได้วางแผนจัดการแข่งขันในภาคเรียนที่ 1 ซึ่งมีการเปิดรับสมัครนักเรียนที่มีความสนใจ และนโยบายที่ส่งผลให้ผู้สมัครซึ่งได้รับตำแหน่งในปีการศึกษาที่ผ่านมาเป็นที่นิยมมากที่สุด คือ นโยบายจัดแสดงวงดนตรีในทุกกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้สมัครได้สอบถามนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายหลายกลุ่มเพื่อหาข้อมูลของนักเรียนที่มีการฝึกซ้อมดนตรีเป็นประจำ เมื่อพบนักเรียนกลุ่มดังกล่าวแล้วได้สอบถามต่ออีกว่า หากตนสามารถผลักดันให้มีการจัดแสดงวงดนตรีภายในโรงเรียนได้ มีวงดนตรีใดบ้างที่สนใจขึ้นแสดงในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งนโยบายนี้ได้รับการตอบรับจากนักเรียนซึ่งมีวงดนตรีเป็นของตนเองเป็นอย่างดี รวมทั้งการแสดงวงดนตรียังเป็นที่น่าสนใจของนักเรียนทุกแผนการเรียน ซึ่งทั้ง 3 นโยบายที่กล่าวมามีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครพรรคดังกล่าวเป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีนักเรียนที่ให้ความสนใจเรื่องของบุคลิกภาพขณะประกาศนโยบายหน้าเสาธงของผู้สมัคร เช่น มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ขณะหาเสียงมีการอธิบายนโยบายอย่างมั่นใจ แสดงความมุ่งมั่น โดยการสอบถามความคิดเห็นต่าง ๆ จากรุ่นน้องและเพื่อน ๆ ภายในโรงเรียน สีหน้าของผู้สมัครขณะหาเสียงมีความจริงจัง มีศิลปะในการพูด พูดจากด้วยถ้อยคำสุภาพ กล่าวแสดงออก เปิดใจเข้าหา รุ่นน้องและพูดคุยอย่างเป็นกันเอง เวลาพูดน้ำเสียงชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ พูดจา มีหลักการ มีลีลาการพูด มีอารมณ์ขัน ไม่เงินอายขณะพูด เป็นต้น

2. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสภานักเรียนควรมีคุณลักษณะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด อย่างไร

2.1 การขยายความเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล

ในคำถามข้อที่ 2 นั้น นักเรียนผู้ให้ข้อมูลมีความสับสนกับคำว่า “คุณลักษณะ” และ “ด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด” โดยผู้วิจัยทำการอธิบายคำว่า คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมหรือลักษณะที่ดี และเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องตอบมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถตอบได้ตรงตามด้านที่ระบุในคำถาม ซึ่งผู้วิจัยแบ่งตามกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากการอิงทฤษฎีภาวะผู้นำ อาจส่งผลให้เกิดการชี้้นำคำตอบทางอ้อมได้ ส่วนคำว่า ความรู้ ความเข้าใจ และความคิด ผู้วิจัยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณลักษณะด้านความรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ หรือพฤติกรรมที่เมื่อเกิดขึ้นในตัวบุคคลแล้ว

ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความรู้มากขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลถูกมองว่าเป็นคนฉลาด และแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ เมื่อนักเรียนผู้ให้ข้อมูลได้รับคำอธิบายแล้ว จึงเริ่มตอบคำถามได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ในนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นบางราย ผู้วิจัยต้องกระตุ้นด้วยการยกตัวอย่าง เช่น ใครที่นักเรียนรู้จักและมองว่าบุคคลนั้นเป็นคนเก่ง นักเรียนผู้ให้ข้อมูลจะระบุชื่อเพื่อนร่วมห้องมา 1 คน จากนั้นผู้วิจัยถามต่อไปว่า นักเรียนสังเกตจากอะไรจึงลงความเห็นว่าคุณคนนั้นเก่ง นักเรียนจึงสามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็นมากขึ้น เป็นต้น

2.2 การตอบคำถามของนักเรียน

ในคำถามที่ 2 นั้น นักเรียนโดยส่วนใหญ่ตอบในส่วนที่เป็นการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักเรียนยังมีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนอยู่น้อย โดยคำตอบของนักเรียนกล่าวถึง ผลการเรียนรู้ ความใฝ่รู้ แต่จะมีบางส่วนที่ตอบแตกต่างออกไป เช่น ขยัน ตั้งใจหาความรู้ เป็นบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เคยรับเกียรติบัตรหน้าเสาธง มีความสามารถที่หลากหลาย มองการณ์ไกล มีเหตุผล มีหลักการ มีความรู้รอบตัว ไหวพริบดี จัดระบบสิ่งต่าง ๆ ได้ รู้จักการเอาตัวรอดเมื่อพบกับอุปสรรค รู้หน้าที่ของตนเอง รู้เป้าหมายของโรงเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น แต่ในการสัมภาษณ์ก็มีนักเรียนบางส่วนที่เห็นต่างออกไป โดยตอบว่าตนไม่ได้ต้องการคนที่มีผลการเรียนสูง เนื่องจากผลการเรียนไม่ได้บ่งบอกถึงประสบการณ์ และความสามารถในการจัดกิจกรรม แต่ตนต้องการผู้นำที่มีความสามารถหลากหลาย มีทักษะในการแก้ปัญหา มีไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ เมื่อถามว่า นักเรียนจะสามารถรับทราบได้อย่างไรว่าผู้สมัครคนดังกล่าวมีลักษณะตามที่นักเรียนต้องการ ผู้ให้ข้อมูลคนดังกล่าวจึงตอบว่า ตนสังเกตจากการที่บุคคลดังกล่าวเคยได้รับการประกาศชื่อขึ้นรับเกียรติบัตรมากเพียงใด เพราะทุกครั้งที่มีการส่งนักเรียนเข้าแข่งขันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทางโรงเรียนจะจัดให้เข้าวันอังคารเป็นวันเกียรติยศที่จะมีการมอบเกียรติบัตรต่าง ๆ ทั้งนี้ นักเรียนภายในโรงเรียนคนใดที่ไปเข้าร่วมแข่งขันบ่อยครั้งและหลากหลายรายการ ย่อมได้ขึ้นรับใบประกาศหน้าเสาธงบ่อยครั้งกว่านักเรียนคนอื่น ๆ และเป็นที่ยึดจำสำหรับนักเรียนคนอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลคนดังกล่าวไม่ได้เลือกผู้สมัครที่ได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนทั้ง 2 สมัยที่ผ่านมา

3. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะอะไรบ้างทางด้านคุณธรรม ก่านิยม อารมณ์ และเจตคติ

3.1 การขยายความเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล

ในคำถามข้อที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีนักเรียนบางส่วนที่ไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่า คุณธรรม ค่านิยม อารมณ์ และเจตคติ มีความสำคัญต่อการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียนอย่างไร ผู้วิจัยจึงต้องอธิบายเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล โดยยกตัวอย่างซึ่งอ้างถึงรายวิชาสังคม เรื่องการเมืองการปกครอง จากนั้นทำการเชื่อมโยงความรู้เดิมของนักเรียนกับเรื่องของทศพิธราชธรรม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนสามารถตอบได้ตั้งแต่ที่ยกตัวอย่างเนื้อหา เรื่อง การเมืองการปกครอง แต่บางส่วนแม้จะยกเรื่องทศพิธราชธรรมก็ยังไม่สามารถตอบได้ ผู้ให้ข้อมูลจึงยกตัวอย่างเรื่องของการทำงานกลุ่มในการทำงานกลุ่มของนักเรียนย่อมมีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยถามถึงปัญหาในการทำงานกลุ่มของนักเรียน เมื่อนักเรียนกล่าวถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงบอกกับผู้ให้สัมภาษณ์ว่า สิ่งนั้นแหละคือคำตอบของหัวข้อดังกล่าว แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตกผลึกความคิดถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ แล้วทำการจดบันทึกในแบบสัมภาษณ์

3.2 การตอบคำถามของนักเรียน

ในคำถามข้อที่ 3 นั้น นักเรียนโดยส่วนใหญ่ตอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่ อันได้แก่ ชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม ใส่ใจบุคคลรอบข้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ รู้จักสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีอารมณ์ขัน เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ของส่วนรวม เปิดใจกว้าง เป็นผู้เสียสละ ตักเตือนน้อง ๆ ที่เล่นผาดโผนอันตราย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น นำเชื่อถือ มีอารมณ์ขันแต่ไม่พูดติดตลก รับผิดชอบต่อคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ มีความเป็นกลาง อ่อนโยน มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พุดจาดี ไม่บ้าอานาจ เข้าใจคนอื่น พร้อมทั้งจะพูดคุยกับครู ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ใช้ประชาธิปไตย รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน รักษาคำพูดวางตัวดี สร้างมิตรมากกว่าศัตรู เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักเพื่อนร่วมงานอย่างดี พุดจริงทำจริง เป็นคนเปิดเผย ไม่หวงความรู้ ไว้ใจได้ พร้อมให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคำตอบที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านการควบคุมตนเอง ได้แก่ แบ่งเวลาในการเรียนและทำกิจกรรมได้ ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงเสมอ มีวินัยในตนเอง แต่งกายถูกระเบียบ ตรงต่อเวลา ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีสมาธิ วางตัวเป็นทางการ เป็นคนดี มีสติในการดำรงชีวิต แยกแยะงานกับเรื่องส่วนตัว ไม่วางอำนาจ มีความยุติธรรม เป็นคนที่ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ดูแลรักษาทรัพย์สินภายในโรงเรียน รักษากฎระเบียบของโรงเรียน ไม่มีประวัติทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน ไม่ถูกขานชื่อเข้าพบฝ่ายกิจการนักเรียนหน้าเสาธง ไม่มีประวัติเสียหาย มีมารยาท ถือคติความถูกต้อง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ทำตามกฎระเบียบของสังคม บุคลิกภาพดี เป็นต้น ทั้งนี้คำตอบที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความอดทน

ต่ออุปสรรค มีความมานะ มีความตั้งใจ ไม่กลัวความยากลำบาก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานของตน มีความพยายามไม่ย่อท้อ มองการณ์ไกล เป็นต้น

4. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะอะไรบ้างทางด้านการดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรม

4.1 การขยายความเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล

ในคำถามข้อที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลตอบได้ไม่ค่อยตรงคำถาม ทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สถานการณ์สมมติ เช่น หากนักเรียนเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน และได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมวันงดสูบบุหรี่ นักเรียนคิดว่าจะต้องเริ่มต้นการดำเนินงานอย่างไร ผู้ให้ข้อมูลจึงเริ่มตอบคำถามตามความคิดก่อน แล้วหลังจากนั้นจึงให้เชื่อมโยงคำตอบจากสถานการณ์สมมติกับคุณลักษณะด้านการดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรมของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ผู้ให้ข้อมูลจึงสามารถตอบคำถามได้

4.2 การตอบคำถามของนักเรียน

ในคำถามข้อที่ 4 ผู้ให้ข้อมูล โดยส่วนใหญ่ตอบเรื่องของการวางแผนงาน การทำงานเป็นทีม การแบ่งงาน ซึ่งตัวอย่างลักษณะคำตอบของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วางแผนงานที่ดี แบ่งหน้าที่ตามความถนัดของเพื่อนร่วมงาน วางเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องของงาน รู้จักประเมินการดำเนินงานตามความเป็นจริง แบ่งงานอย่างเท่าเทียม รอบคอบในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้จักมองหาจุดบกพร่องในการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รู้จักสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักวางแผนงานอย่างรอบคอบ มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ต้องศึกษารายละเอียดงาน เก็บรายละเอียดงานได้ครบถ้วน ประชุมหารือกับคณะผู้ทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงาน พุดคุยกันด้วยเหตุและผล เป็นต้น

5. พรรคที่นักเรียนเลือกให้เป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับที่นักเรียนคาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร

5.1 การขยายความเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูล

ในคำถามข้อที่ 5 ผู้วิจัยไม่ได้ทำการขยายความเพิ่มเติม แต่พบว่าเมื่อถามคำถามข้อนี้ ผู้ให้ข้อมูล โดยส่วนใหญ่มีสีหน้าแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ในการเลือกตั้งหลายสมัยที่ผ่านมาตนไม่ได้คำนึงถึงคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมาก่อน โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่เลือกผู้สมัครซึ่งได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนปีการศึกษาที่ผ่านมายอมรับว่าตน

คำนึงถึงนโยบายของผู้สมัครจนไม่ได้คำนึงถึงลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้สมัครเลยว่ามี ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือไม่ แต่มีบางส่วนที่ทำให้สัมภาษณ์ว่าผู้สมัครซึ่งได้รับเลือกเป็น ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนปีการศึกษาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะหลายประการ ที่เหมาะสมกับการเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน แต่เมื่อผู้สมัครคนดังกล่าวได้รับการ เลือกตั้งแล้ว กลับมีคุณลักษณะหลายด้านลดลง

5.2 การตอบคำถามของนักเรียน

ในการตอบคำถามสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เลือกผู้สมัครซึ่งได้รับเลือก เป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนปีการศึกษาที่ผ่านมา และกลุ่มที่เลือกผู้สมัครที่ได้รับเลือก เป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเป็นลำดับที่ 2 โดยกลุ่มแรกนั้นผู้วิจัยได้กล่าวถึงการตอบ ของผู้ให้ข้อมูลไปแล้วในข้อที่ผ่านมา ส่วนกลุ่มที่เลือกผู้สมัครที่ได้รับเลือกเป็นประธาน คณะกรรมการสถานักเรียนเป็นลำดับที่ 2 กล่าวตรงกันว่า รุ่นที่คนดังกล่าวมีคุณสมบัติเหมาะสมกับ การเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน แต่นโยบายที่นำเสนอเป็นนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียน ในด้านของวิชาการ หรือมุ่งพัฒนากิจกรรมเพื่อการแข่งขันภายนอกโรงเรียน โดยนโยบายที่มุ่ง พัฒนาด้านวิชาการ ตัวผู้สมัครได้ให้เหตุผลกับผู้วิจัยไว้ตอนเลือกตั้งว่า นักเรียนโรงเรียนเราไม่ค่อย ใส่ใจด้านการเรียน ทำให้ผลคะแนนสอบวัดความรู้ต่าง ๆ ไม่สูงเท่าที่ควร ตนจึงอยากจัดให้มีการเพิ่มคาบเรียนที่ 9 ให้พี่สอนน้อง หรือเพื่อนสอนเพื่อน ส่วนกิจกรรมเพื่อการแข่งขันภายนอกเช่น การจัดการแข่งขันด้านวิชาการภายในโรงเรียนเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา ก่อน ๆ เพื่อให้รุ่นน้องได้ ฝึกฝนและนำความรู้ที่เรียนมาใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ นักเรียนโดยส่วนใหญ่ของโรงเรียนให้ความสนใจ กับกิจกรรมแข่งขันด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา ทำให้มีผู้ลงคะแนนเลือกตั้งผู้สมัครคน ดังกล่าวน้อยกว่าทั้งที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่าผู้สมัครที่ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานคณะกรรมการ สถานักเรียน

6. ในการเลือกตั้งครั้งต่อไป นักเรียนจะเลือกบุคคลที่มีลักษณะเช่นใดเป็นประธาน คณะกรรมการสถานักเรียน เพราะสาเหตุใด

ในการตอบคำถามข้อที่ 6 นักเรียนเริ่มเข้าใจสิ่งที่ตนต้องตอบมากขึ้น ผู้วิจัยจึงไม่ต้อง อธิบายสิ่งใดเพิ่มเติม ผู้ให้ข้อมูลก็สามารถตอบคำถามได้ โดยนักเรียนโดยส่วนใหญ่มีการตอบ คำถามตามความคาดหวังสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลทุกคน คือ ต้องการประธานคณะกรรมการสภา นักเรียนที่สามารถดำเนินนโยบายที่ตนได้หาเสียงไว้ก่อนการเลือกตั้ง และมีการตอบในด้านอื่น ๆ เช่น มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักพัฒนาตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ มีสุขภาพแข็งแรง มี ความคิดสร้างสรรค์ มีจิตใจเข้มแข็ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีไหวพริบ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับ รุ่นน้องได้ แบ่งเวลาในการเรียนและทำกิจกรรมได้ มีความมั่นใจ มีสัมมาคารวะ มีผลการเรียนดี

ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม มีความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่วางอำนาจ เห็นประโยชน์ของส่วนรวม เป็นผู้เสียสละ มีความยุติธรรม เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักวางแผนงานอย่างรอบคอบ และมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น กล้าแสดงออก น่าเชื่อถือ มีความรอบคอบในการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อหน้าที่และการตัดสินใจของตนเอง มีความรอบรู้ กล้าแสดงออก ขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักษากฎระเบียบของโรงเรียน ไม่มีประวัติเสียหาย ซื่อสัตย์ สุจริต รู้จักลำดับความสำคัญของงาน ทำงานเป็นทีม แบ่งงานตามความถนัดอย่างเท่าเทียม แยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ แนะนำการทำงานให้เพื่อนร่วมงานได้ ส่งเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำบทสัมภาษณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายการ โดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างการสัมภาษณ์เพียง 1 กรณี เนื่องจากข้อมูลทั้งหมดมีจำนวนมาก โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้นามสมมติเป็นชื่อจังหวัดแทนชื่อจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

กรณีที่ 7 นายนครสวรรค์

นายนครสวรรค์เป็นนักเรียนชาย ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ มีประสบการณ์ในการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนนี้ 4 สมัย จากการสอบถามถึงเกณฑ์ในการเลือกตัวแทนประธานคณะกรรมการสถานักเรียน พบว่า นายนครสวรรค์ตัดสินใจเลือกตัวแทนประธานคณะกรรมการสถานักเรียนจากการนำเสนอนโยบายที่ดี มีน้ำเสียงมั่นใจ ไม่เงินอายุที่จะพูดเสนอความคิดของตนเอง มีความประพฤติดี ไม่มีประวัติทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน และไม่ถูกขานชื่อเข้าพบฝ่ายกิจการนักเรียนหน้าเสาธง

ในส่วนคำถามที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของนายนครสวรรค์ต่อคุณลักษณะด้านทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิดของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนพบว่า นายนครสวรรค์คิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี ขยัน ตั้งใจหาความรู้ เป็นบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เคยรับเกียรติบัตรหน้าเสาธง มีความสามารถที่หลากหลาย มองการณ์ไกล นอกจากนี้ในคุณลักษณะด้านคุณธรรม ค่านิยม อารมณ์ และเจตคติ นายนครสวรรค์เห็นว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีความต้องการพัฒนาโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้รุ่นน้อง ไม่ใช่เพียงแค่สอนคนอื่นแต่ต้องเป็นตัวอย่างได้ด้วย มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม อีกทั้งต้องมีคุณลักษณะด้านการดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรม อันได้แก่ รับผิดชอบต่องานและคำมั่นสัญญาของตนเอง ต้องศึกษารายละเอียดงาน เก็บรายละเอียดงานได้ครบถ้วน ประชุมหารือกับคณะผู้ทำงาน รับฟังความคิดเห็น

ของผู้อื่น แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงาน พูดคุยกันด้วยเหตุและผล มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดวิเคราะห์งานอย่างถี่ถ้วนรอบด้าน

เมื่อผู้วิจัยได้ทราบทัศนคติของนายนครสวรรค์ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ถึงผู้สมัครที่นักเรียนได้ลงคะแนนให้ เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาว่ามีคุณลักษณะสอดคล้องกับทัศนคติของนายนครสวรรค์ หรือไม่ พบว่า นายนครสวรรค์ไม่ได้เลือกผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานนักเรียน โดยให้สัมภาษณ์ว่า ตัวผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน และมองว่าศักยภาพของผู้สมัครยังไม่เพียงพอ

สุดท้ายในส่วนของความมุ่งหวังของนายนครสวรรค์ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา นั้น นายนครสวรรค์ต้องการให้บุคคลที่ไม่มีประวัติเสียหาย ไม่ประพฤติตนผิดต่อกฎระเบียบของโรงเรียน ชื่อสัตย์ สุจริต ฟังเสียงคนรอบข้างทั้งเสียงส่วนใหญ่ และเสียงส่วนน้อยก่อนการตัดสินใจ มีเหตุผลในการตัดสินใจ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และอยากให้โรงเรียนคัดกรองพฤติกรรมผู้เข้าสมัคร เพราะต้องการคนที่มี พฤติกรรมดีและเป็นแบบอย่างให้รุ่นน้องได้เข้ามาเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จะได้ พูดสอนสั่งรุ่นน้องได้โดยไม่ถูกติติงว่า ตนเองก็ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้เช่นเดียวกัน

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยสามารถแสดงความสอดคล้องของคุณลักษณะผู้นำกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่นายนครสวรรค์ให้ สัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จากบทสัมภาษณ์นักเรียนกรณีที่ 7 อ้างอิงถึงนิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
1. การพัฒนาตนเอง	1.1 กล้าเปลี่ยนแปลง	✓
	1.2 กล้าทดลอง	✓
	1.3 ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ	✓
	1.4 วางแผนในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	✓
	1.5 ปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
	1.6 แสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น	✓
	1.7 ความริเริ่ม	✓
	1.8 มีความกระตือรือร้น	✓
	1.9 มีใจจดจ่องานดี	
	1.10 เอาใจใส่ต่อหน้าที่	✓
	1.11 มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า	✓
	1.12 ส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา	✓
	1.13 รู้จักพัฒนาตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน	
	1.14 มีการประเมินตนเอง	
	1.15 ปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น	✓
	1.16 ทบทวนพฤติกรรมตนเอง	
	1.17 ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง	
	1.18 ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น	
2. กล้าตัดสินใจ	2.1 ใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหา	✓
	2.2 สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างเจาะลึกก่อนตัดสินใจ	✓
	2.3 ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ	✓
	2.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓
	2.5 สร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ	✓
	2.6 ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ	
	2.7 ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานจนงานชะงักเสียหาย	
	2.8 กล้ารับผิดชอบ	✓
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.1 สร้างความสำเร็จจากความร่วมมือ	
	3.2 เป็นที่เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน	

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
	3.3 มีความจริงใจ	✓
	3.4 จิตใจดี	✓
	3.5 ไม่หลอกลใช้ผู้อื่น	✓
	3.6 ไม่สักดึนา	✓
	3.7 เคารพในคุณค่าของผู้อื่น	✓
	3.8 ดูแลลูกน้องด้วยความรัก	✓
	3.9 ความเอาใจใส่	✓
	3.10 ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ	✓
	3.11 ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์ กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	✓
	3.12 สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัวบนพื้นฐานของ ความจริงใจ	✓
	3.13 มีความสม่ำเสมอ	✓
	3.14 สร้างความรู้สึกด้านบวก	✓
	3.15 รับฟังปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และเพื่อน	✓
	3.16 ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและเพื่อนในเรื่องส่วนตัว และการเรียน	✓
	3.17 มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของบุคคลในองค์กร	
4. มีพลังผลักดัน	4.1 มีความพยายามในการทำงาน	
	4.2 มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ	✓
	4.3 มีความอดทน	✓
	4.4 มีความรับผิดชอบต่องาน	✓
	4.5 มีความรับผิดชอบต่อคนที่ทำงาน	✓
	4.6 มีความรับผิดชอบต่อองค์กร	✓

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
5. ความรอบรู้	5.1 มีข้อมูล	✓
	5.2 มีความรอบรู้	✓
	5.3 ใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดี	✓
	5.4 มีสติปัญญา	✓
	5.5 มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร	
	5.6 มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์	✓
	5.7 วางแผนในการไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน	✓
	5.8 เป็นคนทันสมัย	✓
	5.9 มีมุมมองที่กว้างไกล	✓
6. มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์	6.1 มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น	✓
	6.2 กำหนดเป้าหมาย	✓
7. กระตือรือร้น	7.1 มีความลับไวในการปฏิบัติงาน	
	7.2 ทนต่อเหตุการณ์	✓
	7.3 มีความพอใจในงานที่ทำ	
	7.4 ชื่นชมในผลงาน	
	7.5 ต้องการพัฒนาองค์กร	✓
8. การควบคุมตนเอง	8.1 มีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย ควบคุมอารมณ์	
	8.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน	✓
	8.3 ทำงานอย่างเป็นทีม	✓
	8.4 มีความยุติธรรม	✓
	8.5 อาศัยหลักของความถูกต้องและหลักแห่งเหตุผล	✓
	8.6 ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ	✓
	8.7 ไม่จองหอง	
	8.8 ไม่วางอำนาจ	
	8.9 ไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล	

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	กล่าวถึง
	8.10 แบ่งเวลา	
	8.11 สุขภาพร่างกายแข็งแรง	
9. ทักษะการสื่อสาร	9.1 ใช้ปิยวาจา	
	9.2 เป็นผู้ฟังที่ดี	✓
	9.3 ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น	
	9.4 ชักจูงหรือชี้แนะบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	
	9.5 ตักเตือนลูกน้องด้วยคำพูดที่ไพเราะและมีความระมัดระวังไม่ให้เกิดกระทบกับผู้อื่น	
	9.6 ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ	✓
	9.7 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	✓

จากตารางแสดงความสอดคล้องของคุณลักษณะผู้นำกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่นายนครสวรรค์ให้สัมภาษณ์ไว้พบว่า นายนครสวรรค์รับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง จำนวน 11 พฤติกรรมบ่งชี้
2. กล้าตัดสินใจ จำนวน 6 พฤติกรรมบ่งชี้
3. มีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 14 พฤติกรรมบ่งชี้
4. มีพลังผลักดัน จำนวน 5 พฤติกรรมบ่งชี้
5. ความรอบรู้ จำนวน 8 พฤติกรรมบ่งชี้
6. มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์ จำนวน 2 พฤติกรรมบ่งชี้
7. กระตือรือร้น จำนวน 2 พฤติกรรมบ่งชี้
8. การควบคุมตนเอง จำนวน 5 พฤติกรรมบ่งชี้
9. ทักษะการสื่อสาร จำนวน 3 พฤติกรรมบ่งชี้

จากการสัมภาษณ์นักเรียน 6 กลุ่ม 40 กรณี ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ภาพรวมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 สรุปความถี่ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน
ตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
จากบทสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 6 กลุ่ม 40 กรณี

กรณี ที่	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓
2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
3	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-
4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
5	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓
6	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-
8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
10	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
11	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-
12	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓
15	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
17	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
18	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
20	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-
21	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-
22	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-
23	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

กรณี ที่	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓
25	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-
26	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
27	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
28	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	-
29	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-
30	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓
31	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓
32	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
33	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-
34	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
35	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	✓
36	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓
37	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
38	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓
40	-	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓
รวม	18	26	32	24	33	24	8	22	27

จากตารางพบว่า ค่าความถี่ของจำนวนนักเรียนผู้ให้สัมภาษณ์สามารถรับรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่นักเรียนคาดหวังของนักเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร กล้าตัดสินใจ พลังผลักดัน มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้น โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเรียงตามลำดับความคาดหวังของนักเรียนในรูปแบบของการพรรณนา ดังนี้

1. คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านความรอบรู้มีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้ถึงปัญหาภายในโรงเรียน รู้ความต้องการของนักเรียนภายในโรงเรียน รู้กฎระเบียบและจุดแข็งจุดอ่อนในโรงเรียน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องของงาน อยู่ในแผนการเรียนที่เชื่อได้ว่าเป็นคนที่เรียนเก่ง รู้ความสามารถของตนเอง มีผลการเรียนดี มีความฉลาด มีความรู้รอบด้าน มีความสามารถที่หลากหลาย ต้องศึกษารายละเอียดงานตามหน้าที่ของตน มีหลักการและเหตุผล มีความเข้าใจงานของตนเอง อธิบายงานให้ผู้รับผิดชอบฟังได้ มีความสามารถในการจัดระบบ ร่างนโยบายที่ตรงกับความต้องการของนักเรียนภายในโรงเรียน รู้จักการเอาตัวรอดเมื่อพบกับอุปสรรค รู้เป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้สามารถพัฒนางานสภาฯให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาโรงเรียน จัดการปัญหาได้ดี แบ่งปันประสบการณ์ รักการเรียน เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 33 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีคุณลักษณะด้านความรอบรู้มากที่สุด

2. คุณลักษณะที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านมีมนุษยสัมพันธ์มีพฤติกรรมบ่งชี้ตามที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีการแบ่งงานอย่างเท่าเทียม มีน้ำใจ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา แบ่งหน้าที่ตามความถนัดของเพื่อนร่วมงาน ใส่ใจบุคคลรอบข้าง มีสัมมาคารวะ รู้จักสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีอารมณ์ขัน แนะนำการทำงานให้เพื่อนร่วมงานได้ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ของส่วนรวม เปิดใจกว้าง เป็นผู้เสียสละ ตักเตือนน้อง ๆ ที่เล่นผิด โยนอันตราย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น นำเชื่อถือ มีอารมณ์ขันแต่ไม่พูดติดตลก รับผิดชอบต่อคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ ประชุมหารือกับคณะผู้ทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงาน ฟังเสียงคนรอบข้างทั้งเสียงส่วนใหญ่และเสียงส่วนน้อยก่อนการตัดสินใจ มีความเป็นกลาง อ่อนโยน เป็นคนสนุกสนาน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่สร้างแรงกดดันให้คนรอบข้าง เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงาน ไม่ตำหนิก่อนไต่ถาม แต่หาทางส่งเสริมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่บ้าอำนาจ เข้าใจคนอื่น ใช้ประชาธิปไตย รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน รักษาคำพูด พูดจาดี สร้างมิตรมากกว่าศัตรู เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พร้อมทั้งจะพูดคุยกับครูผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน รู้จักเพื่อนร่วมงานอย่างดี เป็นกันเองอย่างมีขอบเขต พูดจริงทำจริง แบ่งงานให้เพื่อร่วมงานตามความสมัครใจ เป็นคนเปิดเผย ไม่หวงความรู้ ใ้ใจได้ พร้อมให้

ความช่วยเหลือ รักสันติ เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 32 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านมีมนุษยสัมพันธ์มากเป็นอันดับที่ 2

3. คุณลักษณะที่ 9 ทักษะการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านทักษะการสื่อสารมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ มีศิลปะในการพูดหาเสียง มีทักษะในการสื่อสารที่ดี พูดจาไพเราะ พูดจาไม่ห้วนการ นำเสนอ นโยบาย ได้น่าสนใจ เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดของตน พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่พูดจาออกไปวนมา พูดคุยกันด้วยเหตุและผล เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 27 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการสื่อสารมากเป็นอันดับที่ 3

4. คุณลักษณะที่ 2 กล้าตัดสินใจ

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านกล้าตัดสินใจมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ มีประสบการณ์ จัดการปัญหาได้ดี กล้าตัดสินใจกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองตัดสินใจทำ ร่างน นโยบาย ได้ดี ผู้สมัครเวลาหาเสียงมีสีหน้าจริงจัง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ พูดด้วยน้ำเสียงชัดเจนชัดคำ พูดด้วยน้ำเสียงหนักแน่น มีความรอบคอบในการตัดสินใจ ไม่เงินอายที่จะพูดเสนอความคิดของตนเอง เก็บรายละเอียดงานได้ครบถ้วน มีเหตุผลในการตัดสินใจ ทำงานเรียบร้อยไม่สับสน เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 26 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านกล้าตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 4

5. คุณลักษณะที่ 4 มีพลังผลักดัน

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านมีพลังผลักดันมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความอดทนต่ออุปสรรค มีความมานะ มีความพยายามไม่ย่อท้อ บุคลิกในการหาเสียงมีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ ไม่กลัวความยากลำบาก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานของตน มีประสบการณ์บริหารงานมาก่อน กระตุ้นลูกน้องเชิงบวก ทูมเทให้กับงาน โรงเรียน สุ้งาน เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 24 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านพลังผลักดันเป็นอันดับที่ 5

6. คุณลักษณะที่ 6 มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านมีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์มีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ มองการณ์ไกล มีจุดประสงค์ใน

การดำเนินงานที่ชัดเจน วางนโยบายที่ใช้ได้จริง วางเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายในการทำงานก่อนลงมือวางแผน เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 24 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านเป้าหมาย/วิสัยทัศน์เป็นอันดับที่ 6

7. คุณลักษณะที่ 8 การควบคุมตนเอง

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านการควบคุมตนเองมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ แบ่งเวลาในการเรียนและทำกิจกรรมได้ ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงเสมอ มีวินัยในตนเอง แต่งกายถูกระเบียบ ตรงต่อเวลา ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีสมาธิ วางตัวเป็นทางการ เป็นคนดี ลำดับความสำคัญของงานได้ มีสติในการดำรงชีวิต แยกแยะงานกับเรื่องส่วนตัว ไม่วางอำนาจ มีความยุติธรรม เป็นคนที่ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ดูแลรักษาทรัพย์สินภายในโรงเรียน รักษากฎระเบียบของโรงเรียน ไม่มีประวัติทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน ไม่ถูกขานชื่อเข้าพบฝ่ายกิจการนักเรียนหน้าเสาธง ไม่ใช่เพียงแค่สอนคนอื่นแต่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ด้วย ไม่มีประวัติเสียหาย มีมารยาททำงานเป็นทีม ถือคติความถูกต้อง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง เป็นคนที่สุภาพ ทำตามกฎระเบียบของสังคม บุคลิกภาพดี เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 22 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านการควบคุมตนเองเป็นอันดับที่ 7

8. คุณลักษณะที่ 1 การพัฒนาตนเอง

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม รู้จักประเมินการดำเนินงานตามความเป็นจริง หมั่นแก้ไขและรู้จักพัฒนาตนเอง จิตใจเข้มแข็ง ตั้งใจเรียน ขยันหมั่นเพียร มีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมหลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รอบคอบในการทำงาน พัฒนางานจากการทำงานครั้งก่อน รู้จักมองหาจุดบกพร่องในการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เคยรับเกียรติบัตรหน้าเสาธง ส่งเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นคนที่เคยทำกิจกรรมมาก่อน เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 18 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 8

9. คุณลักษณะที่ 7 กระตือรือร้น

จากการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่นักเรียนคาดหวัง ได้แก่ ใฝ่เรียนรู้ สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ทัน

ต่อเหตุการณ์ มีความต้องการพัฒนาโรงเรียน ยืดหยุ่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการหาเสียง เป็นต้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 8 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 9

ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยยังได้ข้อค้นพบอื่นอีก ดังต่อไปนี้

1. ในการเลือกตั้งหลายครั้งที่ผ่านมา นักเรียนส่วนใหญ่จะเลือกคนที่มีความเสี่ยง เป็นที่รู้จักของคนหมู่มาก แต่ไม่ได้เข้าไปสัมผัสกับตัวผู้สมัครด้วยตนเอง สิ่งที่มาเป็นสิ่งที่รับรู้จากการบอกต่อ ๆ กันมาผ่านบุคคลที่ 3 ทำให้นักเรียนเข้าใจว่าผู้สมัครคนดังกล่าวมีคุณสมบัติอย่างที่คุณคาดหวังไว้ แต่เมื่อผู้สมัครได้ดำรงตำแหน่งจริง ๆ ตนเองกลับได้พบว่า ผู้สมัครที่ได้รับเลือกกลับขาดคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้อนโยบายซึ่งผู้สมัครได้หาเสียงไว้ประสบความสำเร็จ เช่น คุณลักษณะที่ 7 ความกระตือรือร้น คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้ คุณลักษณะที่ 4 พลังผลักดัน คุณลักษณะที่ 3 มนุษยสัมพันธ์ โดยในคุณลักษณะที่ 3 นั้น เป็นเรื่องของการทำงานที่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนยังรับฟังเพื่อนร่วมงานไม่มากพอ ทำให้การวางแผนงานไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งนโยบายที่ตนหาเสียงไว้ เป็นนโยบายที่สนองรับความต้องการของนักเรียนซึ่งอยู่ในแผนการเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากที่สุด แต่เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนทั้งหมดภายในโรงเรียนแล้ว กลับมีจำนวนไม่มากพอที่จะจัดกิจกรรมดังกล่าวได้ เนื่องจากนักเรียนแผนการเรียนอื่นไม่มีความสนใจในกิจกรรมนั้น

2. สืบเนื่องจากข้อค้นพบที่ 1 ทำให้นักวิจัยสังเกตเห็นว่า ในขณะที่มีการหาเสียงเพื่อการเลือกตั้ง นักเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเลือกคนที่ตนรู้จัก หรือเป็นคนที่เพื่อนรู้จัก มากกว่าจะพิจารณาความเหมาะสมในการที่จะเลือกผู้สมัครเข้ามาดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

3. ในการสัมภาษณ์นักเรียนทั้ง 40 กรณี ผู้วิจัยต้องทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อให้ นักเรียนสามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็น และมีความมั่นใจในการตอบสิ่งที่คิดออกมา โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาในการตอบคำถามของนักเรียนตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังนี้

3.1 กลุ่มที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์แนวโน้มไปในทิศทางใกล้เคียงกัน โดยเพศของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน แต่อายุของผู้ให้สัมภาษณ์มีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จะสามารถตอบคุณลักษณะได้เมื่อได้รับคำถามกระตุ้นความคิดและคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นักเรียนจึงสามารถตอบคำถามได้ ส่วน

นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีบางส่วนที่รู้แต่ไม่กล้าตอบเพราะกลัวว่าจะตอบไม่ตรงประเด็น ก่อนที่จะตอบผู้ให้สัมภาษณ์จะต้องถามกลับมาก่อนเสมอ เพื่อให้ตนเองมั่นใจในการตอบมากขึ้น

3.2 กลุ่มที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 กรณี ผู้วิจัยต้องอธิบายคำถามเพิ่มเติม พร้อมทั้งอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ โดยการใช้คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงานที่กระตุ้นให้นักเรียนสามารถตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ทั้งในนักเรียนหญิงและนักเรียนชาย ส่งผลให้เห็นว่า นักเรียนยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน

3.3 กลุ่มที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 2 กรณี ผู้วิจัยต้องอธิบายคำถามเพิ่มเติม พร้อมทั้งใช้คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงานที่กระตุ้นให้นักเรียนสามารถตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ อีกทั้งผู้ทำการวิจัยยังต้องช่วยยกตัวอย่างสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นกิจกรรมประจำปีของนักเรียนกลุ่มที่ 3 มาช่วยให้นักเรียนสามารถตอบคำถามได้มากขึ้น แต่ในนักเรียนคนอื่น ๆ นั้น ไม่สามารถตอบได้จนกว่าผู้วิจัยจะทำการชี้นำคำตอบ ส่งผลให้เห็นว่า นักเรียนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน

3.4 กลุ่มที่ 4 ในกรณีของนักเรียนระดับชั้นมัธยมต้น ผู้วิจัยต้องสรรหาคำอธิบายเพิ่มเติมอย่างระมัดระวัง พร้อมทั้งอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ โดยการยกสถานการณ์ในการทำงานและสอบถามถึงลักษณะของกัปตันทีมฟุตบอลเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสามารถตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ เมื่อได้สอบถามเกี่ยวกับลักษณะของกัปตันทีมฟุตบอลจึงได้ทราบว่า ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียนนั้น ได้ดำรงตำแหน่งกัปตันทีมฟุตบอล จึงเป็นที่รู้จักของนักเรียนกลุ่มที่ 5 ทุกคน นักเรียนในแผนการเรียนดังกล่าวจึงเลือกกัปตันทีมฟุตบอลในการลงคะแนนเสียงในปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งนักเรียนโดยส่วนใหญ่เห็นความสามารถในการนำทีมฟุตบอลของผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียน แต่กัปตันทีมได้ดำรงตำแหน่งแล้วกลับพบว่า ไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง อาจด้วยบริบทของการทำงานระหว่างกัปตันทีมฟุตบอลกับประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีความแตกต่างกัน และในขณะที่เลือกตั้งนักเรียนหลายคนยอมรับว่าเลือกเพราะเป็นกัปตันทีม โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณลักษณะด้านที่ 5 ความรอบรู้ ที่กัปตันทีมรู้เรื่องฟุตบอลหลากหลายตำแหน่ง แต่ความรอบรู้ในด้านอื่นนอกเหนือจากเรื่องฟุตบอลยังมีไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานสภานักเรียน

3.5 กลุ่มที่ 5 ในกรณีของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ผู้วิจัยต้องสรรหาคำอธิบายเพิ่มเติมอย่างระมัดระวัง พร้อมทั้งอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ โดยการใช้คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงานที่กระตุ้นให้นักเรียนสามารถตอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ ส่วนในนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต้องอธิบายเพิ่มเติมมากมายนักก็สามารถตอบคำถามได้ อาจเนื่องมาจากการที่นักเรียนกลุ่มนี้ประสบการณ์ในการทำกิจกรรมร่วมกับคนกลุ่มใหญ่ ต้องมีการพักค้างแรมเพื่อฝึกซ้อมร่วมกับทั้งเพื่อนร่วมวงดนตรีลูกทุ่งและนักเต้นของโรงเรียน จึงสามารถเข้าใจถึงคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถนำสมาชิกสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ แต่ก็ยังคงไม่ได้เข้าใจอย่างถ่องแท้

3.6 กลุ่มที่ 6 ในกรณีของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ เนื่องจากนักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เท่าที่ควร เป็นการตอบที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ส่วนในนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้เพียงนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นนักเรียนที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมโรงเรียนเพียง 2 คน โดยผู้วิจัยไม่ได้ทำการอธิบายเพิ่มเติมมากนัก เนื่องจากนักเรียนสามารถพูดตอบคำถามได้เลย แม้จะไม่ได้ข้อมูลจำนวนมาก แต่ได้ข้อมูลจากความรู้สึกแรกของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการโดยแท้จริงของนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่ยังดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ที่นักเรียนกลุ่มดังกล่าวคาดหวังและต้องการ ส่วนนักเรียนคนอื่น ๆ ในแผนการเรียนนี้ ต้องอาศัยการชี้นำอย่างมากในการเก็บข้อมูล ด้วยนักเรียนแผนการเรียนดังกล่าวขาดความเข้าใจในเรื่องของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน

4. เมื่อผู้วิจัยทำการสังเกตตารางวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ 4 มีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีคุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้ แต่คุณลักษณะอื่น ๆ นักเรียนไม่สามารถให้คำตอบได้ อาจเป็นเพราะนักเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่านอกจากที่ผู้วิจัยจะต้องหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนแล้ว ผู้วิจัยยังควรหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนภายในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้มากขึ้น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกผู้สมัครเป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน ซึ่งมีความรู้และเข้าใจถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนด้วย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธาน คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

แนวทางในการส่งเสริมให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของนักเรียน ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกิจกรรมสถานักเรียน เป็นครูที่ปฏิบัติงานสถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ซึ่งได้ข้อสรุปเป็นประเด็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

1.1 การสร้างคุณค่าในการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน และสร้างความตระหนักแก่ประธานและสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนว่า การรักษาคุณระเบียบของทางโรงเรียนถือเป็นหน้าที่สำคัญ เนื่องจากคณะกรรมการสถานักเรียนทุกคนจะต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนคนอื่นภายในโรงเรียนได้

1.2 การกำหนดเกณฑ์รับสมัครคณะกรรมการสถานักเรียน ควรกำหนดเกณฑ์ผลการเรียนให้มีระดับผลการเรียนไม่ต่อกเกินไป เนื่องจากนักเรียนในโรงเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านความรอบรู้สูงที่สุด และควรมีแบบทดสอบปลายเปิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานสถานักเรียน ให้นักเรียนได้เขียนบรรยายความรู้ ทักษะคติ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถเห็นถึงคุณลักษณะด้านความรอบรู้ ทักษะการสื่อสาร และวิสัยทัศน์ ของผู้สมัคร

1.3 การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน โดยสร้างสัญลักษณ์ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักเรียนคนใดเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน ให้คณะกรรมการสถานักเรียนสวมใส่หรือประดับสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์แสดงถึงความเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน เช่น เข็มสัญลักษณ์ ปกอกแขน โบว์สัญลักษณ์ เป็นต้น นอกจากสัญลักษณ์แล้วทางโรงเรียนยังสามารถมอบเกียรติบัตรเพื่อแสดงว่า นักเรียนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนในตำแหน่งใด อีกทั้งยังสามารถมอบบัตรเกียรติยศเพื่อแสดงว่า นักเรียนเป็นบุคคลซึ่งเสียสละเวลาเพื่อกิจกรรมของโรงเรียนเป็นระยะเวลา 3 ปี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการสถานักเรียน

1.4 จัดอบรมค่ายผู้นำ โดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานักเรียนและนักเรียนคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ เพื่อให้เกิดความตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของการเลือกผู้ที่มีภาวะผู้นำมาดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน และสร้างแกนนำนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เรื่องภาวะผู้นำต่อไป

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนระหว่างการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

2.1 เชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โดยหัวหน้ากลุ่มบริหารกิจการนักเรียนแจ้ง หัวหน้าระดับและครูที่ปรึกษานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่องการลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อให้ครูที่ปรึกษาช่วยสอดส่องหานักเรียนซึ่งมีความสามารถเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง รวมทั้งครูที่ปรึกษางานสถานักเรียนควรมีส่วนร่วมในการมองหานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งดำเนินงานอยู่ในคณะกรรมการสถานักเรียนมาลงสมัคร เพื่อเป็นการคัดกรองคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สมัคร แต่ไม่ได้ปิดกั้นนักเรียนที่มีความสนใจและขอสมัครด้วยตนเอง โดยอาจารย์อมรินทร์ได้กล่าวว่า การที่นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มีความต้องการเข้ามาดำเนินงานคณะกรรมการสถานักเรียน อาจเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องวางข้อตกลงให้ชัดเจน โดยแจ้งต่อผู้สมัครทุกคนว่า หากนักเรียนเข้าเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนแล้ว จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน หากนักเรียนไม่สามารถรักษากฎระเบียบของโรงเรียนได้ จะต้องถูกทำโทษหนักกว่านักเรียนโดยทั่วไป 2 เท่า เมื่อนักเรียนยอมรับข้อตกลงนี้จึงอนุญาตให้ผู้สมัครเลือกตั้ง

2.2 ตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง โดยในใบสมัครควรให้นักเรียนผู้ลงสมัครเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสถานักเรียนเขียนบรรยายถึง นโยบายที่พรรคของตนต้องการดำเนินงานหลังจากที่ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน รวมทั้งเรียกประชุมผู้สมัครรายพรรคหลังเลิกเรียน 1 สัปดาห์ก่อนการหาเสียง

2.3 อนุญาตให้พรรคเลือกตั้งหาเสียงได้ช่วงพักกลางวันและหลังเลิกเรียนอย่างสร้างสรรค์ คือ ให้นักเรียนสามารถเดินประกาศหาเสียงนอกเวลาที่จัดให้ เช่น การทำป้ายหาเสียงที่สรุปนโยบายของพรรค ป้ายแสดงคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อให้นักเรียนคนอื่น ๆ มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้สมัครแต่ละพรรคมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเลือกผู้สมัครคนใดคนหนึ่งขึ้นมาดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

3. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

3.1 การทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ กิจกรรมวันงดสูบบุหรี่โลก กิจกรรมวันด้านยาเสพติด กิจกรรมการแข่งขันลูกทุ่งไทย ด้านภัยยาเสพติดและเอดส์ กิจกรรมวันเอดส์โลก เป็นต้น โดยให้นักเรียนศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร โครงการกิจกรรมต่าง ๆ และเอกสารสรุปงานกิจกรรมในปีการศึกษาที่ผ่านมา จากนั้นดำเนินการประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรมว่า ต้องการคงรูปแบบกิจกรรมใดไว้บ้าง หรือเพิ่มและปรับเปลี่ยนกิจกรรมใดจากปีที่ผ่านมา เพื่อให้นักเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น ๆ และเกิดความร่วมมือร่วมในการดำเนินกิจกรรมมากขึ้น

3.2 ผลักดันให้คณะกรรมการสถานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ หลังจากทีนักเรียนได้ฝึกทำกิจกรรมที่ทางกลุ่มบริหารกิจการนักเรียนมอบหมายแล้ว และพบว่าคณะกรรมการสถานักเรียนมีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเอง ครูที่ปรึกษามีหน้าที่ผลักดันให้นักเรียนเริ่มวางแผนในการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้หาเสียงไว้ โดยจัดประชุมวางแผนการดำเนินนโยบาย พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ จากนั้นครูที่ปรึกษาคอยกำกับติดตามงานจากประธานนักเรียน ซึ่งประธานนักเรียนมีหน้าที่ในการติดตามงานจากสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนอีกทีหนึ่ง โดยประธานนักเรียนและหัวหน้างานต่าง ๆ สามารถรายงานปัญหาในการดำเนินงานแก่ครูที่ปรึกษาโดยตรง หากปัญหานั้นสนใจและมีเวลาในการดำเนินงานมากพอ ครูที่ปรึกษาอาจจัดประชุมเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหาที่นั้น ๆ ซึ่งถือเป็นการฝึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนและตัวสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนอีกวิธีหนึ่ง

3.3 การจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสถานักเรียน การจัดค่ายผู้นำในหัวข้อนี้เป็น การดำเนินกิจกรรมโดยคณะกรรมการสถานักเรียนและนักเรียนแกนนำ ให้กับนักเรียนที่ยังไม่ได้เข้าเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน โดยอาจจัดให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นก่อน เนื่องจากมีอายุต่างกันมากพอที่จะรับฟังคำชี้แนะจากรุ่นพี่ โดยช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการจัดอบรมควรเป็นช่วงก่อนการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียนปีการศึกษาถัดไปประมาณ 1-2 เดือน เพื่อเป็นกระตุ้นให้นักเรียนเล็งเห็นความสำคัญของการใช้เสียงในการเลือกคนดีและมีคุณภาพมาดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 40 คน จำแนกเป็น

1) นักเรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ จำนวน 13 คน 2) นักเรียนแผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ จำนวน 4 คน 3) นักเรียนแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน จำนวน 2 คน 4) นักเรียนแผนการเรียนพลศึกษา จำนวน 15 คน 5) นักเรียนแผนการเรียนศิลปะ-ดนตรี-นาฏศิลป์ จำนวน 4 คน และ 6) นักเรียนแผนการเรียนทั่วไป จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ตอน คือ

1. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยภายหลังการสัมภาษณ์ได้ทำการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

2. การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในประเด็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน และแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งดำเนินงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เป็นครูที่ปรึกษางานสถานักเรียน และเคยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า นักเรียนสามารถรับรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีจำนวน 9 คุณลักษณะ เรียงตามลำดับค่าความถี่ของผู้ที่สามารถรับรู้คุณลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะความรอบรู้ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้มากที่สุด และมีนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์เกินครึ่งหนึ่งคาดหวังว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะดังกล่าว เนื่องจากเชื่อว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีความรอบรู้จะสามารถบริหารและดำเนินงานสถานักเรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมได้อย่างราบรื่น และสามารถแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมได้ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ตามลำดับความถี่ ได้แก่ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ วางแผนในการไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดี มีสติปัญญา มีข้อมูล เป็นคนทันสมัย มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร และมีมุมมองที่กว้างไกล

2. คุณลักษณะที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 2 และมีนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์เกินครึ่งหนึ่งเชื่อมั่นว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะดังกล่าว ด้วยนักเรียนเล็งเห็นว่า ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งเพื่อลดช่องว่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่มที่เพิ่งทำงานร่วมกัน และประสานความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมทีมในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง นอกจากนี้บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์มักจะสามารถึงจุดให้บุคคลอื่นเข้าร่วมในการทำกิจกรรมได้ง่าย โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ มีความจริงใจ จิตใจดี เคารพในคุณค่าของผู้อื่น เป็นที่เคารพ รัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้อื่น ไม่สักคินา ไม่หลอกใช้ผู้อื่น ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และเพื่อนในเรื่องส่วนตัวและการเรียน ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ รับฟังปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานและเพื่อน สร้างความรู้สึกดีกันบวก ไม่หลอกใช้ผู้อื่น มีความ

สม่ำเสมอ สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัวบนพื้นฐานของความจริงใจ ความเอาใจใส่ สร้างความสำเร็จจากความร่วมมือ และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลในองค์กร

3. คุณลักษณะที่ 9 ทักษะการสื่อสาร

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะทักษะการสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์ครั้งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการทำงานทุกประเภท หากประธานนักเรียนไม่สามารถสื่อสารให้สมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนเข้าใจถึงที่ตนต้องการได้ ก็จะไม่สามารถวางแผนกิจกรรมใด ๆ ต่อไปได้ เนื่องจากการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนทราบและเข้าใจสิ่งที่จะต้องทำก่อนเป็นเรื่องสำคัญ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ ใช้ปิยวาจา ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ เป็นผู้ฟังที่ดี และตักเตือนลูกน้องด้วยคำพูดที่ไพเราะและมีความระมัดระวังไม่ให้เกิดกระทบกับผู้อื่น

4. คุณลักษณะที่ 2 กล้าตัดสินใจ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะกล้าตัดสินใจ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 4 ซึ่งนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์ครั้งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานักเรียนเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และผ่านพ้นข้อขัดแย้งต่าง ๆ ไปได้ เนื่องจากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนที่ไม่กล้าตัดสินใจก็ไม่สามารถนำสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคที่ขวางกั้นการทำงานไปได้ ทำให้เสียเวลาในการทำงาน เกิดความล่าช้า และอาจส่งผลให้งานล้มเหลวได้ แต่หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตัดสินใจโดยไม่ฟังเหตุผลของสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนย่อมส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในการดำเนินกิจกรรม โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างเจาะลึกก่อนตัดสินใจ ใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหา ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ กล้ารับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานจะงักเสียดาย สร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ และทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

5. คุณลักษณะที่ 4 มีพลังผลักดัน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีพลังผลักดัน เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 5 ซึ่งนักเรียนที่ให้

สัมภาษณ์ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการนำคณะกรรมการ
 สถานักเรียนไปปฏิบัติกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากคนที่มีความรู้ความสามารถ หากขาด
 พลังผลักดันแล้ว ย่อมไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้
 จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร มี
 ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความรับผิดชอบต่อคนที่
 ทำงาน มีความพยายามในการทำงาน และมีความอดทน

6. คุณลักษณะที่ 6 มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน
 โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 6 ซึ่งนักเรียนที่
 ให้สัมภาษณ์ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน
 นักเรียนกำหนดทิศทางในการทำงานของคณะกรรมการสถานักเรียนได้ชัดเจน และไม่หลงทางจน
 ออกนอกกรอบเป้าหมายที่วางไว้ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ
 ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย และมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่น
 มองไม่เห็น

7. คุณลักษณะที่ 8 การควบคุมตนเอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะการควบคุมตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน
 โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 7 ซึ่งนักเรียนที่
 ให้สัมภาษณ์ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญของการดำรงตำแหน่งประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียน เนื่องจากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี
 ให้กับสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน รวมทั้งนักเรียนคนอื่น ๆ ภายในโรงเรียน หากประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียนไม่สามารถควบคุมตนเองได้ สมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนก็จะ
 นำมาเป็นข้ออ้างได้ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอ
 ตามลำดับความถี่ ได้แก่ ทำงานอย่างเป็นทีม มีสติในการควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย
 มีความยุติธรรม ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน
 อาศัยหลักของความถูกต้องและหลักแห่งเหตุผล ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ แบ่งเวลา ไม่ภูมิใจในสิ่ง
 ที่ไร้เหตุผล และสุขภาพร่างกายแข็งแรง

8. คุณลักษณะที่ 1 การพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะการพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน
 โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 8 ซึ่งนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์ต่ำกว่า
 ครึ่งหนึ่งเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวสำคัญต่อการดำเนินงานสถานักเรียนเช่นกัน ด้วยบุคคลที่

สามารถพัฒนาตนเองได้ ย่อมสามารถพัฒนางานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นได้เช่นกัน โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ วางแผนในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีความกระตือรือร้น ปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีการประเมินตนเอง กล้าทดลอง กล้าเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีใจจดจ่องานดี ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า รู้จักพัฒนาตนให้เป็นที่พอใจของร่วมงาน ความริเริ่ม ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา ทบทวนพฤติกรรมตนเอง และแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น

9. คุณลักษณะที่ 7 กระตือรือร้น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะกระตือรือร้น เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 9 ซึ่งนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์ต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง เห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปได้ เนื่องจากคุณลักษณะนี้เป็นสิ่งที่เกิดจากตัวของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเอง หากตัวประธานคณะกรรมการสถานักเรียนยังคงมีพลังใจในการทำงาน ย่อมสามารถนำสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนให้ดำเนินงานจนแล้วเสร็จได้ โดยคุณลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จาก พฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับความถี่ ได้แก่ ทนต่อเหตุการณ์ มีความพอใจในงานที่ทำ มีความขยันในการปฏิบัติงาน ซินชมในผลงาน และต้องการพัฒนาองค์กร

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัย แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สรุปได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ การสร้างคุณค่าในการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน การกำหนดเกณฑ์รับสมัครคณะกรรมการสถานักเรียน การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานักเรียน และจัดอบรมค่ายผู้นำ

โดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานักเรียนและนักเรียนคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนระหว่างการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ เชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง และอนุญาตให้พรรคเลือกตั้งหาเสียงได้ช่วงพักกลางวันและหลังเลิกเรียนอย่างสร้างสรรค์

3. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ การทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ผลักดันให้คณะกรรมการสถานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ และการจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสถานักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้การตีความ การสรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามข้อค้นพบ พร้อมด้วยประสบการณ์และภูมิหลังของผู้วิจัย ซึ่งประสบการณ์ของผู้วิจัยช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยอภิปรายเรียงลำดับตามความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้

1. คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะความรอบรู้ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้มากที่สุด ตามที่ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) กล่าวแล้วความรอบรู้เป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า มีความรอบรู้กว่า มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม ซึ่งนักเรียน

โดยส่วนใหญ่ก็ยอมรับคนที่ผลการเรียนดีว่าเหมาะกับการเป็นผู้นำมากกว่า แต่ก็จะมีบางส่วนที่มองความรอบรู้แตกต่างออกไป เช่น มองว่าคนที่ทำกิจกรรมหลากหลายน่าจะมี ความรอบรู้มากกว่า คนที่มุ่งเรียนให้ได้เกรดสูง ๆ เพียงอย่างเดียว เป็นต้น อีกทั้ง ศิริพงษ์ ศรีชัยรัมย์รัตน์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ แววกระโทก, 2554) ยังกล่าวอีกว่า การจะเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น นอกจากนี้ ชัยทวิ เสนะวงศ์ (2557) ได้ลงบทความอีกว่า ความรอบรู้สามารถช่วยในการประเมินถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถแก้สถานการณ์ได้อย่างฉับไว ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 5 ความรอบรู้มากที่สุด เนื่องจากผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถในการคิด ย่อมสามารถข้ามผ่านอุปสรรคที่เข้ามาขวางกั้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปได้ด้วยไหวพริบ เหตุผล ความเข้าใจในงาน และข้อมูลต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และนำไปให้คณะกรรมการสถานักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมและทำนโยบายที่ได้สัญญาต่อนักเรียนภายในโรงเรียนได้สำเร็จ

2. คุณลักษณะที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 2 ตามที่ คณิตประภาชัย (2560) ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนในเรื่องภาวะผู้นำยืนยันว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จนั้น เขาต้องยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ซึ่งนักเรียนที่ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ก็ชอบที่จะทำงานกับคนที่มีความสัมพันธ์มากกว่ากับคนที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ ด้วยนักเรียนเชื่อว่าคนที่มีความสัมพันธ์มักจะสร้างความรู้สึกด้านบวกให้เกิดขึ้นกับคนรอบข้าง ทำให้คนที่ทำงานด้วยมีความสุข นอกจากนี้ ศิริพงษ์ ศรีชัยรัมย์รัตน์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ แววกระโทก, 2554) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยแก้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานักเรียนย่อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคณะกรรมการสถานักเรียนทุกคน ทั้งนี้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนซึ่งเป็นผู้นำการทำงาน ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์อย่างมาก ทั้งในการประสานงาน ประชุมวางแผนการดำเนินงาน และติดตามความคืบหน้าของงาน หากประธานขาดคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์แล้ว

ย่อมไม่สามารถรวมคณะทีมงานให้ดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่น เพราะในการทำกิจกรรม ไม่มีงานย่อยใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานย่อยอื่น ต้องดำเนินงานไปโดยพร้อมเพรียงกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ในการประชุมหารือ หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนขาดคุณลักษณะนี้ อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ดังนั้นประธานต้องมีความเป็นกลางให้มาก รับฟังให้มาก และคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อในการสรุปและตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานที่ทำให้ผู้เสนอความคิดเห็นยอมรับสิ่งที่ประธานตัดสินใจได้ ทุกฝ่าย โดยในการตัดสินใจทุกครั้งประธานต้องคำนึงถึงเรื่องที่ต้องเป็นผู้ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

3. คุณลักษณะที่ 9 ทักษะการสื่อสาร

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะทักษะการสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 3 ตามที่ พงษ์เทพ สุขทวนรักษ์ ได้ลงบทความว่า ความสามารถในการสื่อสารเป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์ซึ่งพูดถึงคุณลักษณะนี้มีความเห็นว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่ว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนจะมีความสามารถด้านอื่น ๆ มากแค่ไหน หากไม่สามารถนำเสนอสิ่งที่คิด หรือไม่สามารถถ่ายทอดสิ่งที่จินตนาการไว้ได้ ก็ไม่สามารถทำให้บุคคลอื่นรับรู้ความสามารถของตนเองได้เช่นกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 9 ทักษะการสื่อสาร เนื่องจากการสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ แต่ขาดความสามารถในการสื่อสาร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะไม่สามารถสื่อสารให้คณะกรรมการสถานักเรียนคนอื่น ๆ รับทราบและเข้าใจแนวคิดของตน หรือไม่สามารถถ่ายทอดให้คณะกรรมการสถานักเรียนคนอื่นสามารถเข้าใจได้ว่า ขอบเขตงานของตนคืออะไร อาจส่งผลให้มีการทำงานซ้ำซ้อน หรือมีบางงานที่ตกหล่นไป ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีความจำเป็นต้องสามารถเรียบเรียงถ้อยคำในการสื่อสารต่อคณะกรรมการสถานักเรียนคนอื่น ๆ ให้ทราบแน่ชัดว่าตนต้องทำอะไร มีหน้าที่อะไร เพื่อให้เข้าใจขอบเขตงานของตน และความเชื่อมโยงต่องานอื่น ๆ

4. คุณลักษณะที่ 2 กล้าตัดสินใจ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะกล้าตัดสินใจ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 4 ตามที่ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) กล่าวว่า ความกล้าตัดสินใจของผู้นำต้องอาศัยการวิเคราะห์ ความเป็นนักคิด

รู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์บางส่วนก็กล่าวถึงคุณลักษณะนี้ แต่ก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่า ความกล้าตัดสินใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต้องประกอบด้วยทักษะเฉพาะของตัวประธาน คณะกรรมการสภานักเรียนด้านใดบ้าง มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถอธิบายได้ว่า ในเหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ตัวประธานคณะกรรมการสภานักเรียนจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา แล้วระดมความคิด แต่ไม่ใช่ตัดสินใจจากเสียงหมู่มาก ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนควรใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และชี้แจงเหตุผลนั้นให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน นอกจากนี้ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2557) ได้บ่งบอกอีกว่า ผู้นำควรตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการข้อเท็จจริงและประสพการณ์ที่สั่งสมมา รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานซึ่งก่อกวน ต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 2 กล้าตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่ได้รับเลือกขึ้นมาดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสภานักเรียนจะต้องทำหน้าที่ในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในการประชุม การดำเนินงาน การวางแผนดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม ดังนั้นผู้ที่ไม่สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ ย่อมหาข้อสรุปในการดำเนินงานไม่ได้ และเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน นอกจากจะมีการมอบหมายงานให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายสามารถดำเนินการตัดสินใจได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม และเมื่อมีการมอบหมายงานย่อมหมายความว่า สมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะที่ 2 คือ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

5. คุณลักษณะที่ 4 มีพลังผลักดัน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีพลังผลักดัน เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 5 โดย Kirkpatrick and Locke (1991) ได้ระบุว่า คุณลักษณะนี้เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของความทะเยอทะยาน ความพยายามในการปรับปรุงตนเอง ความหนักแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคอย่างไม่ลดละ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เกิดจากความมุ่งมั่นพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จ โดยนักเรียนหลายคนสามารถเข้าใจถึงคุณลักษณะนี้ได้จากการที่นักเรียนทุกคนต้องเคยทำกรบ้าน ทำงานกลุ่ม และเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันภายในโรงเรียน เพราะการที่นักเรียนจะสามารถทำกรบ้าน งานกลุ่ม หรือฝึกซ้อมเพื่อการแข่งขันได้สำเร็จ นักเรียนจะต้องใช้ความอดทน ความพยายาม ความรับผิดชอบในการที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมี

ความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 4 มีพลังผลักดัน เนื่องจากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนที่ขาดพลังผลักดัน ย่อมไม่สามารถดำเนินงานจนประสบความสำเร็จได้ เพราะในการดำเนินงานทุกอย่างย่อมพบเจอกับปัญหาและอุปสรรค หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีพลังผลักดันแล้ว ย่อมสามารถสร้างกำลังใจ และโน้มน้าวให้คณะกรรมการสถานักเรียนเกิดพลังและความอดทน ช่วยกันฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ แล้วนำพาให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

6. คุณลักษณะที่ 6 มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 6 โดย สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ส่วน คัดรประภาชัย (2560) ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนในเรื่องภาวะผู้นำนั้น ยืนยันว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีสติปัญญา ต้องเป็นคนที่มีมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตนั้นแล้ว ก็ต้องกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน มีกำหนดระยะบรรลุถึงเป้าหมาย โดยนักเรียนจำนวนไม่มากที่จะเล็งเห็นถึงการกำหนดเป้าหมาย เด็กนักเรียนโดยส่วนใหญ่เมื่อพูดถึงการทำกิจกรรม ก็มักจะเริ่มต้นกระบวนการด้วยการวางแผนงาน แต่มีเพียงส่วนน้อยที่เริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 6 มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์ เนื่องจากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรต้องมีการระบุเป้าหมายก่อนการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เอาไว้ก่อน เพื่อไม่ให้เกิดการวางแผนงานเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง และป้องกันการหลงประเด็นในการดำเนินกิจกรรม ส่วนในเรื่องวิสัยทัศน์นั้น หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนสามารถวางวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน รวมทั้งสามารถส่งต่อวิสัยทัศน์ไปสู่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนรุ่นต่อไปได้ ย่อมมีการสานต่องานนโยบายจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ทำให้เกิดการพัฒนานโยบายซึ่งเกิดจากคณะกรรมการสถานักเรียน และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นต่อนักเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถมอบหมายงานแก่คณะกรรมการสถานักเรียนดำเนินกิจกรรมมากขึ้น

7. คุณลักษณะที่ 8 การควบคุมตนเอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะการควบคุมตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 7 จากที่ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) กล่าวว่า คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น

บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้า
 สื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป ซึ่งนักเรียนโดยส่วนใหญ่ระบุว่า
 ว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรที่จะสามารถรักษาภาวะเยียบที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้
 ได้ เพราะรุ่นน้องหลายคนก็กระทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน โดยให้เหตุผลว่า นักเรียนคนอื่นก็ทำ
 แต่อย่างน้อย ๆ ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนก็ไม่ควรประพฤตินให้กลายเป็นบุคคลที่
 นักเรียนซึ่งกระทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียนนำมาอ้างในการกระทำของตนเอง อีกทั้งประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียนควรเป็นคนที่สามารถดักเตือนนักเรียนคนอื่น ๆ ภายในโรงเรียนได้ และ
 ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนจะสามารถดักเตือนผู้อื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิเมื่อตนกระทำตน
 เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนคนอื่น ๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความ
 คาดหวังให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 8 การควบคุมตนเอง เนื่องจาก
 ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนต้องเป็นผู้ที่รับฟังปัญหา ความขัดแย้ง หรือแนวคิดที่แตกต่าง
 ของสมาชิกทุกคนในคณะกรรมการสถานักเรียน จึงจำเป็นที่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน
 จะต้องควบคุมตนเอง ทั้งอารมณ์ ทั้งการแยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่เข้าข้างใคร
 คนใดคนหนึ่ง แต่ตัดสินสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผล นอกจากนี้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียน
 ยังต้องสามารถควบคุมตนเองทั้งในด้านวินัย ความประพฤติ จริยธรรม และมารยาท เพื่อให้สามารถ
 เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทั้งสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนคนอื่น ๆ และนักเรียนภายในโรงเรียน
 พร้อมทั้งสามารถดักเตือนสั่งสอนผู้อื่นได้

8. คุณลักษณะที่ 1 การพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะการพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียน
 โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 8 โดย พงษ์เทพ สุขทนารักษ์ (2554)
 ได้ลงบทความไว้ว่า การที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ แสดงว่าบุคคลนั้นมีการยอมรับการ
 เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่ง
 ใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม โดยนักเรียนส่วนใหญ่มองเรื่อง
 การพัฒนาตนเองว่าเป็นการพยายามลดจุดด้อยและเพิ่มจุดเด่นให้กับตนเอง ซึ่งโดยแท้จริงแล้วเป็น
 ความเข้าใจที่มาจากพื้นฐานเดียวกัน คือ การพยายามเอาตัวรอดในสังคม แต่จะเห็นว่านักเรียนยังไม่
 ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว จึงไม่ให้ความสำคัญกับการที่ประธานนักเรียนควรมีคุณลักษณะใน
 การพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่า การที่นักเรียนมีความคาดหวังให้ประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะด้านที่ 1 การพัฒนาตนเอง เนื่องจากประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียนต้องมีความสามารถหลากหลาย จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ประธาน
 คณะกรรมการสถานักเรียนจะต้องหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่หลากหลายยิ่งขึ้น หรือมี

ความสามารถเฉพาะที่ดีกว่าเดิมเสมอ เพื่อให้คณะกรรมการสถานักเรียนเกิดความเชื่อมั่นที่จะเดินตามการตัดสินใจของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน อีกทั้งการที่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมมีแนวทางที่แปลกใหม่ขึ้น และมีการวางแผนงานที่กระชับและประหยัดเวลามากขึ้น หรือมีความรู้หลากหลายที่ช่วยทำให้สามารถประหยัดงบประมาณในการดำเนินงานมากขึ้น

9. คุณลักษณะที่ 7 กระตือรือร้น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะกระตือรือร้น เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถรับรู้ได้เป็นอันดับที่ 9 ตามที่ สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) ได้กล่าวว่า หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมีคุณลักษณะที่คล้ายกัน ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชาเช่นกัน ซึ่งนักเรียนส่วนน้อยมากที่รับรู้ถึงความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว โดยนักเรียนให้ความสำคัญกับการที่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ แต่นักเรียนอาจลืมไปว่า หากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนขาดความฉับไวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้งานล่าช้า และนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ สมพงษ์ หงษ์สาคร (2541) ได้ทำการศึกษาและระบุว่า ความกระตือรือร้น หมายถึง ความเข้าใจและเชื่อมั่นในงานที่กำลังทำอยู่ ความพอใจในงานที่ทำ ความชื่นชมในผลงาน ความมุ่งมั่นในงานที่ทำและการแบ่งงานให้เหมาะสมกับเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณลักษณะด้านที่ 7 กระตือรือร้น เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อการมีคุณลักษณะความรอบรู้ และการพัฒนาตนเอง เพราะหากประธานคณะกรรมการสถานักเรียนขาดความกระตือรือร้นแล้ว ย่อมเฉื่อยชาที่จะเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ไม่มากพอในการดำเนินงานต่าง ๆ อีกทั้งเมื่อไม่เกิดการเรียนรู้ย่อมไม่เกิดการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การที่ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเฉื่อยชานั้น ย่อมส่งผลให้สมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียนคนอื่น ๆ เกิดความเฉื่อยชาตามไปด้วย การทำงานก็ยิ่งล่าช้า ยิ่งพบเจอกับปัญหาและอุปสรรค ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายกับการดำเนินงานสถานักเรียน และส่งผลให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานักเรียนไม่ประสบผลสำเร็จในที่สุด

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัย แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

1. แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนก่อนการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งใน

จังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ
 สถานักเรียน ทั้งนี้การที่มีนักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน สามารถเพิ่ม
 จำนวนนักเรียนที่จะได้รับการฝึกฝน และพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำ ทั้งนี้
 Prochaska and Velicer (n.d. อ้างถึงใน สันต์ ใจยอดศิลป์, 2553) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของ
 กลุ่มเป้าหมายแล้วทำการสรุปทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง (Transtheoretical หรือ Stage of
 Change Model) โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจะต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับ 6 ขั้น โดยขั้นแรก คือ
 ขั้นยังไม่สนใจ (Precontemplate) มองยังไม่เห็นว่าจะเอาจริง ซึ่งคนมักจะติดอยู่ที่ขั้นนี้
 นาน เพราะได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วนต้องแก้อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะเคยลองมาแล้วไม่สำเร็จเลยไม่
 เชื่อว่าตนเองจะทำได้ เรียกว่ามีวิกฤติความเชื่อถือตนเอง จึงใช้วิธีหันหลังให้ ไม่สนใจ ไม่ทำ ขั้นที่ 2
 คือ ขั้นสนใจแต่รอฤกษ์ (Contemplate) สนใจที่จะทำแล้ว แต่ยังรั้งรออยู่บ้าง ขั้นที่ 3 คือ ขั้นตัดสินใจ
 ทำ (Preparation) ตั้งใจเอาจริงแน่นอน วางแผนเป็นขั้นเป็นตอน ประมาณไม่เกินหนึ่งเดือนข้างหน้า
 จะได้ลงมือทำจริง ขั้นที่ 4 คือ ขั้นลงมือทำ (Action) คือลงมือทำไปแล้ว แต่ยังต่อเนื่องมาได้ไม่เกิน
 หกเดือน ขั้นที่ 5 คือ ขั้นทำได้ยึด (Maintenance) ทำได้แล้ว ต่อเนื่องเกิน 6 เดือน แต่ยังไม่เกิน 5 ปี ยัง
 พยายามทำอยู่ มีความเสี่ยงจะกลับไปใช้นิสัยเดิมอยู่เหมือนกัน แต่ก็พยายามที่จะไม่กลับไป ขั้นที่ 6
 คือ ขั้นสำเร็จแน่แล้ว (Termination) เปลี่ยนพฤติกรรมได้แน่นอนแล้ว ไม่กลับไปทำแบบเก่าอีก
 เด็ดขาด โดยกระบวนการช่วยในการเปลี่ยนแปลงมี 10 วิธี คือ ปลุกจิตสำนึก (Conscious raising)
 เป็นการบอกให้รู้ผลเสียของการไม่เปลี่ยน และผลดีของการเปลี่ยนพฤติกรรม ใช้การเล่นละคร
 (Dramatic relief) เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันจิตใจอารมณ์ให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลง
 การใคร่ครวญผลต่อตนเอง (Self reevaluation) การใคร่ครวญผลต่อสังคมรอบข้าง (Social
 reevaluation) การปลดปล่อยตนเอง (Self liberation) คือการพยายามให้มีทางเลือกในการ
 เปลี่ยนแปลง งานวิจัยบ่งชี้ว่าถ้าคนเรามีทางเลือกสองทาง จะมีความมุ่งมั่นมากกว่ามีทางเลือกทาง
 เดียว ถ้ามีทางเลือกสามทาง จะมีมุ่งมั่นมากกว่ามีทางเลือกสองทาง การปลดปล่อยสังคม (Social
 liberation) คือ อาศัยความรู้สึกว่าเป็นการปลดปล่อยจากการถูกกดขี่เอาเปรียบทางสังคมมาเป็นตัว
 สร้างความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้เรียนรู้สิ่งตรงกันข้าม (Countercondition) ให้
 เรียนรู้การตอบโต้แบบผ่อนคลายเพื่อแก้ปัญหาเครียด ให้เรียนรู้การเป็นคนกล้าพูดกล้าแสดงออก
 เพื่อแก้ปัญหาการทนแรงกดดันจากเพื่อน บังคับให้ทำสิ่งที่ดีกว่าทางอ้อม (Stimulus control) กระตุ้น
 ให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการด้วยการบังคับ โดยใช้สถานการณ์สิ่งให้ต้องทำพฤติกรรมที่ต้องการ จงใจ
 ใช้แผนกระตุ้น (Contingency management) โดยการให้ของรางวัลหรือการชื่นชม รวมถึงการ
 ลงโทษเพื่อกลับไปทำพฤติกรรมที่ไม่ต้องการอีก กัลยาณมิตร (Helping relationship) การเป็นที่
 ปรึกษาทางโทรศัพท์ให้ การมีบัดดี้คอยสนับสนุน ซึ่งทฤษฎีนี้ทำให้เห็นได้ว่า เมื่อเราสามารถดึง

นักเรียนให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน ได้แล้ว ย่อมสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนได้ ด้วยการร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในคณะกรรมการสถานักเรียน ส่วนอีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน คือ การจัดอบรมค่ายผู้นำ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ทั้งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน สมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน และนักเรียนภายในโรงเรียน ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนระหว่างการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ เชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นการช่วยคัดกรองคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ในการลงสมัครเลือกตั้งเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนรูปแบบหนึ่ง โดยเมื่อครู่ร่วมกันเชิญชวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มาสมัครมากขึ้น ก็สามารถเพิ่มจำนวนผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการและตรงกับบทบาทหน้าที่ได้มากขึ้น ส่วนอีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน คือ การตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง โดยไพเราะ คณะพลู (2555) ได้เขียนบันทึก เรื่อง วงจรนโยบายสาธารณะ เกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจนโยบาย ซึ่งหมายถึงการเลือกวิถีทางหรือแนวนโยบายที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามต้องการ ซึ่งหลักจริยธรรม หรือคุณธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อค่านิยมที่เป็นรากฐานสำคัญในการเลือกนโยบาย โดยพิจารณาถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ผลการดำเนินนโยบายมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการลงทุนตามทรัพยากรที่มีอยู่ และมีการกระจายผลการดำเนินนโยบายต่อนักเรียนภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง

3. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนหลังการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ การทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ถือเป็นการให้นักเรียนได้ฝึกฝนดำเนินกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) ในหัวข้อทักษะพิสัย ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 ชั้น โดย 1 ใน 5 ชั้นนั้น คือ การกระทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้นักเรียนสามารถ

ปฏิบัติงานได้ ผลักดันให้คณะกรรมการสถานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ อีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน คือ การจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นการให้นักเรียนได้นำทักษะที่ได้จากการฝึกฝน มาใช้ปฏิบัติงานจริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานคณะกรรมการสถานักเรียน และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทางโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของนักเรียน โดยพัฒนาคุณลักษณะด้านความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสาร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนที่นักเรียนภายในโรงเรียนมีความคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรก

2. ทางโรงเรียนควรจัดการอบรมค่ายผู้นำให้นักเรียนภายในโรงเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ได้แก่ ความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร กล้าตัดสินใจ พลังผลักดัน มีเป้าหมาย/ วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้น เพื่อเป็นการรองรับการเลือกตั้งในปีการศึกษาถัดไป และเป็นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการพิจารณาเลือกประธานคณะกรรมการสถานักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ขึ้นดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

3. ทางโรงเรียนควรมีการจัดเก็บสถิตินักเรียนผู้สมัครเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสถานักเรียน เพื่อตรวจสอบระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมคณะกรรมการสถานักเรียน และมอบบัตรเกียรติยศ เพื่อแสดงให้เห็นว่า นักเรียนคนดังกล่าวได้เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นระยะเวลา 3 ปี พร้อมทั้งมอบเกียรติบัตรเพื่อแสดงว่านักเรียนได้ดำรงตำแหน่งใดในคณะกรรมการสถานักเรียนของปีการศึกษานั้น ๆ

4. ทางโรงเรียนควรสร้างคุณค่าในการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานักเรียน โดยการให้คณะกรรมการสถานักเรียนคิดเครื่องหมายซึ่งแสดงถึงการเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย หรือได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องตามหลักเหตุผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสาร สำหรับผู้ที่มีความสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสถานักเรียน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่นักเรียนคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรก เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้สมัครซึ่งมีความเสียสละและพร้อมที่จะทำงานสถานักเรียนมีโอกาสดำเนินการได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความสามารถในการรับรู้ถึงภาวะผู้นำในตัวประธานคณะกรรมการสถานักเรียนของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนมีภาวะผู้นำ หรือแสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ให้นักเรียนภายในโรงเรียนสามารถรับรู้ได้มากขึ้นเพียงใด

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2555*. เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe/upload/news19/FileUpload/29342-3875.doc
- กรองทิพย์ นาควิเชตร, อรรถพงษ์ โภชน์เกาะ, วิสิฐศักดิ์ รักพร, จิรยุทธ พูลศิริ, สุขุม พระเดชพงษ์, ประณต นาคะเวช, ชาญชัย ทรงราษฎร์, สวดยสม โกะสูงเนิน, เนาวรัตน์ ครอบกลาง, สุรเชษฐ์ เสนาช่วย และนาวี กองเกิด. (2557). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 20(2), 37-45.
- ก่อกศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2557). *คุณสมบัติของผู้ผู้นำ 11 ประการ จากหนังสือ CEO โลกตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <http://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership/>
- กาญจนา หาดิระพันธ์. (2535). “การควบคุมตน” ในชุมชนทางวิชาการสามัญศึกษา *กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- โกวิท แก้วสุข. (2552). *การเสริมสร้างวิถีชีวิตประชาธิปไตยในโรงเรียน: ศึกษากรณีกิจกรรมสภานักเรียนของโรงเรียนน้ำเย็นวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. เข้าถึงได้จาก <http://qakm.lib.ubu.ac.th/e-research/?q=node%2F501>
- คมกริช นันทะโรจงศ์. (2560). *องค์ประกอบคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา นักศึกษาบริหารธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://tcithaijo.org/index.php/JBSD/article/view/90889>
- คิด ฉัตรประภาชัย. (2560). *คุณลักษณะของผู้นำที่ดี เพื่อองค์กรที่เข้มแข็ง*. เข้าถึงได้จาก <http://live.siammedia.org/index.php/article/kid/14456>
- เจตท ดวงสงค์. (2561). *ทฤษฎีความคาดหวัง*. เข้าถึงได้จาก http://www.sas.mju.ac.th/goverment/20111119104834_sas2/26328.pdf
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2557). *คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ftpi.or.th/2015/339>
- ชาย โพธิ์สิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชิษณุกร พรภาณุวิชญ์. (2540). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง*. เข้าถึงได้จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm

- นิตา ชูโต. (2561). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.ckhospital.net/smf/index.php?action=dlattach;topic=52.0;attach=47>
- ประทีป จินฉิ่ง. (2540). *การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร. (2557). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์*. เข้าถึงได้จาก
<http://taamkru.com/th/คุณลักษณะอันพึงประสงค์/>
- ปรีชา ธรรมมา. (2546). *วินัยแห่งตน: สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (ฉบับที่ 26)*. กรุงเทพฯ:
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2554). *ผู้นำแบบสังคมไทยมีลักษณะอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/451219>
- พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2560). *The leader in me กระบวนการสร้างภาวะผู้นำให้เยาวชนไทยใน
 ศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/81144>
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิชญเนศ.
- พัชรี มหาลาก. (2538). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง*. เข้าถึงได้จาก
http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm#ixzz1cLMKBx79
- ไพเราะ คณะพล. (2555). *วงจรมโนบายสาธารณะ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/460737>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (ม.ป.ป.). *แรงจูงใจ การจูงใจ และความต้องการ*.
 เข้าถึงได้จาก <http://arts.kmutt.ac.th/ssc231/document/เอกสารประกอบการสอนบทที่%2011.doc>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ม.ป.ป.). *การปกครองและการสร้างวินัยแก่นักเรียน*. เข้าถึงได้จาก
<http://e-book.ram.edu/e-book/e/EA635/EA635-6.pdf>
- วรรณิ์ อนุอัน. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการ
 สโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
 มหบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนภรณ์ แววกระโทก. (2554). *ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/461096>

- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548. (2548, 26 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-2.
- วิทยากร เชียงกูล. (2551). *หลักการของระบอบประชาธิปไตย*. เข้าถึงได้จาก <https://witayakornclub.wordpress.com/2007/06/26/democratic/>
- สถานักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือสถานักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.slideshare.net/krupornpana55/ss-43613759>
- สมพงษ์ หงษ์สาคร. (2541). *คุณลักษณะผู้นำและความต้องการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <http://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00207498>
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2549). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สติเฟน อาร์. โควิชัย. (2559). *7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง*. เข้าถึงได้จาก https://th.wikipedia.org/wiki/7_อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
- สันต์ ใจยอดศิลป์. (2553). *หลักทฤษฎีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต (Transtheoretical หรือ Stage of Change Model)*. เข้าถึงได้จาก <http://visitdrsant.blogspot.com/2010/01/transtheoretical-stage-of-change-model.html>
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). *คุณลักษณะผู้นำที่ดี. สถาบันพัฒนามุสลิม*. เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/08/10/entry-1>
- สุวิชัย โกศัลยวัฒน์. (2540). *จริยศาสตร์กับการศึกษา (Ethics and Education) แนวความคิด ทฤษฎี และวิธีการ*. ชลบุรี: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://mskyt28.info/2016/2017/06/16/คู่มือการประเมินประกัน/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544*. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545- 2549*. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue
- สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *คู่มือการคัดเลือก โรงเรียนต้นแบบสถานักเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.studentact.net/news/23/2>
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2550). *หลักนิติธรรม: ความชอบธรรมตามกฎหมาย*. เข้าถึงได้จาก http://elibrary.constitutionalcourt.or.th/document/documents/documents/Individual_Study_32.pdf
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chumphon.doae.go.th/goodgovern.pdf>
- สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานกิจกรรมสถานักเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2557). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก http://www.edu.tsu.ac.th/edu2011/journal/5_1/amonwan.pdf
- อัคราธ สัมณิโชติ. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน*. เข้าถึงได้จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Aukratoun_Sangmaneechoti/Fulltext.pdf
- Bayalkoti, S. (2016). *Research design*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/santoshbayalkoti/research-design-60603867>
- Bloom, B. A. (1956). *Taxonomy of education objective handbook 1 cognitive domain*. New York: David Mc Kay Company.
- DeVore, S. (2013). *Self-discipline*. Retrieved from <http://www.sybervision.com/Discipline/index.htm#contents>
- Jane, J., Mawhinney, H., Berdahl, R., & Komives, S. (2004). *The meaning of the student advisor board leadership development experience to the student board members*. Retrieved from <https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/1454/umi-umd-1567.pdf?sequence=1>

- Jensen, J. (2017). *Development of student leadership skill and identity: A case study at a Finnish University*. Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/56117/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201712044479.pdf?sequence=1>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter?. *Academy of Management Executive*, 5, 48-60.
- Novabizz.com. (2561). ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง. เข้าถึงได้จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm
- Reid, G. (2017). *Tangled up in blue(Prints)*. Retrieved from <https://ds.lclark.edu/reid/2017/02/23/tangled-blueprints/>
- Yan, C., Hee, T. F., Ismail, N. R., & Ying, L. H. (2014). *Factor of leadership skill of secondary school principals*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814011021>
- Wikipedia. (2017). *Democracy and education*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Student_council
- Wikipedia. (2018). *Student government president*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Student_government_president

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตำแหน่งสื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.2052

ที่ ศธ 6218/ ว1274 วันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ด้วยนางสาวสุปราณี กิตติวรเชษฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้
ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์
ดร.สญา ชีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญใน
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางมัจฉา กุนาคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุปราณี กิตติวรเชษฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
การศึกษาคณะลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถาน เรื่องักเรียนตามการรับรู้
ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ของนักเรียน
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ชีระวณิชตระกูล สฎายุ.คร
ได้พิจารณาแล้ว คณะศึกษาศาสตร์ ในการนี้ สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ สิริสวัสดิ์)

ปฏิบัติกรแทน รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-38745811

ผู้วิจัยโทร. 089-403-7793

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการ
 สถานักเรียน ตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ-สกุล (นามสมมติ)
2. เพศ ชาย หญิง
3. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 3 4 5 6
4. แผนการเรียน วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์
 ภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน พละศึกษา
 ศิลปะ-ดนตรี-นาฏศิลป์ ทั่วไป

ตอนที่ 2 คำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. นักเรียนใช้เกณฑ์ใดในการเลือกตัวแทนประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

.....

.....

.....

2. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด อย่างไร

.....

.....

.....

3. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะอะไรบ้างทางด้านคุณธรรม ค่านิยม อารมณ์ และเจตคติ

.....

.....

.....

4. นักเรียนคิดว่าประธานคณะกรรมการสถานักเรียนควรมีคุณลักษณะอะไรบ้างทางการดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรม

.....

.....

.....

5. พรรคที่นักเรียนเลือกให้เป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียน มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับที่นักเรียนคาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

6. ในการเลือกตั้งครั้งต่อไป นักเรียนจะเลือกบุคคลที่มีลักษณะเช่นใดเป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียน เพราะสาเหตุใด

.....

.....

.....

.....

วันที่ให้ข้อมูล

..... / /

แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน

ตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

งานวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการถึงขั้นตอนสุดท้ายของการเก็บข้อมูล เป็นการเก็บข้อมูล เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจาก โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน ผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านงานคณะกรรมการสถานักเรียน ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) รายละเอียดของขั้นตอนวิจัยที่จะมีการนำแบบ มีดังนี้ สัมภาษณ์สนทนากลุ่มไปดำเนินการเก็บข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานคณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 5 คน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ศยามล นามสุบิน | รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน |
| 2. อาจารย์อมรินทร์ อ้าพลพงษ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน |
| 3. ผศ. น้ำผึ้ง สุภอุทุมพร | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน |
| 4. ผศ. อมรรัตน์ นุปผโชติ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
ฝ่ายมัธยม และที่ปรึกษางานสถานักเรียน |
| 5. อาจารย์ชะไมพร ประเสริฐกิตติกุล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการ
นักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
ฝ่ายมัธยม และหัวหน้างานสถานักเรียน |

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยแนวคำตอบ ตอน ดังนี้ 1

แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม การหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ผลที่คาดหวังปลายทางจากการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ครั้งนี้ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม ข้อเสนอ คือ มคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยนี้จะนำข้อเสนอแนะแนวทางดังกล่าวที่สังเคราะห์ได้ไปใช้ส่งเสริมนักเรียนต่อไป

แนวคำถามมี ข้อ ดังนี้ 2

1) จากข้อค้นพบที่ว่า นักเรียนโดยส่วนใหญ่ภายในโรงเรียนยังคงมีความรู้ความเข้าใจโรงเรียนแห่งหนึ่งใน สงค์ของประธานคณะกรรมการสถานักเรียนเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ระบุเป็นรายชื่อ ข้อเสนอแนะ อย่างไรบ้าง /ท่านมีแนวทาง จังหวัดระยอง

1.....

2.....

2) จากปัญหาที่ว่า นักเรียนผู้ได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการสถานักเรียน เป็นผู้ที่ขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์บางประการของประธานคณะกรรมการสถานักเรียน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานกิจกรรมสถานักเรียน ท่านมีแนวทาง/ กรณมา ข้อเสนอแนะ อย่างไรบ้าง ระบุเป็นรายชื่อ

1.....

2.....