

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 1.1 ความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 1.2 ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจ
  - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
  - 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ
  - 2.4 การวัดความพึงพอใจ
3. การบริหารกิจการนักศึกษา
  - 3.1 การบริหารกิจการนักศึกษา
  - 3.2 ความสำคัญของงานกิจการนักศึกษา
  - 3.3 จุดมุ่งหมายของงานกิจการนักศึกษา
  - 3.4 ขอบเขตของการบริหารกิจการนักศึกษา
  - 3.5 การดำเนินงานกิจการนักศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุปแนวคิดและหลักการนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2544 : 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 63) ภาวะผู้นำแบบปรวิรรต (รัชณี วิเศษสังข์. 2537 : 19) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 1 ; รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 1) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หลายท่าน ดังนี้

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 15-16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนัก และความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจในตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณคดี ชูกาล (2540 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัวและคำนึงถึงส่วนรวมของหน่วยงาน

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : 83) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำต้องการเพิ่มระดับความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือผู้นำ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งที่สอดคล้องกัน คือ ยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม โดยให้เห็นความสำคัญ และคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลตามผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศงานเพื่อที่ทีมงานองค์กร และนโยบาย โดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสเตอร์

สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลง

ระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพ ทั้งหมดในการทำงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 5-6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะ นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

เบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994 : 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขา ในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของ ทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่ สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขา ตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความ คาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้าง แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับ พฤติภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุจัดการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรือง เรื่อง ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้น ภาวะผู้นำของเบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมาย ของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการ ทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การ ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหาร แสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

## 1.2 ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้น เกิดการแปรรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาให้การยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ยูคัลและฟลีท (Yukl & Fleet, 1992 : 173-187)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป เบิร์นส์ (Burns, 1978 : 55) แบส (Bass, 1985 : 35-50) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น แบสเสนอว่าผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้น ต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 16) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การแสดง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดง ความ ตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน กล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของแบส จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบิร์นส์ (Burns) ในปี ค.ศ. 1978 และแบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass) ในที่นี้จะกล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีทั้งสองทฤษฎี ดังต่อไปนี้

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบสในปี ค.ศ. 1985 เบส (Bass) ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเบส วิจัยพบว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี เบิร์นส์ (Burns, 1978 : 152) และเบส (Bass, 1985 : 141) เป็นสองคนแรก ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบันนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงหน่วยงานและองค์การเป็นกระบวนทัศน์เป็นองค์รวม

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจะจัดซื้อจัดจ้างการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะแก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแบ่งปันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์การ ยูคัล และฟลีท (Yukl & Fleet, 1992 : 177)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการพัฒนาความคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส์ (Burns) ในปี ค.ศ. 1978 และทฤษฎีของเบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 ในที่นี้จะกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีดังต่อไปนี้

### 1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบิร์นส์ (Burns)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ ยูคัลและฟริท(Yukl & Fleet. 1992 : 175-176) ; เบิร์นส์ (Burns. 1978 : 55) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกัน ผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกันทฤษฎีของเบิร์นส์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะให้ผู้ตามมีแนวคิดจาก “ตัวตนในทุกวัน” ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” เบิร์นส์ มีแนวคิดว่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบิร์นส์ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538 : 50-51) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม เบิร์นส์ (Burns) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน



1.3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบิร์นส์ มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

## 2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบส (Bass)

จากทฤษฎีของ เบส (Bass, 1985 : Abstract) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เบส (Bass) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) เบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มิใช่ออกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) เบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบิร์นส์และเบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปจะเป็นดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 62)

2.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

2.3 เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

2.4 ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

2.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2.6 มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.7 เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

### 3. โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของเบส (Model of the Full Range of Leadership)

ในปี ค.ศ. 1994 เบส (Bass, 1994 : 9-32) ; เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2-6) ได้เสนอ โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำหุ่องค์ประกอบ และใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบ (Model of the full range of leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership behavior) ซึ่งผู้วิจัยจะอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับขั้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกย่อว่า “4I” (Four I’s) คือ

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or Charisma Leadership : or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์



วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตน ในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กร

ยुकต์ (Yukl. 1994 : 317) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษลักษณะ ดังกล่าว ของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

เบส (Bass. 1985 : 43) ได้ศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา พบว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากทุกคน เป็นผู้ซึ่งมีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญที่แท้จริง และเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจและมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ และเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่เป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จของผู้ตาม

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำเป็นสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะมีอยู่เฉพาะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีหรือผู้ตามบอกว่าผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมีภาวะวิกฤตทางสังคมหรือเมื่อเกิดภาวะวิกฤตในองค์กร ผู้นำมีคุณสมบัติพิเศษเกิดขึ้นพร้อมกับวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ที่สามารถแก้ภาวะวิกฤต และจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตามว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ความจำเป็นของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เบส (Bass. 1985 : 25) ; ยुकต์ (Yukl. 1994 : 352) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เหตุผลที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำมีความจำเป็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง สามารถจะอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ของ เมอร์เนอร์ (Marriner. 1993 : 114) ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลจะเกิด

จากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจะเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพลและประสบการณ์ต่างๆ ที่สูงกว่า และหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ยูคัล (Yukl, 1994 : 319) พบว่า ยิ่งผู้ตามจะเลียนแบบทั้งพฤติกรรม เจตคติและค่านิยมของผู้นำด้วย นั่นคือพฤติกรรมของผู้นำสามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้ตามได้

ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ควบคู่ไปกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำคาดหวังไว้

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงอาการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พฤติกรรมกรสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

แบส (Bass, 1985 : 70) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมกรสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรม คือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครงานการได้อาสาเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิด และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว (Lengthy reports)

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์ที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in "cause") การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณค่าควรแก่การเสียสละ

4. การใช้ Pygmalion effect (Making use of the pygmalion effect or self-fulfilling prophecy) คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีจะทำดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าทำไม่ดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีจะพยายามทำอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง การใช้ Pygmalion effect กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง (Self esteem) ของผู้ใต้บังคับบัญชา เบอร์เกอร์ (Barker. 1992 : 160-166) กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจในตนเองจะมีความคาดหวังสูงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จในองค์กร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เห็นได้ว่าสภาพสังคมและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน บุคคลมีความคาดหวังต่อองค์กรและผู้นำมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต่างก็ต้องการการยอมรับ การเชื่อถือไว้วางใจได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และต้องการโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และความก้าวหน้า นอกจากนี้ บุคคลยังต้องการทำงานที่ความท้าทายความสามารถและมีความหมาย

และต้องการทำงานที่เพิ่มควมมีคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) และการบรรลุความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเอง (Self-actualization)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำ มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ชนิดของการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

แบส (Bass, 1985 : 110) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้กระตุ้นปัญญา ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสาน ต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร

4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญก้าวหน้า การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น

จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนี้ จะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

ความจำเป็นในการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

การกระตุ้นทางปัญญาใช้เมื่อกลุ่มหรือองค์การ กำลังเผชิญกับปัญหาที่เห็นไม่ชัดเจน (Structured problem) แบส (Bass, 1985 : 102) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์ กำหนดปัญหา เลือกวิธีการแก้ไข และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้นและสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้

ตัวอย่าง สถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การ เช่น

1. เมื่อกลุ่มและองค์การถูกคุกคามจากสิ่งแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างปั่นป่วนเป็นระยะ ๆ
2. เมื่อเกิดปัญหารุนแรงที่ลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดอุปกรณ์ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เมื่องานขาดประสิทธิภาพเพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ พนักงานขาดงาน
4. เมื่อผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่จะสามารถแก้ปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่

วิธีการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

แบส (Bass, 1985 : 155) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามนึกถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยม กำหนด จุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ผู้ตามใช้ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำและเหตุผลในการกระทำ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง

บุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้ร้บอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์

แบส (Bass, 1985 : 82) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพของเรา

ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีดังนี้

แบส (Bass, 1985 : 82) ได้แบ่งลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงในลักษณะกลุ่ม โดยที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือน ๆ กัน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การคำนึงถึงในลักษณะของปัจเจกบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แบส (Bass, 1985 : 85) ; แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้



1. การเน้นการพัฒนา (A development orientation) ในการแสดงพฤติกรรมกรรมการเน้นการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized orientation) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ต้องการ ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหว และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลด้วยตนเองจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถาม เพื่อทำความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ผู้นำได้มีโอกาสสังเกตพฤติกรรมและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน คือ การที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และจะพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหาซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือ ผู้นำเพียงแต่รับฟังอย่างตั้งใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมา ช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่น ๆ ที่จะขอความช่วยเหลือ

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ เฮนเนอร์ (Haynor, 1994 : 33) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนา

ผู้ได้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือกระบวนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การดูแล (Caring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต ประโยชน์ที่ผู้นำจะได้รับจากการเป็นพี่เลี้ยง คือ เพิ่มความเป็นวิชาชีพ เพิ่มการคงอยู่สมรรถนะในการผลิตสูงขึ้น และเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ควบคู่ไปกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำคาดหวังไว้ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงาน

ให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

นอกจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้วก็ยังพบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายความพึงพอใจไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้  
 สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2530 : 92) ให้ความหมาย ความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจของประชาชน ที่เกิดขึ้นหลังการได้รับการว่าเจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ได้หรือไม่และทำให้ประชาชนเกิดความภาคภูมิใจมากน้อยเพียงใด

มณีวรรณ ตันไทย (2533 : 32) ให้ความหมายความพึงพอใจหลังการได้รับบริการว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่เกิดขึ้นหลังได้รับบริการว่า เจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ได้หรือไม่และทำให้ประชาชนเกิดความภูมิใจมากน้อยเพียงใด

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์ (2536 : 24) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อเจ้าหน้าที่ ในการช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน และความพึงพอใจที่มีต่อความตั้งใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

อศยาพร สุวรรณภูฏ (2541 : 16) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาพความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วินัย จิตต์ปรุ่ง (2541 : 17) ให้ความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการนั้น นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญของความหมายดังกล่าวก็จะเกี่ยวข้องกับ 1) ระดับความรู้สึกของประชาชนในฐานะผู้รับบริการ 2) ระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ และ 3) ระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ที่ได้รับ

ยงยุทธ สิมพา (2542 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จสนองนโยบายและบรรลุลวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้ โดยเฉพาะกับครูซึ่งเป็นบุคลากรที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

สรุปความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการบริหารหรือการได้รับบริการ บุคคลจะปฏิบัติอย่างมีความสุขและทำให้งานได้บรรลุลวัตถุประสงค์

## 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

พรณี ช.เจนจิต (2528 : 288) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยเกี่ยวกับสิ่งใดนี้ บุคคลรอบข้างมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ความพึงพอใจของบุคคลมีแนวโน้มที่จะขึ้นกับค่านิยมของคนรอบข้าง ความพึงพอใจมีแหล่งที่เกิด 4 ประการ คือ 1) การอบรมแต่เล็ก ๆ เป็นไปในลักษณะค่อยๆ ดูดซึมการเลียนแบบพ่อกับแม่และคนเคียงข้าง ไม่ต้องมีใครมาสอน ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ 2) ประสบการณ์ของบุคคล 3) การรับถ่ายทอดจากความพึงพอใจที่มีอยู่แล้ว และ 4) สื่อมวลชน

อรรถกิจ กรณ์ทอง (2535 : 16) กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจเมื่อเกิดความต้องการคนก็กำหนดเป้าหมาย หลายอย่างเพื่อสร้างความพึงพอใจ กำลังความต้องการของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ 1) วัฒนธรรมและค่านิยม 2) ความสามารถทางร่างกาย 3) ประสบการณ์ และ 4) สิ่งแวดล้อมและสภาพทางสังคม

พอร์เตอร์และแอปเพิลไวท์ (Porter and Applewhite. 1968 : 6) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทำงานทุกคน เพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิคและวิธีการด้วย อาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ การจูงใจบุคคลากรให้ได้ผลนั้นผู้บริหารต้องใช้จูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

เฮร์ซเบิร์ก และคนอื่น (Herzberg, et al. 1959 : 113-114) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั้นต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งมี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นแต่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ถ้าไม่ได้รับเพียงพอจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของ

งาน ซึ่งมีอยู่ หลายประการได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ฐานะอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) สภาพการทำงาน 10) สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) และความมั่นคงในการทำงาน

2. ปัจจัยเป็นตัวจูงใจ กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ เกี่ยวกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการ ยินยอมนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ทฤษฎีความคาดหวัง

กลิมเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer, et al. 1971 : 283) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มี ผลต่อความพึงพอใจ จะต้องประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน เช่น ได้มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน 3) บริษัทและฝ่ายจัดการ ได้แก่ ความพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะ ของงานทำ 6) การบังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม 8) การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน และ 10) สิ่งตอบแทน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหาร หน่วยงานสามารถนำมาไปใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้หลายประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือ สภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชยหรือเป็นรางวัล 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ 3) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ได้แก่ สามารถมองภาพของหน่วยงานที่จะ สนองความต้องการของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน 4) ความดึงดูดใจในสังคม 5) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและสภาพบุคคล 6) โอกาสที่จะมีส่วนร่วม อย่างกว้างขวาง และ 7) สภาพการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือความมั่นคงในสังคม

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน คือ 1) ลักษณะงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน 4) การให้การ ยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์ 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและ 9) การบริหารงาน

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ ตอบสนองตามความต้องการของบุคคลนั้น ๆ และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวบุคคล สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน



การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฐานะของอาชีพและรายได้

## 2.4 การวัดความพึงพอใจ

### 2.4.1 วัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 153-154) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจในงาน โดยสรุปได้ดังนี้

2.4.1.1 เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน

2.4.1.2 เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ

ผลงานที่ออกมา

2.4.1.3 เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน

2.4.1.4 เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการฝึกอบรมการขาดงาน หยุตงานบ่อยๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่น่าสนใจมากที่สุดที่ผู้บริหารส่วนมากอยากทราบก็คือ สาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

### 2.4.2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจในงานมากนักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานตามนิยามศัพท์และตามจุดมุ่งหมายของการวัดการแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะตามที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 154-155) ได้แบ่งแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยสรุป ดังนี้

2.4.2.1 การแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม ได้แก่

2.4.2.1.1 แบบสำรวจปรนัยเป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยผู้ตอบต้องตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึกที่เป็นจริงข้อมูลที่ี้ได้สามารถที่วิเคราะห์ได้เชิงปริมาณ

2.4.2.1.2 แบบสำรวจเป็นแบบเชิงพรรณนาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบได้อิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นไปในลักษณะเชิงคุณภาพ

2.4.2.1.3 การแบ่งวัดตามคุณลักษณะของงาน คือ การวัด แบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงาน โดยส่วนรวมแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานซึ่งบางองค์การถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องให้มีขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบ

สรุป การวัดความพึงพอใจในงานนั้น มีการแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม ได้แก่แบบสำรวจปรนัย และแบบสำรวจเชิงพรรณนา และการแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน นั้นจะแสดงถึงความก้าวร้าวไม่สนใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

### 3. การบริหารกิจการนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ใช้การบริหารกิจการนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) เมื่อ พ.ศ. 2537 โดยให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ให้สถานศึกษาดำเนินการ คือ จัดการศึกษาตามหลักสูตรและการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม การประมง การต่อเรือและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อบรมนักเรียนนักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพให้การบริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมโดยให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาที่เป็นบุคคลภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสามารถซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในสถานศึกษาซึ่งมีด้วยกัน 4 ฝ่าย คือ

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน การบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และงานสารบรรณ

2. ผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และงานสวัสดิการและพยาบาล

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเรียน การสอน การฝึกอบรม การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนต่างๆ งานวัดผลและประเมินผล งานหลักสูตรและการสอน งานหลักสูตรพิเศษ งานห้องสมุด และงานสื่อการเรียนการสอน

4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานศูนย์ข้อมูลเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์

นอกจากนี้ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง คือกรมอาชีวศึกษา และกรณีที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีไม่ครบทุกฝ่าย ให้หัวหน้าสถานศึกษามอบหมายให้ผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งควบคุมดูแล และรับผิดชอบงานของฝ่ายนั้นด้วย หรือมอบหมายให้ครูอาจารย์คนใดคนหนึ่ง ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและควบคุมดูแลรับผิดชอบงานฝ่ายนั้น

### 3.1 การบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษา

#### 3.1.1 ความหมายของงานกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษา นับว่าเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่ง ที่จะช่วยให้การเรียนของนักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษาของชาติได้ ซึ่งการดำเนินงานนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 21) คำว่า การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา (Student personnel administration) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

หวน พันธุพันธุ์ (2528 : 89) กล่าวถึง การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับนักเรียนที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ ซึ่งครอบคลุมการจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การปกครองนักเรียนและวินัยในโรงเรียน และการจัดบริการต่างๆ ให้แก่นักเรียน

เขาว์ มณีวงษ์ (2529 : 13) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาก็คือ งานที่เกี่ยวกับนักเรียน นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน ดังนั้น บรรดากิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารกิจการนักเรียนเท่านั้น ส่วนขอบข่ายของการ

บริหาร กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จะกินความไปไกลแค่ไหนเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม ชุมชน ขนาดและระดับของโรงเรียน รวมถึงทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ของโรงเรียนด้วย

เสริมิวิทย์ ศุภเมธี (2531 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา คือ การจัดสวัสดิการ การให้บริการ และการควบคุมดูแล ซึ่งสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ ว่าด้วยงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้การบริหารงานด้านกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เป็นไปเพื่อพัฒนาประเทศ ให้มีชีวิตในสถาบันในสังคมอย่างมีความสุข

ประดิษฐ์ ฮาบเจริญ (2532 : 324-326) กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา หมายถึง การบริหารและการนิเทศกิจการต่าง ๆ ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนใน ส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นการส่งเสริมการเรียนในหลักสูตรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อสนองความเข้าใจ และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ อุปนิสัยของนักเรียนให้เหมาะสมกับสังคมประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 165) ได้สรุปความหมายคำว่า งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน และเริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้าเรียน ระหว่างอยู่ในโรงเรียนจนกระทั่งออกจากโรงเรียน

กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ (2533 : 5) ให้ความหมาย งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาว่า เป็นงานที่มุ่งจะช่วยสร้างคุณสมบัติสำคัญหลายประการ ที่มุ่งหวังให้เกิดแก่นักเรียนนักศึกษา เช่น คุณสมบัติในด้านการมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต เชื่อมั่นในตนเอง มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การพูดเป็น ฟังเป็น เป็นนักคิดนักทำ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักยกย่องคนอื่น อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ด้วยดี เป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2534 : 82) ให้ความหมาย การบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาว่า เป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนปกติขึ้น เพื่อบริการให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์ สังคม และจิตใจ จนสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ดีมีคุณภาพเหมาะสมที่จะออกไปทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ในโลกของการทำงานอาชีพต่อไป กิจกรรมเช่นว่านั้น ได้แก่ กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา บริการแนะแนว บริการอาหารกลางวัน บริการห้องสมุด และบริการสุขภาพอนามัย

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538 : 132) ให้ความหมายที่เน้นในด้านกิจกรรม การใช้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประเทศและชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนักศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคคล การจัดภาวะแวดล้อม การพัฒนากิจกรรม การให้สวัสดิการและบริการแก่นักศึกษา งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษานอกจากจะเสริมวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ด้วยการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้วยังมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพิ่มเติมจากสิ่งที่การศึกษาในชั้นเรียนไม่สามารถจัดให้ได้

จากความหมายของงานฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กิจการนักเรียน นักศึกษา หมายถึง การจัดดำเนินงานกิจการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน นักศึกษาและเป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียน นักศึกษามีความเจริญงอกงามในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย และจิตใจ เพื่อพัฒนา นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่งดงามเป็นระเบียบ มีความคิดไตร่ตรอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ รู้จักนำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์และสามารถดำรงตนอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 3.2 ความสำคัญของงานกิจการนักศึกษา

ความสำคัญในการบริหารกิจการนักศึกษา จะมีผลโดยตรงต่อนักศึกษา หน้าที่ของสถานศึกษานอกจากให้ความรู้ด้านวิชาการ อันเป็นการสร้างความรู้ให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาแล้ว สถานศึกษายังต้องให้ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่หวังว่านักเรียน นักศึกษาที่จบออกไปแล้ว สามารถออกไปประกอบสัมมาอาชีพและอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาโดยการนำของผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างคน คือ นักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการที่จะได้ชื่อว่ามีคุณภาพได้นั้น จะต้องประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีคุณธรรมประจำใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2528 : 97-98) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นและความสำคัญของงานกิจการนักเรียนว่า โรงเรียน คือ สถาบันทางสังคมอันดับแรก ในการพัฒนาเยาวชนไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดตามความสามารถของแต่ละคน ดังนั้น หน้าที่ของโรงเรียนนอกจากจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะด้านการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์แล้ว โรงเรียนยังจะต้องสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ มีงานบริการนักเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความสุข ส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและยกย่องนับถือตนเองและผู้อื่น ช่วยเหลือให้เขาได้แสดงความเชื่อมั่นในตนเอง งานบริการนักเรียนมีความสำคัญต่อนักเรียนเอง ดังนี้

1. ทำให้นักเรียนรู้จักกำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม
2. ทำให้นักเรียนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง เคารพสิทธิ และความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเข้าใจอันดีต่อครู ทำให้นักเรียนได้ฝึกฝนตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเติบโตเป็นพลเมืองดีในสังคม

3. ทำให้นักศึกษารู้จักช่วยเหลือตนเองและบุคคลอื่นตามสมควร เมื่อเด็กและเยาวชนได้เข้ามาสู่ระบบโรงเรียน เขาควรได้รับการปกป้องคุ้มครองจากโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์ จึงควรให้ความระมัดระวังและให้ความสำคัญแก่งานกิจการนักเรียน

ประภาพรรณ สุวรรณสุข (2529 : 8) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบงานทุกด้านของโรงเรียน งานกิจการนักเรียน ก็เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมนักเรียน ดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่มวางแผนงานกิจกรรมนักเรียน
2. มีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนักเรียน
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของกิจกรรมนักเรียน
4. สามารถให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้
5. เป็นผู้สั่งยกเลิกกิจกรรมนักเรียน ถ้าเห็นว่ากิจกรรมนั้น อาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่โรงเรียน

6. ชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบ ในเวลาที่มีการประชุม ผู้ปกครองและครู เพื่อชี้แจงนโยบายของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และนโยบายของการจัดกิจกรรมนักเรียน ได้ถูกต้อง

กิตติมา ปริศิตติก (2532 : 165) ได้ให้ความเห็นว่า งานของผู้บริหารที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากงานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ และงานการเงิน ยังมีงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของนักเรียนอีก นักเรียนแต่ละคนเมื่อมาเข้าสู่ระบบของโรงเรียนก็จะมีกระบวนการต่อเนื่องและสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารตั้งแต่เริ่มเข้าจนถึงออกจากโรงเรียน มีทั้งกิจการต่าง ๆ ที่จะต้องจัดกระทำเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน ต้องคอยดูแลปกครอง ต้องจัดบริการสิ่งต่าง ๆ ให้ ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการส่งเสริมบทเรียนให้แก่เรียนอีกด้วย งานกิจการและกิจกรรมนักเรียน จึงมีอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาหาวิธีที่จะทำให้งานกิจการนักเรียนเป็นไปด้วยดี โดยมีนักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2534 : 6-7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียนว่า สามารถแยกประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวนักเรียนเอง การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้นักเรียนรายบุคคลได้มีโอกาสหลายเครือข่าย จากการเรียนการสอนในห้องเรียนปกติ
2. ความสำคัญต่อครูอาจารย์ การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ครูอาจารย์ได้สัมพันธ์กิริยากับนักเรียนรายบุคคล จนรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านความสามารถ ความสนใจนัดตามธรรมชาติ และสามารถให้ความช่วยเหลือเข้ารายบุคคลได้ดียิ่งขึ้น



3. ความสำคัญต่อผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารกิจการนักเรียนช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน ผู้ปกครอง นายจ้างและโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่สูงขึ้นไป

4. ความสำคัญต่อครูแนะแนว การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ครูแนะแนวที่ไม่มีแบบทดสอบด้านความถนัด ความสนใจ ได้ข้อมูลด้านความถนัด และความสนใจจากการสังเกต และบันทึกข้อมูลข้อมูลประจำวันในการร่วมทำกิจกรรมนักเรียนรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำไปประกอบการให้คำปรึกษาหารือนักเรียนในการตัดสินใจวางแผนเลือกอาชีพและเลือกสายการเรียน ให้เหมาะสมกับตน

5. ความสำคัญต่อประเทศชาติ การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ประเทศชาติได้พลเมืองที่เพียบพร้อมด้วยปัญญาธรรม สามัคคีธรรม และคารวะธรรม เป็นพลเมืองที่ประเทศชาติพึงปรารถนา

งานกิจการนักเรียน ควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะต้องคำนึงถึง เมื่อมีการจัดทำหลักสูตร เมื่อเป็นที่ยอมรับว่าการจัดการศึกษานั้น สามารถจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนได้ กิจการนักเรียน จะมีบทบาทในเรื่องนี้ยิ่งกว่าการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะงานกิจการนักเรียนจะช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองไปตามแนวทางที่พึงปรารถนา (ผกา บุญเรือง, 2526 : 13)

จะเห็นได้ว่า การบริหารกิจการมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งที่จะต้องจัด และดำเนินงานด้านกิจการนักเรียนให้มีความก้าวหน้าต่อเนื่อง และเอาใจใส่ให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึง เด็กแต่ละคนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแล ตลอดจนมีพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน พร้อมกันไปอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพและหากมองอีกมุมหนึ่งจะเห็นว่า ความสำเร็จของงานกิจการนักเรียนย่อมจะเป็นประโยชน์และมีผลดีแก่โครงการศึกษาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างกว้างขวาง

### 3.3 จุดมุ่งหมายของงานกิจการนักศึกษา

กิจการนักศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่พร้อมด้วย ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน หรือเป็นผู้มีคุณธรรม มโนธรรม และจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต ได้มีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของงานกิจการนักเรียนนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

เสริมวิทย์ สุขเมธี (2531 : 6) ให้ความเห็น ว่า กิจการนักศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาให้นักเรียนเจริญงอกงามทุกด้าน สถานศึกษาจึงควรให้ความช่วยเหลือทุกวิถีทางที่จะทำให้เขาบรรลุเป้าหมายตามโอกาสที่นักศึกษา ควรจะได้รับจึงได้มีการกำหนดให้จัดงานด้านกิจการนักเรียน

นักศึกษา อย่างจริงจังและถือเป็นงานที่ควบคู่ไปกับการจัดการศึกษา โดยกำหนดจุดมุ่งหมายได้ 3 ประการ คือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา
2. มุ่งช่วยแก้ปัญหาอันจะเกิดขึ้นแก่นักศึกษา

กาญจนา ศรีกาพสินธุ์ (2533 : 15) ได้ให้เหตุผลถึง ความจำเป็นของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาว่า ในระยะเริ่มแรกของการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ ในรูปของการจัดตั้งโรงเรียน ขึ้นมานั้น ผู้จัดการหรือคณะผู้จัดการศึกษา ยังไม่มีความคิดในเรื่องการจัดการด้านกิจการนักเรียน แต่ประการใด จนกระทั่งเมื่อเวลาล่วงเลยไปนาน ๆ เข้า เรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาต่อสวัสดิภาพ และการเรียนของเด็กค่อยๆ ปรากฏให้เห็นมากขึ้นๆ เช่น ปัญหาการขาดเรียน (ด้วยสาเหตุต่าง ๆ) ปัญหาสภาพทั้งทางกายและจิตใจ ปัญหาความยากจน ปัญหาการปรับตัวไม่ได้ อันเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน ปรากฏให้เห็นมากขึ้น ซึ่งหากทางโรงเรียนเพิกเฉย ไม่ช่วยขจัดปิดเป่าการจัดการศึกษา เพื่อปวงชนก็ไม่อาจบรรลุผลสมบูรณ์ได้ เพราะเด็กๆ ย่อมไม่สามารถจะศึกษาเล่าเรียน ในเมื่อเขายังต้องเผชิญปัญหาหลายๆ ประการของชีวิต ดังนั้น ปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว งานแก้ปัญหาตามความจำเป็น จึงค่อยๆ เริ่มปรากฏในโรงเรียนต่างๆ มากขึ้น จนกลายเป็นงานสำคัญอีกด้านหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารการศึกษาทั้งหลาย ในปัจจุบันต้องจัดขึ้นมาพร้อมๆ กับการสอน ซึ่งกิจการบริการแก้ปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ งานที่เรียกว่า “กิจการนักเรียน”

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2534 : 6-7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียน ว่า สามารถแยกประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวนักเรียนเอง การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้นักเรียนรายบุคคล ได้มีโอกาสคลายเครียด จากการเรียนการสอนในห้องเรียนปกติ
2. ความสำคัญต่อครูอาจารย์ การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ครูอาจารย์ได้สัมพันธ์ กิริยากับนักเรียนรายบุคคล จนรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านความสามารถ ความสนใจนัดตาม ธรรมชาติ และสามารถให้ความช่วยเหลือเข้ารายบุคคลได้ดียิ่งขึ้น
3. ความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน การบริหารกิจการนักเรียนช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน ผู้ปกครอง นายจ้างและโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่สูงขึ้นไป
4. ความสำคัญต่อครูแนะแนว การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ครูแนะแนวที่ไม่มี แบบทดสอบด้านความถนัด ความสนใจ ได้ข้อมูลด้านความถนัด และความสนใจจากการสังเกต และบันทึกข้อมูลข้อมูลประจำวันในการร่วมทำกิจกรรมนักเรียนรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำไป ประกอบการให้คำปรึกษาหารือนักเรียนในการตัดสินใจวางแผนเลือกอาชีพและเลือกสายการเรียน ให้เหมาะสมกับตน

5. ความสำคัญต่อประเทศชาติ การบริหารกิจการนักเรียน ช่วยให้ประเทศชาติได้พลเมืองที่เพียบพร้อมด้วยปัญญาธรรม สามัคคีธรรม และคารวะธรรม เป็นพลเมืองที่ประเทศชาติพึงปรารถนา

จากการศึกษาของนักบริหารการศึกษา ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายทางกิจการนักเรียน นักศึกษา พอสรุปได้ว่า กิจการนักเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมความรู้และทักษะนอกห้องเรียน นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานกิจการนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ให้เป็นบุคคลที่ระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความรู้ในโลกแห่งอาชีพ ได้รับประสบการณ์ในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ และได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงานและสังคม

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (2535 : 25) ได้อธิบายถึง จุดมุ่งหมายของกิจการนักเรียน ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนานักศึกษา ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ให้มีสุขภาพแข็งแรง มีอารมณ์มั่นคง มีทักษะทางสังคมที่ดี มีสติปัญญาและความคิดที่ก้าวหน้า สร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
2. เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีบุคลิกภาพ มีความเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
3. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษา ให้มีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน โดยจัดให้มีบริการต่าง ๆ ที่จะช่วยและอำนวยความสะดวกแก่นักเรียน นักศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษา จัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดความสนใจและความสามารถของตน เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกฝนการทำงานร่วมกัน
5. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรัก และเชิดชูเกียรติแห่งสถาบันร่วมกันพัฒนาวิทยาลัย ให้เป็นชุมชนวิชาการที่มีคุณภาพ และเป็นที่พึ่งทางปัญหาของสังคม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538 : 132) นักการศึกษาที่อยู่ในวงการและมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของงานกิจการนักศึกษาไว้ว่า

1. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษา มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. เพื่อฝึกให้นักศึกษา มีความรับผิดชอบ สามารถปกครองตนเองได้
3. เพื่อฝึกความคิดและการตัดสินใจของนักศึกษา
4. เพื่อพัฒนาสติปัญญาของนักศึกษา

5. เพื่อให้นักศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพในอนาคต และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อให้นักศึกษา รู้จักทักษะทางสังคม รู้จักเสียสละทำงานให้ส่วนรวม
7. เพื่อให้นักศึกษา พัฒนาลักษณะนิสัย ความกตัญญู และความคิดที่ดี
8. เพื่อให้นักศึกษามีความสามัคคี

### 3.4 ขอบเขตของการบริหารกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษามีขอบข่ายการดำเนินงานครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา อย่างกว้างขวาง นักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของกิจการนักศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2528 : 99) ได้ให้ขอบข่ายของงานกิจกรรมนักศึกษา ว่า งานกิจการนักศึกษา ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนนั้นมี ขอบข่ายกว้างขวาง เช่น งานวินัยโรงเรียน งานปกครองนักเรียน งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือ กิจกรรมนักศึกษา งานบริการแนะแนว และให้คำปรึกษา งานสวัสดิการนักศึกษา และงานระเบียบนักศึกษา

ภิญโญ สาธร (2529 : 186) ได้แยกงานบริหารกิจการนักศึกษา ออกเป็น 7 ข้อ ดังนี้

1. สัมมะโนนักศึกษา และการทำนายนักศึกษา
2. การเรียนรู้ การแบ่งกลุ่ม การเลื่อนชั้น
3. รายงานเกี่ยวกับนักศึกษา
4. การรักษาระเบียบวินัย
5. บริการแนะแนว
6. บริการสุขภาพ
7. กิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา

กิตติมา ปรีดีดิลล (2532 : 167-168) ได้สรุป ขอบข่ายของกิจการนักศึกษาไว้เป็น 4 ข้อใหญ่ ๆ ได้แก่

1. การจัดทำทะเบียนประวัติ
2. การปกครองนักเรียนและวินัยในโรงเรียนได้แก่
  - 2.1 การจัดบริการต่าง ๆ ได้แก่ห้องสมุด
  - 2.2 การแนะแนว
  - 2.3 สุขภาพและการตรวจร่างกาย
  - 2.4 อาหารกลางวัน

- 2.5 ความปลอดภัย
- 2.6 รถรับ-ส่งนักเรียน
- 3. การจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมที่ควรจัด ได้แก่
  - 3.1 สถานนักเรียน
  - 3.2 ชุมชน
  - 3.3 สิ่งตีพิมพ์
  - 3.4 นิทรรศการ
  - 3.5 การแสดงละครและดนตรี
  - 3.6 การทัศนศึกษา
  - 3.7 การกีฬา
  - 3.8 การปกครอง
  - 3.9 การสังคมสงเคราะห์

กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ (2533 : 36) ได้สรุป ขอบเขตงานกิจการนักศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. การปกครอง และดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร
 

ประกอบด้วย

  - 1.1 การสำมะโนนักศึกษา
  - 1.2 การรับเรียน
  - 1.3 การแบ่งกลุ่ม
  - 1.4 การประเมินผลและการเลื่อนชั้น
  - 1.5 การรายงานผลการเรียนและการพัฒนาการเรียนของนักศึกษา
  - 1.6 การจัดทำระเบียบนักศึกษา
  - 1.7 ระเบียบวินัย การรักษาระเบียบวินัยของนักศึกษา
2. บริการและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย
  - 2.1 บริการแนะแนว
  - 2.2 บริการทางวิชาการ
  - 2.3 บริการรับ-ส่งนักศึกษา
  - 2.4 บริการสุขภาพอนามัย
  - 2.5 บริการอาหารกลางวัน
  - 2.6 บริการนันทนาการและพักผ่อนหย่อนใจ
  - 2.7 บริการด้านความปลอดภัย

2.8 บริการด้านอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่มี

3. กิจกรรมนักศึกษาที่มีขอบข่ายกว้างขวางซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดี

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2534 : 5) ได้ให้ขอบข่ายของการบริหารกิจการนักศึกษาไว้ 7 ด้าน

1. การรับนักศึกษาและการทำทะเบียนนักศึกษา
2. การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักศึกษา
3. การจัดกิจกรรมนักศึกษา
4. การจัดบริการแนะแนวนักศึกษา
5. การจัดบริการอาหารกลางวันนักศึกษา
6. การจัดบริการห้องสมุดโรงเรียน
7. การจัดบริการสุขภาพอนามัยนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538 : 135) ได้ประมวลขอบข่ายของงานกิจการนักศึกษาไว้ดังนี้

1. โปรแกรมแนะแนวการศึกษาต่อ นโยบายการรับนักศึกษา การคัดเลือกนักศึกษา
2. โปรแกรมที่จะวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของนิสิตนักศึกษา ซึ่งได้แก่ การให้บริการแนะแนวในหลายรูปแบบ
3. โปรแกรมปฐมนิเทศ
4. การสอนเสริม การอ่าน การพูดภาษาจีน หรือวิชาอื่น ๆ ที่นิสิตนักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ
5. การบริการด้านสุขภาพอนามัย
6. การจัดบริการในเรื่องการนิเทศ การประสานงาน และประสมประสานระหว่างกิจกรรมนอกหลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตร
7. การจัดบริการที่พักอาศัย และบริการอาหาร
8. โปรแกรมการให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน
9. จัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาและประเมินชีวิตทางศาสนาและความสนใจของนักศึกษา
10. จัดระบบการกับระเบียบนักศึกษา
11. สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งอาจจำเป็นต้องจัดโปรแกรมพิเศษ สำหรับการปฐมนิเทศและแนะแนวนักเรียน นักศึกษาต่างประเทศ



สำหรับกรมอาชีวศึกษาก็ได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของกิจการนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามระเบียบการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529 (แก้ไขเพิ่มเติม 2537) คือ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมดูแล

1. ด้านงานปกครอง
2. ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา
3. ด้านงานโครงการพิเศษ
4. ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
5. ด้านงานสวัสดิการและพยาบาล

ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้สถานศึกษาสังกัดกองสถานศึกษาทุกกองในกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ กองวิทยาลัยเทคนิค ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยช่างกล วิทยาลัยการต่อเรือ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพาณิชยกรรม วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม และวิทยาลัย (วิทยาลัยอินทราชัยและวิทยาลัยพิษณุโลก) กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรม ศูนย์ฝึกอบรมวิศกรรมเกษตร วิทยาลัยประมง และศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรมพะเยา กองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สรุปขอบเขตของการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา ขึ้นอยู่กับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีขอบข่ายครอบคลุมงาน 3 ประการคือ

1. งานสวัสดิการและบริการ ได้แก่ งานแนะแนว การจัดหาทุนการศึกษา สุขภาพอนามัย และงานด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริการที่ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา จัดให้นักศึกษา
2. งานกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม บำเพ็ญประโยชน์ กีฬา นันทนาการ ส่งเสริมวิชาการ และการออกวารสารของนักศึกษา งานควบคุม ได้แก่ งานระเบียบวินัยนักเรียนนักศึกษา การปกครอง การควบคุม ดูแลการดำเนินงานของสโมสรนักเรียน นักศึกษาและชมรม
3. งานบริการทางวิชาการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การปัจฉิมนิเทศ การสอนซ่อมเสริม และการจัดอบรมพิเศษต่าง ๆ ที่ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

### 3.5 การดำเนินงานกิจการนักศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้ระบุถึงหน้าที่

ของฝ่ายกิจการนักศึกษาได้แบ่งงานออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมด้านงานโครงการพิเศษ ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานและด้านงานสวัสดิการและพยาบาล และสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายซึ่งงานแต่ละด้านมีหัวหน้างานและการทำงานรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการศึกษากำกับดูแลรายละเอียดแต่ละงานมี ดังนี้

### 3.5.1 ด้านงานปกครอง

งานปกครอง มีหน้าที่ปกครองดูแลนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษาและของกระทรวงศึกษาธิการ ประสานงานกับครูอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ประสานงานกับสภารัตนนักเรียน และเจ้าหน้าที่บ้านเมือง หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและผู้ปกครอง ในการแก้ปัญหาความประพฤติของนักศึกษา ลงโทษหรือเสนอการลงโทษ นักศึกษาผู้กระทำความผิดเสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 487) ให้ความหมายของคำว่า “ปกครอง” ไว้ว่า ดูแลคุ้มครองบริหาร ดังนั้น หน้าที่โดยทั่วไปของครูอาจารย์ปกครองก็คือ รับผิดชอบดูแลให้นักศึกษา เป็นผู้มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพการเป็นนักศึกษา ซึ่งภิญโญ สาธร (2529 : 186) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปกครองไว้ที่น่าสนใจว่า การที่จะให้นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนหากไม่ลงโทษเหมือนตีดังเช่นระบบเก่า ๆ แล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จโดยกล่าวว่า การปกครอง หมายถึง การควบคุมให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น หรือบางที่โรงเรียนก็ยังไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นความคาดหวังของครูว่านักศึกษาควรวางตน หรือประพฤติตนอย่างนั้น อย่างนี้ ทั้งในห้องเรียน ในบริเวณโรงเรียน และนอกโรงเรียน รวมความว่านักเรียนจะต้องวางตนตามที่ครูคาดหวัง 24 ชั่วโมง เมื่อนักเรียนทำอะไรผิดไปจากความคาดหวัง ครูก็ถือว่าทำผิดระเบียบวินัย การรักษาระเบียบวินัยของครูก็คือ การเขียนตีหรือขู่ให้นักเรียนกลัว ต่อมาเมื่อดำเนินการเขียนตีนักศึกษาหมดไป ครูก็หมดหนทางรักษาระเบียบวินัย สรุปได้ว่า การปกครอง หมายถึง การดูแลคุ้มครอง และบริการกฎระเบียบข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นรูปแบบและแนวทางเดียวกัน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของครูอาจารย์

ระเบียบข้อบังคับที่สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษากำหนดขึ้น โดยยึดระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และกรมอาชีวศึกษา นำมาใช้เป็นกรอบและแนวปฏิบัติให้นักศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติ โดยมีหัวหน้างานปกครองและคณาจารย์ปกครอง รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแล

ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529 ไว้ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 21)

1. ปกครองดูแลนักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ
2. ประสานงานกับครูอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา
3. ลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักศึกษา ผู้กระทำความผิด แม้ว่ากรมอาชีวศึกษาได้ มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวินัยอันดีงามแก่นักศึกษามอบหมายให้ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานปกครองและควบคุมกำกับดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดแล้วก็ตาม แต่ ปัญหาการปกครองด้านความประพฤติของนักศึกษา อาชีวศึกษายังปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบวินัยของนักศึกษาให้เป็นไปตาม กฎข้อบังคับของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทุกคน ทุกฝ่าย โดยเฉพาะครู อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษา จะต้องเฝ้าระวัง คอยติดตามพฤติกรรมของ นักเรียนนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ แจ้งข่าวสารให้ นักศึกษาทราบตลอดเวลา

### 3.5.2 ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา

งานกิจกรรมนักศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา ตามระเบียบทางราชการ ดำเนินการจัดตั้งชมรมองค์กรต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น องค์กร ทรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกท.) องค์กรช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.) องค์กรนักศึกษากฎหมายในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกก.) องค์กรนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.) องค์กรช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.) เป็นต้น จัดดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาท้องถิ่นและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ ควบคุมทะเบียนนักศึกษาวิชาทหาร ลูกเสือและ เนตรนารี ช้อยกเว้นการเข้ารับการเป็นทหารของนักศึกษา จัดหาอุปกรณ์กีฬาและพลาณามัยของ สถานศึกษา อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาในการฝึกหัดกีฬา ส่งเสริมการกีฬาในสถานศึกษา โดย การจัดการแข่งขันกีฬาภายในภายนอกสถานศึกษา

#### 3.5.2.1 ความหมายของกิจกรรมนักศึกษา

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 165) ได้ให้ความหมายของกิจกรรม นักศึกษาไว้ว่า กิจกรรม ที่จัดขึ้นด้วยความร่วมมือของนักศึกษาเพื่อสนองความต้องการและความสนใจ อันจะเป็นทาง เสริมสร้างประสบการณ์และพัฒนาการด้านต่าง ๆ กิจกรรมที่จัดขึ้นอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม

ในห้องเรียน แต่อาจมีกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมกิจกรรมในห้องเรียนให้มีคุณค่าและมีประโยชน์มากขึ้น กิจกรรมนักศึกษาส่วนมากจัดนอกห้องเรียน มีบรรยากาศเป็นกันเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิบัติงานร่วมด้วย

สรุป กิจกรรมนักศึกษา หมายถึง กิจกรรมนอกห้องเรียนที่นักศึกษาร่วมกันจัดขึ้น โดยมีอาจารย์เป็นผู้ให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาเพื่อให้พร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

### 3.5.2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนักศึกษา

ในการจัดกิจกรรมนักศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบและบุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าใจ จึงจะทำให้การจัดกิจกรรมประสบผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายไว้ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2541 : 14)

1. เพื่อเสริมความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมจากการเรียนวิชาต่าง ๆ
2. เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้
3. เพื่อเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ให้มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. เพื่อให้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักศึกษา คือ เพื่อพัฒนานักศึกษาในด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจเพื่อให้รู้จักการทำงานร่วมกัน ทั้งรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตาม สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เพื่อส่งเสริมทักษะในทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้ นักศึกษา รู้จักระดับความสามารถของตนในด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้ นักศึกษา พัฒนาในด้านทักษะในวิชาชีพ และคุณธรรมในวิชาชีพ และเพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ทางด้านการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

### 3.5.2.3 ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงานกิจกรรมนักศึกษา

การกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ใ้ได้อย่างชัดเจนจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของหัวหน้าหมวดกิจกรรมในการจัดกิจกรรมไว้ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2541 : 15-17)

1. ดำรงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและความถนัดของบุคลากร

2. สำรวจความต้องการและจำนวนผู้เรียนที่จะเลือกกิจกรรมต่าง ๆ
3. ทำโครงการจัดกิจกรรมตลอดภาคเรียน
4. เสนอแผนการจัดประชุมสัมมนาครูที่ปรึกษากิจกรรมเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรม
5. เสนอแผนการจัดประชุมครูที่ปรึกษากิจกรรม เพื่อปรึกษาหารือในระหว่างการจัดกิจกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
6. ประมาณการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมตลอดปีการศึกษา
7. เสนอขออนุมัติโครงการจัดกิจกรรม
8. แจ้งให้ครูที่ปรึกษากิจกรรมและผู้เรียนทราบถึงรายการกิจกรรมที่จะจัดในแต่ละภาคเรียน
9. กำหนดระยะเวลาและสถานที่สำหรับการสมัครเข้าร่วมกิจกรรม
10. พิจารณาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งครูที่ปรึกษา กิจกรรมส่งมาเพื่อขออนุมัติ
11. ควบคุมการดำเนินการจัดกิจกรรมทุกรายการให้อยู่ในระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน หรือสถานศึกษา
12. รวบรวมผลการประเมินการจัดกิจกรรมทุกรายการ เสนองานวัดผลของโรงเรียน
13. เป็นที่ปรึกษาของครูที่ปรึกษากิจกรรม และจัดประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม

กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดกิจกรรมต่างๆ แก่นักเรียนนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างนักเรียนนักศึกษา ให้มีความรับผิดชอบ รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นบุคคลที่มีทักษะความสามารถในการทำงานอาชีพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และเมโนธรรม กิจกรรมที่จัดขึ้นมีทั้งกิจกรรมภายในสถานศึกษา และกิจกรรมร่วมกับ ชุมชน นอกสถานศึกษา โดยการดำเนินการของนักเรียนนักศึกษา ในรูปแบบองค์การวิชาชีพและ ชมรม กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 18)

1. ดำเนินการจัดตั้งองค์การต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษาตามระเบียบของราชการ
2. ดำเนินการจัดตั้งองค์การต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา
3. จัดดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา ท้องถิ่น และจัดกิจกรรม ต่างๆ ในวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ
4. ควบคุมทะเบียนนักศึกษาวิชาทหาร ลูกเสือและเนตรนารี

5. ช้อยกเว้นการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษา
6. จัดหาอุปกรณ์กีฬาและพลานามัยของสถานศึกษา
7. อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา ในการฝึกหัดกีฬา
8. ส่งเสริมการกีฬาในสถานศึกษา โดยการจัดแข่งขันกีฬาภายในภายนอกสถานศึกษา และให้ความร่วมมือครูอาจารย์ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการกีฬา
9. เสนอโครงการ ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน
10. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กิจกรรมนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดอยู่ในรูปขององค์การวิชาชีพและชมรม ซึ่งประกอบด้วยองค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อคท.) องค์การช่างศิลป์หัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) และองค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (คธท.) ตามประเภทวิชาที่เปิดสอน หากวิทยาลัยใดเปิดสอนไม่ครบทั้ง 3 ประเภทวิชา จำนวนองค์การวิชาชีพก็ลดลงด้วย การจัดตั้งองค์การวิชาชีพนี้ เป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การวิชาชีพ พ.ศ. 2527 และปรับปรุงระเบียบใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2535 กำหนดให้องค์การวิชาชีพ จัดตั้งชมรมขึ้นตามสาขาวิชาชีพในประเภทวิชานั้น ๆ กำหนด ให้ปฏิบัติกิจกรรมหลัก 10 กิจกรรม ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 19-20)

1. กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ
2. กิจกรรมเพื่อสร้างเสริมลักษณะความเป็นผู้นำ
3. กิจกรรมเพื่อการแนะแนวการเรียนการประกอบอาชีพ
4. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการหารายได้ การทำงาน และออมทรัพย์
5. กิจกรรมนันทนาการและการกีฬา
6. กิจกรรมการแข่งขันทักษะวิชาชีพ
7. กิจกรรมให้บริการแก่สังคม ชุมชน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
8. กิจกรรมทางวิชาการส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพ
9. กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงรักษาและเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมของชาติ
10. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า งานกิจกรรมนักศึกษา มีความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา กำกับดูแลการจัดกิจกรรมขององค์การนักศึกษา และประสานงานกับคณะวิชาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป



### 3.5.3 ด้านงานโครงการพิเศษ

งานโครงการพิเศษ มีหน้าที่ดำเนินโครงการพิเศษของสถานศึกษา เช่น งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ งานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง ประสานงานโครงการพิเศษกับจังหวัด กรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 3.5.3.1 ความหมายของโครงการพิเศษ

งานโครงการพิเศษ เป็นการดำเนินงานโดยประสานกับจังหวัด กรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ และงานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

#### 3.5.3.2 ความมุ่งหมายของงานโครงการพิเศษ

ประเทศไทยจัดการศึกษาอยู่ 2 ระบบด้วยกัน คือ ระบบในโรงเรียนและระบบนอกโรงเรียน โดยมุ่งที่จะให้ประชากรของประเทศ ทุกเพศ ทุกวัย ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทำให้การจัดการศึกษาไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเป็นต้องหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดตั้งสำนักงานโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2526 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 22)

1. เพื่อระดมสรรพกำลังจากภายในและภายนอก กระทรวงศึกษาธิการเข้าร่วมปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานของ

กระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมงาน โครงการพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลและการจัดการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุเป้าหมายที่ประสงค์

#### 3.5.3.3 งานโครงการพิเศษกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสำนักงานโครงการพิเศษกรมอาชีวศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2527 โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 22)

1. รับผิดชอบการปฏิบัติงานโครงการพิเศษของกรมอาชีวศึกษา
2. มีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษกระทรวงศึกษาธิการ
3. มีหน้าที่ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาการดำเนินงานและปฏิบัติงานแก่สถานศึกษา

หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. มีหน้าที่เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการ อำนวยการ โครงการ พิเศษระดับกรม กระทรวง เกี่ยวกับการปรับปรุงงานของสถานศึกษาและกองที่เกี่ยวข้อง

5. มีหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมายสำนักงาน

3.5.3.4 โครงการพิเศษ กรมอาชีวศึกษา ได้ดำเนินงานต่างๆ อันได้แก่

1. การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ (สม.ศธ.)
2. งานป้องกันและแก้ปัญหาค่าการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา (นปก.ศธ.)
3. งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในสถานศึกษา (ปปส.ศธ.)
4. งานป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา
5. งานพัฒนาชนบท (สปร.ศธ.)
6. งานอาสาสมัครและป้องกันตนเอง (อพป.ศธ.)
7. งานโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชด.ศธ.)
8. งานโครงการตามพระราชดำริ
9. งานโครงการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ต่อมาในปี พ.ศ.2536 สำนักงานกิจการพิเศษกรมอาชีวศึกษาเห็นว่าสายการบริหารงาน แบ่งออกเป็นหลายฝ่ายเกินไป จึงได้จัดแบ่งสายการบริหารใหม่เพื่อนำเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาและ กระทรวงศึกษาธิการ โดยลดฝ่ายต่าง ๆ ลงเหลือเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2537 : 17)

1. ฝ่ายบริหารกิจการทั่วไป
2. ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาชนบท
3. ฝ่ายกิจการนักศึกษา
4. ฝ่ายการศึกษาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีงานโครงการ พิเศษไว้ในแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 โดยการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของ หัวหน้างานโครงการพิเศษ ไว้ดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2541 : 22-23)

1. ดำเนินงานโครงการพิเศษของสถานศึกษาเช่น งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานป้องกันและแก้ปัญหาค่าการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ งานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง
2. ประสานงานโครงการพิเศษกับจังหวัด กรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
4. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดังกล่าว เป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของโครงการพิเศษ ในฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา เป็นงานที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนักศึกษาโดยตรง เช่น การดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ และโครงการพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพ โดยการนำนักเรียน นักศึกษาออกไปให้การฝึกอบรม ปลูกฝังจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนโครงการพิเศษอื่น ๆ นั้นเป็นโครงการที่คำนึงถึงสวัสดิการ และความปลอดภัยของนักเรียนนักศึกษา

### 3.5.4 ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีหน้าที่ให้คำปรึกษานักศึกษา ผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักศึกษา วางแผนการจัดหางานการฝึกงานให้แก่ นักศึกษา ติดต่อประสานงานกับแหล่งงานสถานประกอบการ เพื่อการฝึกงาน และการจัดหางานให้แก่ นักศึกษา จัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ติดตามผลต่าง ๆ เช่น ผลการให้คำปรึกษาแนะแนว ผลการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการลาออกระหว่างการศึกษา ประเมินผลงานต่าง ๆ ของงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน วิจัยสาเหตุของผู้สำเร็จการศึกษา ที่ไม่มีงานทำและเสนอแนวทางแก้ไข เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 3.5.4.1 ความหมายของการแนะแนว

การแนะแนว หมายถึง การให้ข้อมูลแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้มีความรู้ ความกระจ่างชัดในศักยภาพของตนเอง สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะนำไปพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับศักยภาพของตน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังที่ หวน พินธุพันธุ์ (2528 : 93) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีในการช่วยให้คนรู้จัก และเข้าใจตนเอง รู้จักช่วยตนเอง รู้จักคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนได้ และตัดสินใจอย่างฉลาด รู้จักโลกและสิ่งแวดล้อม และรู้จักนำความสามารถในตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ชี้แนวทางในการแก้ปัญหาหรือเลือกแนวทางดำเนินชีวิตของบุคคลแต่ละคน ให้สอดคล้องกับศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคม

### 3.5.4.2 จุดมุ่งหมายของงานแนะแนวอาชีพ

สถาบันการศึกษาทุกระดับที่จัดให้มีการแนะแนวอาชีพ มีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ มุ่งให้นักศึกษา ได้เลือกอาชีพได้ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ศุภวดี บุญดวงศ์ (2528 : 90) ได้ระบุจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ช่วยให้นักศึกษาได้รู้จักตนเองหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องของอาชีพ
2. ช่วยให้นักศึกษาได้ค้นพบทั้งความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง

3. เพื่อให้นักศึกษามีโอกาสหาประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาด้านความคิด และทัศนคติที่ดีงามต่ออาชีพสุจริต
5. ช่วยให้นักศึกษาได้ค้นหาวิธีวิเคราะห์ข้อสนเทศทางด้านอาชีพ
6. ช่วยให้ผู้ที่มีความผิดปกติทั้งหลายได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ
7. เพื่อให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในข้อสนเทศต่าง ๆ
8. ทำให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในข้อมูลเกี่ยวกับสถานการศึกษาต่าง ๆ
9. ช่วยให้เกิดการปรับตัวที่ดีเมื่อเข้าไปทำงาน
10. ให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอาชีพเพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียนให้มากที่สุด โดยการให้ข้อมูลด้านตลาดแรงงานและสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่นักศึกษา ตลอดจนการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ ให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองต่อการออกไปประกอบอาชีพ

### 3.5.4.3 ความสำคัญของงานแนะแนวอาชีพ

ในปัจจุบันนี้งานแนะแนวนับว่ามีความสำคัญต่อนักศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อนักศึกษาในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ทั้งนี้ เพราะช่วยให้นักศึกษาได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการแนะแนวอาชีพได้ดังนี้

การแนะแนว มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อนักศึกษา จึงควรมีการแนะแนวในสถานศึกษาทุกระดับ และควรมีการแนะแนวอาชีพ การจัดหางานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ดังที่ วิเวก ปางพุฒิพงษ์ (2529 : 9) กล่าวไว้ว่า การศึกษาทุกระดับถ้าจะให้สมบูรณ์ครบวงจรจริงๆแล้วการแนะแนวจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาซึ่งแยกกันไม่ออก

ดังนั้น การแนะแนวจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะการแนะแนวช่วยให้นักศึกษา รู้จักตนเองได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ว่ามีความรู้ความสามารถในด้านใด ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแนวทางในการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งนักแนะแนวจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา ดังนั้น นักแนะแนวจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง

#### 3.5.4.4 ขอบเขตของการแนะแนวอาชีพ

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้จัดให้มีงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานในสถานศึกษา และเนื่องจากได้เพิ่มภาระความรับผิดชอบ ในด้านการจัดหางานเข้ามารวมไว้กับงานแนะแนวอาชีพด้วย จึงได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2537 : 22)

1. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ และประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาของนักศึกษา
2. ให้คำปรึกษาและแนะอาชีพแก่นักศึกษา

สรุป ขอบเขตความรับผิดชอบของงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีทั้งด้านการให้คำปรึกษา การเตรียมนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้พร้อม ต่อการประกอบอาชีพ การส่งเสริมการสนับสนุนนักศึกษา ทั้งในด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังต้องติดตามประเมินผลในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

#### 3.5.5 ด้านงานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก มีหน้าที่รับผิดชอบงานสวัสดิการภายในสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษาและมูลนิธิการกุศลต่างๆ จัดเรื่องน้ำดื่ม ดูแลร้านอาหารและคุณภาพอาหาร ให้บริการเกี่ยวกับไปรษณีย์ภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับงานพยาบาลในสถานศึกษา เช่น จัดห้องพยาบาล จัดหายาไว้ประจำห้องพยาบาล จัดทำบัตรสุขภาพ และดำเนินการตรวจสอบสุขภาพนักศึกษาประจำปี ส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งสารเสพติด ให้ความรู้เบื้องต้นเรื่องการปฐมพยาบาลแก่นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น ปฐมพยาบาลนักเรียน นักศึกษาที่เกิดอุบัติเหตุในสถานศึกษา ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองในกรณีที่นักเรียน นักศึกษาเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วย ติดต่อแพทย์หรือเจ้าหน้าที่อนามัยมาปลูกฝี ฉีดยาในสถานศึกษาประจำปี เป็นต้น ให้ความสะดวกแก่นักศึกษาในการเข้าอยู่หอพัก ดูแลความประพฤติ นักศึกษาใน

หอพัก ดูแลทรัพย์สิน ดูแลรักษาความสะอาดและจัดสวัสดิการต่างๆ ในหอพัก เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น รายงานการปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับชั้น ปฏิบัติงานอื่นตามที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมาย

### 3.5.5.1 ความหมายของสวัสดิการ

สำเนา ขจรศิลป์ (2525 : 26) ได้กล่าวถึง การจัดสวัสดิการแก่ นักศึกษา ไว้ว่า การจัดสวัสดิการและบริการแก่นักศึกษานั้นถือว่าเป็นงานสำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนของสถาบัน กล่าวคือ

1. ช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน ช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการเรียนให้หมดไป เช่น การจัดที่พักอาศัย การจัดทุนการศึกษา การบริการด้านสุขภาพอนามัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

2. ช่วยให้นักศึกษาในการพัฒนาความเป็นคนโดยสมบูรณ์ (The whole person) เช่น ด้านความเป็นผู้ใหญ่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การส่งเสริมพลานามัย ปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การให้บริการด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงานหรือสถาบัน ในอันที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการในสถานศึกษานั้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ขนาด ระดับ ประเภท และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การจัดสวัสดิการ จึงเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

### 3.5.5.2 วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการในสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและการศึกษาเล่าเรียนนักเรียนนักศึกษา สร้างความรักความศรัทธาของบุคลากรต่อสถานศึกษาให้แน่นแฟ้นนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้ พอสรุปได้ดังนี้

เสริมวิทย์ สุภเมธี (2531 : 137) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้ 12 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษา เพื่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสในสถาบันการศึกษาของตน



2. เพื่อมุ่งใจในการจัดหานักศึกษาให้เข้ามาศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษานั้น ๆ
  3. เพื่อเสริมสร้างและบำรุงนักศึกษา ให้มีความยึดมั่น จงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อสถานศึกษาของตน
  4. เพื่อให้นักศึกษา ที่ดีมีคุณภาพ เมื่อจบการศึกษาไปแล้ว สามารถทำชื่อเสียงให้กับสถาบันได้
  5. ทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
  6. ป้องกันปัญหาความขัดแย้ง เพราะกิจกรรมด้านสวัสดิการจะสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนักศึกษา กับสถาบันและครูอาจารย์ในสถาบันนั้น ๆ
  7. เพื่อลดปัญหาในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา ในสถานศึกษาให้เบาบางลงและเพื่อเป็นการหาช่องทางช่วยเหลือตนเองให้ดียิ่งขึ้น
  8. เพื่อให้นักศึกษา มีความรัก ยึดมั่นอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานให้แก่สถาบันการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
  9. เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของนักศึกษาบางคนให้ดีขึ้น
  10. เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการเรียนของนักศึกษา
  11. เพื่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในกลุ่มสถาบันการศึกษาเดียวกันฉันพี่น้อง
  12. เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพจิตของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี
- เขวลักษณ์ คัลโนภาส (2523 : 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารนิสิต นักศึกษาในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้
1. เพื่อให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา
  2. เพื่อให้นักศึกษา พอใจต่อการบริหาร และการอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต
  3. เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน
  4. เพื่อให้นักศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถาบัน และมีความภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษาของตน
  5. เพื่อให้นักศึกษา ได้เข้าใจตนเองและค้นพบตนเอง
  6. เพื่อให้นักศึกษา ได้เข้าใจตนเองและค้นพบตนเอง
  7. เพื่อให้ศึกษามีความพอใจและเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบัน
- สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักศึกษาพัฒนาคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สร้างเจตคติที่ดีของนักศึกษาต่อสถานศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอน

### 3.5.5.3 หลักสูตรในการจัดสวัสดิการ

ในการที่จะจัดบริการด้านสวัสดิการแก่นักศึกษา ให้ได้ผลดีสามารถให้บริการแก่นักศึกษา ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ นั้น จำเป็นจะต้องมีหลักการจัดสวัสดิการนักศึกษาไว้ 10 ประการ คือ (กรมอาชีวศึกษา, 2537 : 24)

1. หลักแห่งความเสมอภาค การให้สวัสดิการแก่นักศึกษาทุกชนิด ทุกวิธี ต้องคำนึงถึงการให้นักศึกษา มีโอกาสเท่าเทียมกัน พยายามขจัดความมีอภิสิทธิ์ในด้านการรับสวัสดิการให้มากที่สุด

2. หลักแห่งผลประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับว่าคุ้มค่าในการจัดหรือไม่และเมื่อดำเนินการแล้วควรจะได้ผลประโยชน์มาสู่สถาบันการศึกษาด้วย โดยเฉพาะการสร้างชื่อเสียง

3. หลักแห่งความจงใจ ไม่ว่าจะจัดสวัสดิการใด ๆ ต้องเป็นสิ่งที่จงใจให้เกิดกำลังใจ และมีความพอใจที่จะกระทำหรือทำงานนั้น ๆ ให้เกิดผลดีแก่ตนเอง พยายามที่จะให้เขาพึ่งตนเองได้ และในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาของตน

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่จัด ควรจะเอื้อเพื่อความสะดวก เพื่อเกื้อกูลแก่นักศึกษา ได้ตรงตามความต้องการของนักเรียนนักศึกษา เพราะถ้าจัดไปโดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไร

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าเมื่อจัดแล้วต้องได้ผลดีที่สุดเกิดประโยชน์แก่นักศึกษามากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับผลประโยชน์จากการจัดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งความประหยัด การจัดสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย และการเสียประโยชน์มากกว่าได้ประโยชน์

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ที่มีปัญหาได้รับบริการ เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจเรียนหนังสือได้อย่างเต็มที่ไม่ให้เสียการเรียน แต่ถ้าการจัดสวัสดิการเรื่องใดไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแล้วไม่ควรทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะให้ผลดีการจัดจำเป็นต้องมีระเบียบแบบแผน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีระเบียบเรียบร้อยคล่องตัว ไม่ชักช้าเสียเวลา ทำให้เกิดความสะดวกนั่นเอง

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการให้แก่นักศึกษาต้องคำนึงถึงงบประมาณ ว่าการจัดทำโครงการใด เรื่องใดที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา มีทุนหมุนเวียนหรือใช้แล้วสูญเปล่า และมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของ นักศึกษาใน สถาบันการศึกษา ควรถือหลักความยุติธรรมในการจัดโครงการและการดำเนินงานในทุกกรณีไป

สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงหลักแห่งความเสมอภาค จัดบริการได้อย่าง เพียงพอและทั่วถึง ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดทั้ง ต่อบุคลากรและต่อสถานศึกษา

#### 3.5.5.4 การบริการด้านพยาบาล

กาญจนา ศรีกาพสินธุ์ (2533 : 342) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในเรื่องการจัดห้องพยาบาล ในสถานศึกษาไว้ว่า ห้องพยาบาลเป็นสถานที่ที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็น ศูนย์กลางในการให้การปฐมพยาบาลแก่เด็ก และเป็นที่พักของเด็กเมื่อเวลาเจ็บไข้หรือประสบ อุบัติเหตุ ห้องพยาบาลควรอยู่ในที่สงบเงียบ เช่น ห่างไกลสนามกีฬา ควรอยู่ในที่เข้าออกได้ สะดวก เช่น อยู่ชั้นล่างของอาคารเพื่อความปลอดภัย ควรจะอยู่ใกล้ห้องพักครู หรือที่ทำงาน ของครูใหญ่ ถ้าเป็นไปได้ห้องพยาบาลควรจะต้องมีด้านใดด้านหนึ่งยาวไม่น้อยกว่า 6 เมตร (เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบสายตา) สำหรับโรงเรียนที่มีนักศึกษาตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป หรือ โรงเรียนประจำ ถ้าสามารถสร้างโรงเรียนพยาบาลไว้ต่างหากได้ก็จะสะดวกดียิ่งขึ้น ภายในห้อง พยาบาลควรจะต้องจัดให้เป็นสัดส่วน เช่น มีที่นั่งสำหรับนักเรียนนั่งรอรับการปฐมพยาบาลหรือ การตรวจสุขภาพ มีห้องตรวจโรคของแพทย์ มีห้องพัสดุผู้ป่วย โต๊ะทำงานของผู้ดูแลห้องพยาบาล มีตู้สำหรับใส่ยาและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และมีอ่างล้างมือ เหล่านี้เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการและความปลอดภัยให้กับนักศึกษา ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หากนักศึกษาไม่ได้มีความกังวลในเรื่อง ดังกล่าวแล้ว เขาจะมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพอย่างมีความสุข รวมทั้งการให้บริการด้าน สุขภาพอนามัยที่สถานศึกษา จัดให้ด้วยความเอาใจใส่และต่อเนื่อง

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 331) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการ จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล องค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ระดับปานกลาง และช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 119) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำอำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 97 โรงเรียน ผู้บริหาร 97 คน ครูจำนวน 679 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวิตสังคมของครู สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ ร้อยละ 37.65

วรรณคดี ชูกาล (2540 : 113-115) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะ เวลาที่ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ และความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดารารัตน์ ธรรมมานุชิต (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักศึกษาในขอบข่าย งานปกครอง งานกิจกรรม งานโครงการพิเศษงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และงานสวัสดิการและพยาบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

วินัย นุชพิทักษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษาของบุคลากรในสถาบันราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในขอบข่าย 5 ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรม ด้านงานโครงการพิเศษ ด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และด้านงานสวัสดิการและพยาบาล อยู่ในระดับมาก

กัลยาณี พรหมทอง (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณารายด้านพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากัน การสร้าง

แรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญที่ .01

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยามมาริโน,สแปงเกอร์เลอร์และแบส (Yammarino,Spanger & Bass. 1993 : 81-102) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานแบบสำรวจระยะยาว (Longitudinal investigation) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของนายทหารเรือสหรัฐ ที่จบมาจากโรงเรียนนายเรือสหรัฐ (United States Navel Academy : USNA) และได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ ข้อมูลระยะยาวซึ่งเกี่ยวข้องกับทหารเหล่านี้ รวบรวมจากการบันทึกของ USAN และข้อมูลจากนายทหารชั้นรองลงมา 793 นาย และผู้บังคับบัญชาของนายทหารเหล่านี้ ตั้งแต่เวลาที่ได้รับมอบหมายงาน ผลการวิจัย พบว่า สนับสนุนแนวคิดที่เป็นโมเดลของความเกี่ยวข้องระยะยาว ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของนายทหารเรือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางทหารขณะที่เป็นนักเรียนที่ USNA ได้ สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายที่ตามมาภายหลังได้ และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานขณะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยงานบนผิวน้ำได้ และยังพบอีกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย ขณะที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ สามารถทำนายผลกระทบพฤติกรรมผู้นำของพนักงานได้

เคลเลอร์ (Keller. 1995 : Abstract) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความแตกต่างโดยศึกษากลุ่ม โครงการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial R & D) จำนวน 66 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพโครงการที่สูงขึ้นในโครงการวิจัยต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

แบส (Bass. 1994 : 130 -139) ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพความพยายาม และความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE- A ) และแบบเชิงรับ (MBE- P) และการปล่อยตามสบาย (Laissezz – faire) ตามลำดับ

## 5. สรุปแนวคิดและหลักการนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในและต่างประเทศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Bass ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยสนับสนุนมากมายและนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่า เป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน และเป็นหัวใจการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครู ใช้การบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2529 แก้ไขเพิ่มเติม 2537 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 8) ที่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารกิจการนักศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านงานปกครอง
2. ด้านงานกิจกรรม
3. ด้านงานโครงการพิเศษ
4. ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
5. ด้านพยาบาลและหอพัก

จากแนวคิดและหลักการสำคัญทั้ง 2 ประการ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้