

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

อาริษา วัฒนครใหญ่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2560

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS
CHARACTERISTICS AND STUDENT CARE SYSTEM MANAGEMENT
IN SCHOOLS PERCEIVED BY THE TEACHERS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 11
IN CHUMPHON PROVINCE

ARISA WATNAKHONYAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of Master of Education
Program in Educational Administration

Graduate School

Suratthani Rajabhat University

2017

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) การศึกษา ถือเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่รากฐานของชีวิต ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ยิ่งสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น กระบวนการจัดการศึกษาจึงควรจัดให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ เพราะมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกช่วงอายุอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 4 ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 24 ที่ได้กล่าวถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีความรอบรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อให้การศึกษามีการขับเคลื่อนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณธรรมในการบริหารงานจึงจะสามารถเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน มีการวางแผนนโยบาย และยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ เป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษา สร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีการสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 19)

การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้รับการยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมีมาตรฐานตามตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานตามโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน โดยนำเอาศักยภาพด้านภาวะผู้นำมาใช้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้นักเรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถมีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความศรัทธาความผูกพันความพึงพอใจต่อครูนักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อเป็นพลังในการจัดการศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่มีความรู้มีความสามารถมีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์มีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนและชุมชนเป็นสำคัญซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พัฒน์, 2550 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในการเสนอความต้องการแสดงความคิดเห็น เพื่อประสานงาน หรือสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (อ้อย สัมรัมย์, 2554 : 1)

การจัดการศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทัน ในเวทีโลก”

พัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคตผลิตกำลังคนรองรับการพัฒนาประเทศเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ สร้างองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 13) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรู้จักแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สุนทร สีนพพานนท์, 2555 : 8)

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์ สังคม มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการสื่อสารด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจด้านการเมือง ด้านสังคมการระบาดของสารเสพติดปัญหาครอบครัวปัญหาพฤติกรรมทางเพศ การตั้งครกรรไม่พร้อม การออกกลางคัน ปัญหาอาชญากรรมและความรุนแรง ปัญหาการแข่งขันในทุกรูปแบบก่อให้เกิดความทุกข์ความเครียดความวิตกกังวลซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของทุกคนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคมแม้ว่าความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศแต่ก็มีผลกระทบต่อเยาวชนในการดำเนินชีวิต การคิด การแก้ปัญหา ขาดทักษะชีวิต ขาดประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งในการพัฒนาการศึกษา นอกเหนือจากการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถต้องมีการพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่ไปพร้อมกันโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนและแก้วิกฤติทางสังคมจึงต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาให้ส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนด้านความรู้ ความคิด เสริมสร้างทักษะชีวิตในการป้องกัน และช่วยเหลือนักเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข จึงได้ร่วมกันวางรากฐานในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยกำหนดให้สถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ ความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบและต่อเนื่อง จึงมีการนำระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพราะเมื่อนักเรียนก้าวเข้าสู่ช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่มีภาวะทางอารมณ์แปรปรวนสูงวุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่สมบูรณ์มีความสับสนกับบทบาทของตนเองในสังคมขาดทักษะและประสบการณ์ในการเผชิญกับ ปัญหาความรู้สึกสับสนในการปฏิบัติตนการวางตัวต่อเพื่อนและผู้อื่น จึงมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่นแต่งกายผิดระเบียบไม่มีสัมมาคารวะพูดจาไม่สุภาพได้เสียงดังก้าวร้าวกระด้างกระเดื่องเก็บตัว เหม่อลอยเชื่องซึม(กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2550 : 4 - 5) ซึ่งจากรายงานของกรมสุขภาพจิต พบว่าปัญหาของเยาวชนที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาร้อยละ 30 ของนักเรียนมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหา สุขภาพจิตที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่นมีอาการซึมเศร้าเก็บตัว หือแท้หมดหวัง ขาดกำลังใจ มีปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์คิดหาทางออกด้วยการฆ่าตัวตาย (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2552 : 20 - 24) นอกจากนี้เยาวชน 1 ใน 10 เท่านั้นที่ได้รับการช่วยเหลือให้เข้าใจปัญหาของตนเอง และ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการแก้ปัญหา และในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน พบว่านักเรียน มีปัญหาหลายประการเช่นปัญหาครอบครัวบิดามารดาหย่าร้างแยกกันอยู่ปัญหาด้านเศรษฐกิจบิดา มารดาทำงานอยู่ต่างจังหวัดนักเรียนต้องอาศัยอยู่กับญาติหรืออยู่กันตามลำพังสภาพเช่นนี้ทำให้นักเรียน มีจิตใจว่าเหว่รู้สึกโดดเดี่ยว ขาดความรัก ความอบอุ่นขาดที่พึ่งทางใจ ขาดกำลังใจ ขาดคนแนะนำ ให้คำปรึกษา ทำให้เกิดผลกระทบต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ตื่นสายขาดเรียนบ่อยมาเรียน อย่างไม่มีความสุขไม่มีสมาธิในการเรียนหนีเรียนผลการเรียนตกต่ำนักเรียนกลุ่มนี้หากถูกชักจูงไปในทาง ที่ไม่ดีเช่นการใช้สารเสพติดเที่ยวเตร่มั่วสุมหรือถูกชักจูงให้ก่อเหตุที่ไม่ถูกต้องอาจคล้อยตามได้ง่าย นำไปสู่การเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่ง ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน โดยเน้น กิจกรรมส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ปัญหาและการคุ้มครองเด็ก เพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้รับการดูแล ช่วยเหลือจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข โดยผ่านกระบวนการศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และมีการพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ สามารถดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะบ่มเพาะเยาวชนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ ต่าง ๆ รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการมีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการตัดสินใจและการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพนำพาให้ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันส่งเสริมพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีภารกิจหลักในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพรโดยจังหวัดชุมพรมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 22 โรงเรียน จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา พ.ศ. 2557 พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในส่วนของจังหวัดชุมพร ประชาชนและผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างครบถ้วน ผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการอบรม ดูแลเอาใจใส่บุตรหลานประกอบกับสภาพชุมชนรอบสถานศึกษาบางแห่งมีแหล่งอบายมุขและสิ่งเสพติดเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเลียนแบบยากต่อการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังต้องมีการพัฒนา และแก้ปัญหาดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น ต้องมีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน มีการประสานความร่วมมือกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 14) บทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการดำเนินงานและการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ เพื่อแสดงถึงศักยภาพในการทำงานที่มีคุณภาพมีมาตรฐานนำไปสู่การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ

2. ศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 22 โรงเรียน รวม 993 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พิสนุ พงศรี, 2551 : 109) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรโดยสังเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของ Likert, Rensis (1967); Barnard, Chester L. (1969); สุตา หมิ่นจง (2554); สันทนิย์ บุญถนอม (2554); ยุทธพงษ์ กิ่งวิจิต (2555); ศิริรัตน์ สุวรรณระ

(2555) ; สุธน พรหมพฤษ (2555) ; สุนันทาพ่วงเพชร (2555) ; ชิสา เพตาเสน (2557) ; สมนึก อินทรเทพ (2558) ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ

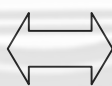
และในส่วนของการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังเคราะห์ตามแนวคิดของพิชญ์มณเฑาะว์ ลีกำเนิดไทย (2544) ; กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ; หัสพงศงานดี (2551) ; ไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ์ (2555) ; สุมาลี ทองงาม (2555) ; เกษราภรณ์ กลับ (2556) ; ฤทัยทิพย์ พัดทอง (2556) ; ยุวดี ปั่นงา (2556) ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในครั้งนี้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการมีภาวะผู้นำ
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการตัดสินใจ



การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1. ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน
2. ด้านการดำเนินงานตามแผน
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม
4. ด้านการประเมินผล

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เข้าใจได้ตรงกัน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ รวมทั้งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้คล่องแคล่วตัดสินใจอย่างมีเหตุผล กระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การกำกับติดตาม การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีลำดับขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับจุดหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายเน้นฝึกทักษะกระบวนการคิดให้กับนักเรียน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการบุคคลเพื่อกระตุ้นความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เน้นการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ร่วมกันพัฒนาความสามารถของครูและนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านจุดหมายและโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การรับฟังความคิดเห็น การสื่อสารทำความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ

1.4 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารสถานศึกษา การแก้ไข ปรับปรุง การแก้ปัญหา ความสามารถในการคาดการณ์และการรวบรวมทางเลือก มีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างหลากหลาย มีลำดับขั้นตอน

มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสมนำไปสู่แนวทางในการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา

2. ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานในการทำงานโดยครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน มีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้ปกครองชุมชน บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านรวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริมจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการทำความเข้าใจความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันในแต่ละด้าน ซึ่งช่วยให้ครูมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา เช่น ด้านความสามารถด้านสุขภาพด้านครอบครัวด้านความปลอดภัยหรือพฤติกรรมด้านอื่น ๆ

2.2 การคัดกรองนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยพิจารณาข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ ที่ได้มาจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล นำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อการจัดแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ซึ่งการจัดกลุ่มนักเรียน มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องสามารถส่งเสริมและพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามระดับความสามารถมีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทั้งนักเรียนกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาเพื่อส่งเสริมจุดเด่นและพัฒนาจุดด้อยให้นักเรียนรู้จักตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีทักษะในการดำเนินชีวิต โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการหาวิธีช่วยเหลือนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีการประเมิน ติดตาม และรายงานผลอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ

2.5 การส่งต่อนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาต้องการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น โดยการส่งต่อแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือการส่งต่อภายในไปยังครูฝ่ายปกครองครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง และการส่งต่อนอกไปยัง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างถูกต้อง และรวดเร็วขึ้น

3. การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ โดยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีคณะทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งประกอบด้วย

3.1 ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการทำงาน กลยุทธ์การทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยศึกษานโยบาย มาตรฐาน แนวทางการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วางแผนการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้เหมาะสมกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการกำหนด มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการดำเนินงานตามแผน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการประชุม ปรึกษาหารือ ระดมความคิด หาแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ให้ครบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

3.3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคลากรหรือคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานและการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการประเมินผล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคลากรหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามมาตรฐานและแผนการประเมิน นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนา จัดทำรายงานสรุปผล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

4. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
5. **ครูผู้สอน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
6. **สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ สิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักการ แนวคิดและกระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหารโดยส่วนใหญ่มักจะใช้กับการบริหารในระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบาย และการกำหนดแผนที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และจุดมุ่งหมายในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งมีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

อนันต์ ปานสังข์ (2552 : 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหาร

(Administrative Resources) ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการตามกระบวนการบริหาร (Process Administrative) โดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เช่นเดียวกับ สุนทร โคตรบรรเทา.(2554 : 2 - 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงาน กับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ให้เด็กและเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่ดี มีค่านิยมที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของสังคมโดย กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 23) กล่าวว่า การบริหาร สามารถใช้คำสองคำทดแทนกันได้ คือคำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) แต่ความหมาย ที่แท้จริง คำว่า “การบริหาร” มักจะใช้กับการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไป ปฏิบัติ ซึ่งใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “การจัดการ” ใช้กับ งานที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจเอกชน แต่ทั้งสองคำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของผู้บริหารทั้งสิ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดร่วมกันดำเนินการ เพื่อทำให้คนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ นักเรียนมีความเจริญ งอกงามตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การบริหารการศึกษาจึงถือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม สามารถพัฒนาตนเอง ตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดย กระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน เช่นเดียวกับสิริพร รอดวิจิตร (2557 : 14) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการ ปฏิบัติ กิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุด เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และเป็นคนดีโดยสมบูรณ์

Simon (1960) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Terry (1960) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการหน่วยงาน การวางแผน การอำนวยการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่เช่นเดียวกับ Carter V. Good (1973) กล่าวว่า การบริหารเป็นเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน ในองค์กรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

Sergiovanni (1987) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Barnard (1989) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ ร่วมกัน เช่นเดียวกับ Hersey, Blanchard and Johnson (2001) กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Oskars Zids (2006) ได้กล่าวว่า มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม A ให้ความหมายของคำว่า “การบริหารการศึกษา” เป็นศาสตร์ทางการบริหารสาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องระบบ หน้าที่ และโครงสร้างของสถาบันทางการศึกษา การจัดกิจกรรม ที่ให้ผลสัมฤทธิ์ การประเมินผล รวมทั้งการวางแผนการ จัดองค์การ การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานที่ดีสำหรับบุคลากรและทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ และ ข้อมูลข่าวสาร ส่วนกลุ่ม B ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นปัญหาหนึ่งทางด้านการศึกษา ที่ต้องมีการแก้ไขอย่างจริงจัง

กล่าวโดยสรุป การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนโดยคน เป็นกระบวนการทำงาน ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เพื่อ ขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องมีการใช้กลยุทธ์ วิธีการ บริหาร กระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล ใช้บทบาทของการเป็นผู้นำในการนำผู้อื่นให้ทำงาน ตามวัตถุประสงค์ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารใช้ในการนำพาองค์การไปสู่จุดหมายปลายทาง ขององค์การ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ดังนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2550 : 2 - 3) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร มีหน้าที่ในการจัดการ ให้บรรลุเป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์การ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ
2. การจัดองค์การ หมายถึง การนำแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากร
3. การนำ หมายถึง การจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ
4. การควบคุม หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐาน

ในการวัดผลการทำงานในองค์การ เช่นเดียวกับ ศิริชัย ชินะดังกูร (2554 : 3 - 12) กล่าวถึงกระบวนการบริหารแบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต โดยมีการคำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดไว้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม
2. การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่สำหรับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. การอำนวยการและการสั่งงาน หมายถึง การอำนวยการให้ปฏิบัติงานตามแผนต่าง ๆ
4. การตัดสินใจ การบริหารงานในทุกขั้นตอนต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
5. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูล ข่าวสารจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจากผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร
6. การประสานงาน หมายถึง การที่คณะบุคคลร่วมกันประกอบกิจการใดกิจการหนึ่ง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
7. การควบคุมงาน หมายถึง การควบคุม หลังจากมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุป การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการทางการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดการองค์การ ซึ่งเป็นสถานะที่ผู้นำมีความพยายามใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น การควบคุม การอำนวยการ การสั่งงาน และการประสานงาน เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติ และตามนโยบายของรัฐ สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

บังอร จันกรม (2552 : 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปเพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา และผลผลิตของสถานศึกษา คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายในและภายนอกอย่างแท้จริง

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 122) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการจัดการศึกษาในทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนก็จะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพราะหากระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารจะต้องรู้จักวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารงานจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะในการดำเนินงานผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ต้องมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน ในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องนำเทคนิค กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา

สมคิด มาวงค์ (2554 : 11 - 12) และ สลิลรัตน์ ดั่งทองกุล (2558 : 18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากกลุ่มบุคคลหลายคน หลายฝ่าย ร่วมมือกันบริหารจัดการ มีผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนขุมพลัง สำหรับการพัฒนา นักเรียน บุคลากร สถานศึกษา และประเทศชาติต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีความร่วมมือ ร่วมใจกันดำเนินงาน มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มีการวางแผน การวินิจฉัย การสั่งการ การควบคุม และการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้ นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการ ศึกษา มากที่สุด โดยมีกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงาน คอยกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และเป็นระบบ มีการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อ นำสถานศึกษาให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการนำ สถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2552 : 20) กล่าวว่า ผู้บริหาร ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ของหน่วยงาน เพราะในการบริหารจัดการ การดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับไพบุลย์ จำปาปัน (2555 : 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการหน่วยงาน ซึ่งการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร จัดการ สามารถตัดสินใจ สั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการ บริหารจัดการ มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ มีเทคนิค วิธีการ ในการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อนำองค์การไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร

จัดการที่ดีก็จะทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ นำไปสู่การจัดการ และการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความคิดเห็นของสุวรรณ น้อยเขียว (2551 : 29) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงความสามารถในการจัดการ การใช้ปฏิภาณไหวพริบ และประสบการณ์ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ทั้งผลงาน และน้ำใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยสมพิศ ไหมงาม (2555 : 143) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำครบถ้วนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด แสดงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เช่น บทบาทด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีคุณภาพจะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

อติดา คำปลั่ง (2554 : 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยเป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา กล่าวตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กรได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำข่าวสารเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เป็นผู้นำด้านการบริหารการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักของคนในชุมชนว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับไพบุลย์ จำปาปั่น (2555 : 19) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งตามหลักการบริหารงานแต่ละด้านที่สำคัญมี 2 ประการ คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ เทคโนโลยี นวัตกรรม สารสนเทศ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ และผู้บริหารจะต้อง

อาศัยทักษะการบริหารโดยใช้ความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการบริหารจัดการ และมีการวางแผนด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานความร่วมมือ ร่วมใจกับผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ในส่วนของ ชัชชัย ไชยโย (2555 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสวมบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู และมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามผล การสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผลทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 183) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญที่สังคมคาดหวัง (Expectation) ต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Position) ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งแต่ละระดับจะมีบทบาทแตกต่างกันตามสถานภาพ (Status) ของแต่ละตำแหน่ง

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา การใช้ปฏิภาณไหวพริบ ประสพการณ์เพื่อพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาท และหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เช่น บทบาทด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงออกในการบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับ ผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้บริหารใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน

ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะที่ดีย่อมเกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความเข้าใจ ในกระบวนการบริหาร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

สัมมา รณิธย์ (2553 : 68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะมีอำนาจในการ วินิจฉัย สั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะผู้บริหาร ที่พึงประสงค์นั้นควรที่จะประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และคุณลักษณะทางสังคม

บวร เทศารินทร์ (2556) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร ต้องมีแนวปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ คือ มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความกล้าหาญ มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจ อย่างชาญฉลาด สุขภาพ รู้จักแสวงหากัลยาณมิตร ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ ฝึกฝนพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ
2. คุณลักษณะของผู้บริหาร ต้องมีลักษณะภายในที่สามารถปลูกฝัง และฝึกได้ คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสายตาวีไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตรงไปตรงมา ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ มองปัญหาชัดเจน ใช้ปัญญาในการ แก้ปัญหา กล้าตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม เป็นผู้มีศิลปะในการประนีประนอม
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำโดยมีคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี คือ เป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล ลึก ฉลาด มีความสามารถในการใช้ภาษา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสำเร็จในด้านวิชาการ และด้านการบริหาร มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ มีระดับจิตใจสูง
4. คุณลักษณะของผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงาน กิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเอง และความร่วมมือของผู้อื่น มีลักษณะเด่นคือ มีความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้อง สามารถจับประเด็นได้รวดเร็ว แสดงความคิดเห็นได้ทันการณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี พร้อมทั้งจะปรับตัวอยู่เสมอ มีระเบียบ มีความละเอียด รอบคอบ เคร่งครัด เรื่องเวลา มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการประสานงานได้ดีเยี่ยม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะ หรือ พฤติกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัว ของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษา มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาท และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งควบคุม บังคับบัญชา การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในองค์กร ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสม ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้าง แรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกำหนดนิยาม และให้ ความหมายโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการมีภาวะผู้นำ

ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายใน สถานศึกษา คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร การมีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่ง ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ผู้บริหารจึงถือเป็นบุคคลหลักที่มีความสำคัญ ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคล และทรัพยากรภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มี การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550 : 13 - 14) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องบริหารองค์การได้สำเร็จ โดยใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำหรือภาวะผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำ โดยการใช้อิทธิพล (Influence) ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติราชการ

2. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ มีอิทธิพล มีความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่ง มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการณ์หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ธวัช บุญยณณ์ (2550 : 2 - 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 4 - 5) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่าเทียมกัน แบ่งเป็น ผู้นำเป็นทางการ (Formal Leader) เป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลของกลุ่มกับผู้นำไม่เป็นทางการ (Informal Leader) ซึ่งเป็นบุคคลที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ซึ่งคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ประกอบด้วย ความมีชีวิตชีวา ความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ ไร่แรงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทนต่อการทำงานหนัก ทนต่อความลำบากโดยไม่ปริปาก หรือแสดงอาการท้อแท้ให้พบเห็น

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 140) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม สอดคล้องกับปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) ซึ่งได้กล่าวว่า ความมีภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความกล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำจึงมีพลังความสามารถในการสร้างศรัทธาให้บุคคลอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ ไม่ใช่ด้วยการบังคับข่มขู่หรือใช้อำนาจ

ณัฐพงศ์ บุญยารมณ (2553 : 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ และความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และองค์การ

ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร (2553 : 22) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หลายองค์การพยายามหาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้ผู้นำเหล่านี้เป็นผู้ผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร และจากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนในเรื่องของภาวะผู้นำ ยืนยันว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จเป็นผลมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กร ให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งในการเป็นผู้นำที่ดีมีคุณสมบัติ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคนที่มีมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น มองเห็นโอกาสในอนาคตได้ และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตแล้วก็ต้องสามารถกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน

2. ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม เป็นการนำแผนงานที่กำหนดไว้มากระจายสู่พนักงาน และทีมงาน โดยพิจารณาความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะกับงานแต่ละอย่าง เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้ตามที่นัด และให้โอกาสคนอื่น ๆ ได้ทำงาน ผู้นำอาจจะต้องยอมรับความเสี่ยงในเรื่องนี้ ยอมรับที่จะไว้วางใจพนักงาน และเชื่อว่าพนักงานจะสามารถทำงานนั้นได้

3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทั้งงานเน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดี ผู้นำก็ต้องมีทักษะในการสื่อความที่ดี มีความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในทีม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เวลาทำงานก็จะเน้นให้ทุกคนร่วมกันทำงาน

4. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

5. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจพนักงานที่มีผลงานไม่ดี และพยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่ดีจะพยายามพัฒนาให้พนักงานทำงานให้ได้ ผู้นำที่ดีจึงเปรียบเสมือนครูที่สอนพนักงานทั้งด้านความรู้ในการทำงาน และเป็นตัวอย่างสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย

ไพบูลย์ จำปาปัน (2555 : 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ นำ เป็นหัวหน้าหรือเป็นบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และทุกคนให้การยอมรับนับถืออย่างเต็มใจให้เป็นผู้ นำในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานเพื่อนำพาให้องค์กรดำเนินไปด้วยความเจริญก้าวหน้าและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 75 - 76) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา โดยผู้บริหารไม่ได้มีความสามารถมาตั้งแต่เกิด แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 181 - 179) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนในกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เป็นผู้มีสังคมดี คือ มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสนใจ และใช้กิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีแรงกระตุ้นภายใน คือ มีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวผู้นำ เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา

ที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีทัศนคติที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่า และ ศักดิ์ศรีของตนเอง และของลูกน้อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มองโลกในแง่ดีในการที่จะทำให้ กิจการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จตุพร สังขวรรณ (2557 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ทักษะที่มีความจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ การนำตนเอง (Leading Self) การนำทีม (Leading Team) การเป็นผู้นำในการปรับปรุงกระบวนการ (Leading Process) และการนำองค์การ (Leading Organization)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ดีจะต้องบริหารองค์การได้สำเร็จ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความราบรื่น ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงาน คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จเป็นผลมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการ ตัดสินใจ ตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ มีความฉลาด ไหวพริบดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสนใจและใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน บริหารกิจการต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนด หน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง ขึ้นอยู่กับว่าอยู่บนพื้นฐานการ บริหารขององค์การประเภทใด การบริหารจะมีลักษณะแตกต่างกันที่เป้าหมายขององค์การ เทคนิค และประสบการณ์ การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เห็นผลนานกว่าการบริหารธุรกิจซึ่งกว่าจะรู้ ว่าบริหารผิดพลาดเด็กก็เรียนจบไปนานแล้ว ส่วนด้านธุรกิจหากผิดพลาดก็จะรู้ได้เร็วมากและบทลงโทษ ก็จะรุนแรงกว่า ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การ เพราะเป็นบุคคลที่สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยพลังความคิด ความกระตือรือร้น หากปราศจากผู้นำการริเริ่มก็จะไม่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ ก็จะดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง

นิติมา เทียนทอง (2544 : 17) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรได้รับการ ประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษา สถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินได้ตามลักษณะพลวัตร ภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การอยู่ในระหว่างการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไข

ความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคลโดยจะเป็นผู้ที่ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ การวางแผน การมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การตัดสินใจ และการจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในสถานศึกษาดำเนินตามแนวทางที่ต้องการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันเหตุการณ์ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล กระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำของกลุ่ม มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะการบริหารงานในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี มีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นเสาหลักของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงขับหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะแสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เขาทุ่มเท เอาใจใส่ต่องานที่ทำนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก แรงจูงใจจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและความสุขในชีวิต การประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจไม่ใช่ทำได้เพียง บางคนเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถทำได้อย่างประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เนตรชนก นามเสนาะ (2549 : 9) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการเรียน และการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ย่อมทำให้ตั้งใจศึกษาหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 9) ซึ่งกล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการ และแนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ ทำให้มีความพยายาม มีความอดทนในการทำงาน มีทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ โดยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow ' s Motivation Theory, 1954) มีความเชื่อว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラバใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไปแต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ
2. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herberg ' s Motivation Theory, 1959) เชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับ ยกย่องนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 6) ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

อัจฉรา นารถพจนานนท์ (2549 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการหรือแสดงออกบางอย่างตามความชอบของตัวเอง เพราะบุคคลใดก็ตามที่มีแรงจูงใจภายในย่อมแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความยินดี ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกเกือบทั้งสิ้น

การตี อนันต์นาวิ (2552 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจ ในกิจการนั้นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับจันทราณี สงวนนาม (2553 : 252) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553 : 26 - 27) ได้กล่าวถึง การเกิดแรงจูงใจไว้ว่า

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพราะมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinctive) คือ ความเชื่อที่ว่า คนเรามีปฏิกิริยาตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาการตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจก็จะเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคน และสัญชาตญาณนี้จะเป็สิ่งที่กำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนอง ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ไว้เรียบร้อยแล้ว

3. เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถ ในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจการทำให้ต่าง ๆ โดยคิดว่าคนเรามีความตั้งใจ และความปรารถนา (Welling and Desiring) ของมนุษย์ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เชื่อว่าคนเราทุกคนมีอิสระที่จะกระทำ หรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยมีเหตุผล และรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไร และได้สนใจ ว่าอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

4. เกิดจากแรงขับ (Drive) แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงการจิตวิทยา ซึ่งในปัจจุบัน เชื่อว่า พฤติกรรม และอุปนิสัยของมนุษย์จะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความ แตกต่างกันไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้สะสมเป็นเวลานาน ตามระบบของการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ

Hodgetts (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นเกิดจาก ความต้องการ (Need) แรงกดดัน (Drivers) หรือความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้พยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมที่ถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ จะมีลักษณะ ที่แตกต่างกันในแต่ละคน การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

แรงจูงใจของมนุษย์มีหลายรูปแบบ เราอาจถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน เพื่อสนองความต้องการทางกาย หรือความต้องการด้านอื่น ๆ ที่มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ต้องการคำชมเชย ต้องการอำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพัน และอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยทั้งภายใน และปัจจัยภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายใน ของตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานจะมองว่าองค์กร คือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอก ตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การยอมรับ ยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจเฉพาะต้องการ รางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ เช่น คนงานทำงานเพียงเพื่อ แลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยัน ตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้ได้ความดีความชอบ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ (Motive) เปรียบเสมือนแรงขับหรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความ มุ่งมั่น มีเป้าหมาย ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ในองค์กร หน่วยงาน กระตุ้นให้เกิดความทุ่มเท เอาใจใส่ต่องานที่ทำ นำไปสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายใน ของตัวบุคคล แรงจูงใจซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม แรงจูงใจจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจ เพราะนอกจากนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของคนใน องค์กรแล้วยังนำไปสู่การสร้างความรัก และความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อีกด้วย เมื่อเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน งานย่อมออกมาดี มีคุณภาพ ครู บุคลากร ในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นพลังให้เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล เกิดเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การสร้างแรงจูงใจถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สจวน สุทธิเลิศอรุณ (2550 : 343 - 348) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กล่าวถึง การจัดหาแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์หรือพนักงานในองค์การ ได้แก่ ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา เช่น จัดให้มีห้องทำงานที่ถูกสุขลักษณะ แจกชุดปฏิบัติงาน มีบริการที่พักอาศัย การให้เบิกรักษาพยาบาลของตนเอง และครอบครัว จัดอาหารกลางวันหรือจ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารกลางวัน ตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคง ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน จัดระบบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านสังคม เช่น จัดระบบการติดต่อสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์การ เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จัดกิจกรรมให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงานได้รู้จัก และมีปฏิสัมพันธ์กัน ในด้านความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น จัดทำป้ายประกาศพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี ความต้องการความสำเร็จ เช่น มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งไปศึกษาต่อฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้อีกทางหนึ่ง

2. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเดออร์ กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนองความต้องการให้พนักงานได้พบกับความสำเร็จในงาน ให้พนักงานได้มีอำนาจตามความเหมาะสม สนองความต้องการให้พนักงานได้มีความรัก และผูกพันกับเพื่อนมนุษย์

3. ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต จัดสนองความต้องการด้านสรีระวิทยา เช่น การจัดหาเรื่องปัจจัยสี่ สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต สนองความต้องการในด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย เพื่อให้ชีวิตมีความสุข ความต้องการด้านการติดต่อ การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีจดหมายประกาศ ข่าวสาร หรือเสียงตามสายให้พนักงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวขององค์การ จัดกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานได้สังสรรค์กันตามความเหมาะสม และการต้องการความเจริญก้าวหน้า การจัดระบบพัฒนาบุคลากรให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทน การได้รับมอบหมายงานที่พึงพอใจ ได้รับการไว้วางใจ ความพึงพอใจจากโอกาสความก้าวหน้า การได้รับการพัฒนา สามารถลดความไม่พึงพอใจในด้านการกำหนดนโยบาย ลดความไม่พึงพอใจงานด้วยการจัดระบบนิเทศงานที่ดี การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การจัดระบบเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เหมาะสม การส่งเสริมสภาพให้แก่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กร การสร้างความมั่นคงในงาน และในองค์กร

5. ทฤษฎีความต้องการของวรูม กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การจัดระบบงานที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกชอบในคุณค่าของผลงานที่ทำ และอยากตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การจัดระบบงานที่ดีเพื่อให้พนักงานได้ใช้ความมานะอดุสาหะ พยายามทำงานให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าเรามีโอกาส มีความเป็นไปได้ว่าจะได้พบกับความสำเร็จตามความคาดหวัง มีการจัดระบบที่ดีเพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในเครื่องมือวัดและประเมินประสิทธิผลของงาน มีระบบคุณธรรมในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 184) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ คือ การสร้างพลังให้เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทน หรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

Barnard (1978) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความห่อเหี่ยวที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงาน ถ้าหากความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพึงพอใจร่วมกันในหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน ตลอดจนวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

Michael (1990) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ และการแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการแน่นอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ Harold Koontz (1993) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นการผลักดันหรือการขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

David A, Decenzo (1988) และ Schermerhorn (2003) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในใจของแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะส่งผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จเป็นกำลังใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ มีการแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการแน่นอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การจัดหาแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์หรือพนักงานในองค์กร การสนองความต้องการให้พนักงานได้พบกับความสำเร็จในงาน การได้รับค่าตอบแทน ชะเมย การได้รับมอบหมายงานที่พึงพอใจ ได้รับการไว้วางใจ ความพึงพอใจจากโอกาสความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายที่องค์กรหรือที่สถานศึกษาตั้งไว้

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลผลิต และผลิตผลของงานซึ่งจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีการขององค์การแตกต่างกัน การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ผู้มีลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการบุคคล เพื่อกระตุ้นความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เน้นการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ร่วมกันพัฒนาความสามารถของครู และนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนา

สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำเรื่อง การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษา คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารในทุกองค์การ ไม่ว่าจะมีความเล็กหรือขนาดใหญ่ ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ การตัดสินใจสั่งการ การประสานงาน การสร้างวิสัยทัศน์ ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

นิตยา คุวิสิษฐ์โสภิต (2553 : 120 - 122) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือหัวใจของการทำงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะ วิธีการที่ถูกต้องในการติดต่อสื่อสาร คือ ต้องเตรียมความพร้อมในด้านเนื้อหา รู้จักระดับผู้ฟัง รู้ว่าต้องการอะไรในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่ชัดเจนทำให้ผู้ฟังมองเห็นภาพ มองดูผลย้อนกลับโดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ฟัง และสร้างความประทับใจให้ผู้ฟังด้วยการติดต่อสื่อสาร คือ การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยทั่วไป อย่างสามัญ การสื่อสารเป็นกระบวนการที่นำข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งจะแบ่งการสื่อสารออกเป็น 2 ประเภทซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ John M. Fittner and Robert V. Presthus (1960) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ที่มีระเบียบแบบแผน และเป็นไปตามที่กำหนด เช่น การติดต่อสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ในทางราชการที่มีลักษณะการนำเอานโยบายการตัดสินใจหรือข้อแนะนำผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา การนำข้อเสนอแนะหรือการสนองตอบกลับมายังผู้บริหาร หรือการแจ้งนโยบายไปทั่วองค์การ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสาร ด้วยความคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว เป็นลักษณะของบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่มบุคคล การติดต่อสื่อสารอาจทำได้ 3 ลักษณะ คือ

- 2.1 การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One Way Communication หรือ Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง กล่าวคือ ตามสายการบังคับบัญชา คือ คำสั่ง นโยบายระเบียบ การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ขั้นตอนการดำเนินงานหรือการทำงานซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นลายลักษณ์อักษร

2.2 การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นลักษณะเพื่อสนองตอบจากการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง หรืออยู่ในรูปแบบการเสนอความคิดเห็น ร้องทุกข์ หรือการรายงาน เป็นต้น

2.3 การติดต่อสื่อสารหลายทาง (Multidirectional Communication) เป็นการติดต่อซึ่งนอกจากแบบจากบนลงล่าง และแบบจากล่างขึ้นบนแล้วยังมีแบบแนวนอน เช่น การให้คำปรึกษา การประชุมกลุ่ม และการรายงานผล สำหรับวิธีการในการติดต่อสื่อสารในทางปฏิบัติทำได้ 2 ลักษณะ คือ ภาษาพูดกับภาษากาย เป็นต้น

สมชาติ กิจยรรยง (2552 : 18 - 25) กล่าวว่า ศิลปะการพูดสำหรับผู้นำ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มคน การพูดเป็นหนทางที่จะทำให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น การพูดเป็น คิดดี และมีศิลปะในการพูด ทำให้เราสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสารไว้ 10 ประเด็น คือ มีบุคลิกดี มีความกระตือรือร้น สนใจร่วมมือ ใช้สื่อช่วยสอน ไม่อ่อนประสบการณ์ การงานสำเร็จดี มีความสามารถในการพูด ถอดหัวใจคนเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ และไม่หลงตัวเอง จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่ได้รับการศรัทธา เชื่อถือหรือเชื่อมั่นจากกลุ่มคนในสังคม ซึ่งไม่ได้หมายความว่าต้องมีคนรักหรือมีคนเคารพเสมอไปแต่ต้องมีกลยุทธ์ในการพูด กล่าวคือใช้เทคโนโลยีใหม่ เข้าใจง่าย ได้เนื้อหา พาสงก ปลุกความคิด พิชิตปัญหา สามารถเปลี่ยนพฤติกรรม นำประโยชน์ ไม่เป็นโทษเป็นภัย และตื่นไวข่าวสาร ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร จะต้องแสวงหาความรู้หรือรู้จริงในสิ่งที่พูด กระตือรือร้น สนใจในการนำเสนอเนื้อหาสาระสู่คนที่อยู่เบื้องหน้า ให้เข้าใจ และรับรู้ตรงกับความต้องการของตนเอง

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 16) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า เป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็นระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เช่น การพูด การฟัง การเขียน หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงเป็นกระบวนการบอกข่าวสารข้อมูลไปยังผู้รับเพื่อให้ได้รับทราบ และเข้าใจในข่าวสารตามที่ผู้ส่งสารต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของฤทธิพร เนตรสุวรรณ (2557 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การพูดเป็นวิธีหนึ่งของการสื่อสาร การถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก หรือความต้องการ ด้วยเสียง ภาษา และกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับฟังรับรู้ เข้าใจได้ตรงตามจุดประสงค์ของผู้พูด การสื่อสารจึงจะบรรลุผล ผู้พูดเป็นผู้ที่จะต้องถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ตลอดจนทัศนคติของตนซึ่งเกิดจากการสะสมความรู้ ความคิด และประสบการณ์ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ แล้วรวบรวม เรียบเรียงความรู้ ความคิดเหล่านี้ให้มีระเบียบ เพื่อที่จะได้ถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจได้โดยง่าย โดยใช้ภาษา เสียง อากัปกิริยา และบุคลิกภาพของตนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

บุหลัน พุฒพิทักษ์ (2558 : 43) กล่าวโดยสรุปว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงาน ควรคำนึงถึงการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ใช้วิธีการพูด การติดต่อสื่อสาร การเจรจา ที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น เข้าใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

Wibur Schramm (1971) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสัญญาณข่าวสารระหว่างบุคคล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

Daniels and Spike (1994) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคน ขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้วัจนภาษา และอวัจนภาษา ทำให้เกิดการรับรู้ และแปลความหมายนั้น

R.Wayne Pace and Don F.Faules (1994) กล่าวว่า บรรยากาศการสื่อสารมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การมากที่สุด เพราะบรรยากาศการสื่อสารส่งผลต่อความพยายามร่วมกัน หรือความสำเร็จร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วยบรรยากาศการสื่อสาร 5 ด้าน ได้แก่

1. การคำนึงถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับสูง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่า ตนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และหน่วยงานตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ หน่วยงานมีกลไกส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามเป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความไว้วางใจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การ มีการสื่อสารข้อมูลกันด้วยความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือข้อมูลที่ได้รับ

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการสื่อสารให้ข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน มีการสื่อสารเพื่อประสานงานกับผู้อื่นในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน

5. การเปิดเผยการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเปิดเผย จริงใจ และครบถ้วนเพียงพอทั้งข้อมูลระดับนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็นระหว่างคน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งอาจจะเป็นการพูด การฟัง การเขียน หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน การติดต่อสื่อสาร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะความสามารถ

มีวิธีการที่ถูกต้องในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับผู้ร่วมงาน นำไปสู่การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการพัฒนางาน และพัฒนาองค์กร กระบวนการในการทำงาน การพูด การเขียน การประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องทำให้มีความเข้าใจอย่างกระจ่าง ชัดเจน ซึ่งการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน เพราะการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร
3. การร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กร และมีการประสานงานระหว่างกัน ทำงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายกันก็ตาม แต่เพื่อองค์กรเดียวกัน ผู้บริหารสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กร ช่วยให้เกิดการพัฒนา และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี

ความสำคัญของการสื่อสารในสถานศึกษา

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ทำให้บุคลากรทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย
2. บุคลากรทราบบทบาท และหน้าที่ของตน โดยมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในส่วนที่ก้าวหน้า และเป็นปัญหามาปรับปรุงการทำงานของตนได้
5. บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคน หรือแต่ละฝ่าย ทำให้ทราบวิธีการทำงาน และปัญหาของกันและกัน
6. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร และเป็นกันเอง เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม บุคลากรยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก
7. ทำให้ประหยัดทรัพยากรในการบริหาร
8. ช่วยให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่น ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการจัดการศึกษา

การติดต่อสื่อสาร คือ เครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปอย่างคล่องตัว การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบาย ของผู้บริหาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุป คือ คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการสื่อสารในสองลักษณะ คือ การติดต่อสื่อสารทางเดียว เป็นการติดต่อ สื่อสารจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา เช่น การออกคำสั่ง นโยบาย ระเบียบ การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ส่วนการติดต่อสื่อสารสองทาง เป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน อยู่ในรูปแบบเสนอความคิดเห็นหรือร้องทุกข์ โดยผ่านกระบวนการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการติดต่อสื่อสารหลายทาง เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และการติดต่อในแนวนอนระหว่างระดับเดียวกัน เช่น การปรึกษาหารือ การประชุม การรายงานผล รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีการสื่อสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นศิลปะ และภาระหน้าที่อันสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องทำการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการอยู่เสมอ การตัดสินใจที่ดี และถูกต้องจะเสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดยิ่งขึ้น ซึ่งความหมายของพฤติกรรมด้านการตัดสินใจมีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

นเรศน์ มหาคุณ (2552 : 102 - 111) กล่าวถึง การตัดสินใจแบบผู้นำ คือ ต้องใส่ใจรายละเอียดเล็กน้อยให้ถ่องแท้ ยึดหลักการว่าต้องมองการณ์ไกลเสมอ ต้องคิดถึงคนรอบข้าง และผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อในเหตุผลไม่ใช่ว่าเดาสุ่ม และการเลือกใช้คนให้ถูก เหมาะกับงาน สอดคล้องกับ เสน่ห์ อัครมงคล (2552 : 10) กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร มีความสำคัญตั้งแต่กระบวนการวางแผน จนถึงขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เพราะถ้าหากมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดก็อาจจะส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร

วัยพจน์ ปัญญา (2553 : 28) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง ใช้ทักษะ สติปัญญา และกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ภารกิจขององค์กรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การดำเนินกิจการต่าง ๆ จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีถ้าทุกคนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

ถนนศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2554 : 30 - 33) กล่าวว่า ความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจให้เด็ดเดี่ยวมากกว่าที่จะตัดสินใจให้ถูกต้อง เพราะความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจจะเป็นแรงกระตุ้นสนับสนุน และผลักดันการตอบโต้ได้ดีกว่า ในสภาวะการแข่งขันคนที่ตัดสินใจด้อยกว่าแต่ตัดสินใจเร็วกว่าคนที่ตัดสินใจดีแต่ช้า การตัดสินใจกว่า 80 % ตัดสินใจ ณ จุดของเหตุการณ์เลย ส่วนอีก 15 % ตัดสินใจเมื่อเหตุการณ์สุกงอมขึ้น ส่วนอีก 5 % ต้องตัดสินใจว่า ไม่ต้องตัดสินใจเลยจะดีกว่า การตัดสินใจที่ดีควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด และมีเหตุผลสนับสนุนจึงต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบ

จิรวัดณ์ รจนาวรรณ (2555 : 81 - 91) กล่าวว่า การตัดสินใจผิดพลาดอาจดีกว่าการไม่ได้ตัดสินใจอะไรเลย แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะเกิดความผิดพลาด อาจทำให้ผู้ตัดสินใจไม่สมหวัง และตกอยู่ในสถานการณ์ลำบาก การลังเล รือรอ ไม่อาจตัดสินใจ หรือไม่ได้พิจารณาตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจมีผลที่ร้ายแรงจึงต้องพิจารณาใคร่ครวญก่อนแล้วจึงตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว เช่นเดียวกับพรศักดิ์ อรรถฉัตรชัยรัตน์ (2555 : 107 - 112) กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้หน้านั้น ตัวของผู้หน้าต้องเป็นคนกล้าท้าทาย กล้าเผชิญหน้า กล้าตัดสินใจ และต่อสู้กับความรู้สึกก็นึกคิดในจิตใจของตนเองให้ได้ ในการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้หน้าต้องไม่ตั้งเงื่อนไขในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคและปัญหา แต่ให้เพียงคิดเสมอว่าเราต้องทำในสิ่งที่เราตัดสินใจลงไปแล้วให้ได้ดีที่สุด ผู้หน้าที่ยิ่งใหญ่อส่วนมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว แต่ก่อนตัดสินใจควรมีการศึกษาข้อมูลให้มากพอควร เมื่อตัดสินใจแล้วอย่าเปลี่ยนใจง่าย ๆ ทำให้สำเร็จ ผู้ที่ตัดสินใจ ได้รวดเร็วคือผู้ที่ประสบความสำเร็จแต่หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่หวังก็ให้รีบตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์โดยเร็วเช่นกัน

Gore (1964) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเชิงกิจวัตร แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจภายใต้นโยบายทั่วไป และอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเชิงกิจวัตร ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้นโยบายทั่วไป
2. การตัดสินใจเชิงปรับตัว เป็นการตัดสินใจด้วยการแก้ไขให้เหมาะสมกับนโยบายที่มีซึ่งมักจะเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจจำเป็นต้องกระทำแต่ไม่มีนโยบายวางไว้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างชัดเจนแน่นอน นักบริหารจะมีทางเลือกทางใดอย่างหนึ่ง คือ ไม่มีการตัดสินใจ แต่ถ้าเกิดสถานการณ์อยู่ในขั้นวิกฤตจะกระทำการตัดสินใจโดยทันทีทันใด แต่ก็ควรจะแสวงหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับนโยบายที่มีอยู่ก่อนที่จะกระทำการตัดสินใจ
3. การตัดสินใจเชิงนวัตกรรม เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายขึ้นมาใหม่ ๆ เป้าหมาย และโครงการหรือการทำการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

Herbert A. Simon (1975) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการหาทางเลือกที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม ขึ้นอยู่กับความคิด และเหตุผลของแต่ละบุคคล

Ronald Campbell (1974) กล่าวว่า การวินิจฉัย เป็นการเป็นการรวมเอาการตัดสินใจไว้โดยพิจารณาจากทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ความประสงค์นั้นสัมฤทธิ์ผล การวินิจฉัยจึงนับว่าเป็น

กิจกรรมที่ฉลาด และเป็นการกระทำที่มีปัญญายิ่ง การวินิจฉัย สั่งการ อจมองในรูป กระบวนการการตัดสินใจก่อนที่จะลงมือทำ

Follett (1982) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการใช้สติปัญญา ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลที่สามารถแก้ไขปัญหาดได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับ Victor H. Vroom (1964) ได้กล่าวถึง วิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร คือ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง 4) ผู้บริหารปรึกษาหารือร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองโดยอาจจะยอมหรือไม่ยอมให้ความเห็นกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 5) ผู้บริหารประชุมปรึกษา และประเมินทางเลือก ร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วทำการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นคล้อยกัน

Chester L. Barnard (1989) กล่าวถึง ความหมายของการตัดสินใจ คือ เป็นการกระทำของบุคคลที่สามารถแยกแยะออกเป็นหลักการต่าง ๆ โดยก่อนที่จะจำแนกได้นั้นจะต้องผ่านกระบวนการคิดก่อนแล้วจึงเกิดการกระทำออกมา สอดคล้องกับ Mcfarland, Dalton (1979) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเลือกแนวทางปฏิบัติจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง

ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งจะนำพาให้เกิดความสำเร็จของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ การตัดสินใจที่ดีจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาจะตัดสินใจสิ่งใดจึงควรหาข้อมูล หรือมีข้อมูลที่ดีและมากพอ มีกระบวนการที่ดีให้การตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจมีความสำคัญ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน

2. การตัดสินใจเป็นวิธีนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ การกำหนดเป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ การกำหนดแนวทาง วิธีการที่ดี ที่หลากหลาย และสร้างสรรค์จะนำพาให้องค์การสู่ความสำเร็จได้

3. การตัดสินใจเสมือนสมองขององค์การ การตัดสินใจที่ดีก็เหมือนคนเรามีสมอง และระบบประสาทที่ดีก็ทำให้้องค์การ หน่วยงาน ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องกระตือรือร้น ใฝ่หาแนวทางแก้ไขปัญหายอยู่ตลอดเวลา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ ๆ ป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ และกำหนดปัญหา การคาดการณ์ล่วงหน้า การรวบรวมปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาการดำเนินการ การประเมินผล ตลอดจนความคิดและการกระทำต่าง ๆ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกที่นำไปสู่การเลือกทางใดทางหนึ่งที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเพื่อเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจผิดพลาดก็จะเกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ประเด็นที่ได้ทำการศึกษา คือ คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การได้เช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อทุกองค์ประกอบ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นที่ปรึกษา คอยแนะนำ ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี โดยระดับของการแสดงออกหรือการปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อมบ่งชี้คุณลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สภาวะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเรียน ปัญหาด้านครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาเรื่องเพศ ปัญหาการใช้ความรุนแรง ปัญหาด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง ปัจจัยเสี่ยงที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อเยาวชนไว้ดังนี้ คือ

ปัจจัยเสี่ยงจากสภาพครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สังคม เพื่อน รวมทั้งปัจจัยเสี่ยงจากบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียนเอง และปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีปัจจัยเสี่ยงที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งสิ้น หากไม่มีการดูแล ช่วยเหลือ ป้องกันเยาวชนที่ถูกต้องเหมาะสม ขาดการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกที่ควรก็อาจจะส่งผลกระทบต่อในระยะยาวได้อย่างแน่นอน ซึ่งกระทรวง

ศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข จึงได้ดำเนินการร่วมกันจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนในการป้องกันตนเองจากปัญหาต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีนโยบายให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจังเพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็วจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้เกิดผลดีต่อนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 4 - 17) กล่าวถึง การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไว้ดังนี้

การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้เด็กนักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกกลุ่ม ได้แก่ นักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ โดยใช้วิธีการศึกษาอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

นภาพร นันทเขียว (2552) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ไขปัญหา โดยอาศัยวิธีการ เครื่องมือที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีการนิเทศ ติดตามผล ประเมินผลการดำเนินงาน และยังเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพราะหากนักเรียนมีคุณภาพ มีความสามารถ มีความสุข จะช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อเด็ก และเยาวชนให้เติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 131) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน

โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนจากสถานศึกษา และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ไพลิน ชิตพิทักษ์ (2555 : 15) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา โดยมีครูประจำชั้น เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีหลักฐานการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปณวัตร ศรีหอม (2556 : 17) ที่ได้กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การกระทำที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ

ในส่วนของธีระศักดิ์ ไชยชนะ (2558 : 17) และ สมนึก อินทรเทพ (2558 : 31) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และใช้เครื่องมือในการทำงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการส่งเสริม ป้องกัน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาของนักเรียนโดยมีครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา การป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการ เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีหลักฐานการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้โดยมีครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน มีวิธีการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยอาศัยความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อนักเรียน การประสานสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการป้องกัน แก้ไขปัญหา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

หลักการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีหลักการดำเนินงานที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง ผ่านกระบวนการทางการศึกษาโดยยึดหลักในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลา และวิธีการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น การดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเชิงป้องกัน การแก้ปัญหาหรือการส่งเสริม สนับสนุน จึงจำเป็นต้องยึดประโยชน์สูงสุดของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ความสำเร็จของงานต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน การดำเนินงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นบริการที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาของนักเรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 6)

กรอบแนวคิดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 6) กล่าวว่า กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีวิธีการ กิจกรรม เครื่องมือที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 16 - 18) กล่าวว่า กรอบแนวคิดของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นโครงการใหม่ที่เกิดขึ้นจากการตระหนักของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในปัจจุบัน โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในระหว่างวัยรุ่น ซึ่งความสำคัญและความเป็นมาของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังผ่านกระบวนการทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือในการพัฒนาจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูทุกท่านในสถานศึกษา ซึ่งครูที่ปรึกษาจะเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการ ต่าง ๆ ตามระบบ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในความดูแลของตนเองด้วยความรักและเมตตาที่มีต่อศิษย์

วัตถุประสงค์ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 8) กล่าวว่า การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจนพร้อมด้วยเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบ หรือรับการประเมินได้
3. เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ประโยชน์ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากครูและผู้เกี่ยวข้องในการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นรูปธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 6) นอกจากนี้ยังมีบุคลากร หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับประโยชน์จากระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและพัฒนาการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. นักเรียน

1.1 นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือ พัฒนาทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างทั่วถึง ได้รับการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ไขปัญหาทั้งด้านการเรียนรู้ และความสามารถพิเศษ

1.2 นักเรียนได้รู้จักตนเอง สามารถปรับตัว มีทักษะทางสังคม อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ครู และผู้ปกครอง

2. ครู

2.1 ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

2.3 มีผลงานสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา

- 2.4 มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู
 3. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 รู้ศักยภาพของครูในการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้
 - 3.2 ได้ทราบข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน เพื่อใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียน หลักสูตร และคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 3.3 มีรูปแบบกระบวนการพัฒนา และการพัฒนาเชิงระบบภายใต้การมีส่วนร่วม
 4. ผู้ปกครอง ชุมชน
 - 4.1 ตระหนักในการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา
 - 4.2 เข้าใจถึงวิธีการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน
 - 4.3 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุตรหลาน
 - 4.4 มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตรหลาน เป็นครอบครัวที่เข้มแข็ง
 5. สถานศึกษา
 - 5.1 มีผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความร่วมมือจากบุคลากร ชุมชน และจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - 5.2 มีการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ และเอื้ออาทร
 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 6.1 พัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน
 - 6.2 พัฒนาคณะความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การนิเทศ ติดตามผล/ประเมินผล และการวิจัยที่เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 6.3 มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาเพื่อใช้พัฒนางาน
 7. ประชาชาติ
 - 7.1 มีนักเรียนที่มีคุณภาพดี มีปัญญา มีความสุข มีการเชื่อมโยงข้อมูลของเยาวชน
 - 7.2 ลดปัญหาที่ส่งผลต่อเด็ก และเยาวชนทุกระดับ
 - 7.3 ประชาชนมีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 6) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ ดังนี้
1. นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง และตรงตามสภาพปัญหา
 2. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี และอบอุ่น
 3. นักเรียนรู้จักตนเอง และควบคุมตนเองได้ มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นรากฐานในการพัฒนาความเก่ง (IQ) คุณธรรม จริยธรรม (MQ) ความมุ่งมั่นเอาชนะอุปสรรค (AQ)

4. นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างรอบด้าน
5. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเข้มแข็ง

กล่าวโดยสรุป ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นรูปธรรมและก่อประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างสูงสุด ร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รวมไปถึงเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและประเทศชาติ

กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร มีวิธีการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 35 - 36)

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดและเป็นระบบ ครูที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานอย่างถูกต้องสำหรับการจัดกิจกรรม ในการป้องกัน แก้ไข ส่งเสริม พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการประสานงานหรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ปกครอง ซึ่งมีวิธีการและเครื่องมือ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 35) กล่าวว่า กระบวนการในการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบที่เป็นหัวใจของการดำเนินงาน คือ

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ การรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งเป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์ มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการ ช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

2. การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้น

3. การส่งเสริมพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแล ของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะช่วยป้องกัน มิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมามีพฤติกรรมดีขึ้นตามที่สถานศึกษาหรือชุมชนคาดหวัง

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ การดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนานักเรียนทุกคน อย่างเท่าเทียมกันโดยเฉพาอย่างยิ่งนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแล เอาใจใส่เป็นพิเศษเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหโดยไม่ให้ลุกลามจนกลายเป็นปัญหาของสังคม

5. การส่งต่อ เป็นการดำเนินการในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือหรือหากช่วยเหลือ แล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแล ช่วยเหลือส่งเสริม พัฒนา อย่างถูกต้อง และรวดเร็วขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 8 - 9) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นความรับผิดชอบของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาตลอดกระบวนการ โดยมีการประสานงานหรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน 5 ขั้นตอน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ซึ่งองค์ประกอบของระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนมีวิธีการ เครื่องมือที่แตกต่างกัน แต่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งเอื้อให้ระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 กระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระบวนการดำเนินงาน	วิธีการ	เครื่องมือ
1. การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล 1.1 ด้านความสามารถ - การเรียน - ความสามารถอื่น ๆ 1.2 ด้านสุขภาพ - ร่างกาย - จิตใจ - พฤติกรรม 1.3 ด้านครอบครัว - เศรษฐกิจ - การคุ้มครอง นักเรียน 1.4 ด้านอื่น ๆ	ศึกษาข้อมูลจากการใช้ 1) ระเบียบสะสม 2) แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) 3) อื่น ๆ เช่น - แบบประเมินความฉลาด ทางอารมณ์ (EQ) - แบบสัมภาษณ์นักเรียน - แบบสังเกตพฤติกรรม นักเรียน - แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยี่ยมบ้านนักเรียน ฯลฯ	1) ระเบียบสะสม 2) แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) 3) อื่น ๆ เช่น - แบบประเมินความฉลาด ทางอารมณ์ (EQ) - แบบสัมภาษณ์นักเรียน - แบบสังเกตพฤติกรรม นักเรียน - แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยี่ยมบ้านนักเรียน ฯลฯ
2. การคัดกรองนักเรียน 2.1 กลุ่มปกติ 2.2 กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา	วิเคราะห์ข้อมูลจาก 1) ระเบียบสะสม 2) แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) 3) แหล่งข้อมูลอื่น ๆ ตามเกณฑ์ การคัดกรองของสถานศึกษา ฯลฯ	1) เกณฑ์การคัดกรอง 2) แบบสรุปผลการคัดกรอง และช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล 3) แบบสรุปผลการคัดกรอง นักเรียนเป็นห้องเรียน ฯลฯ

All Right Reserved

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	วิธีการ	เครื่องมือ
3. ส่งเสริมนักเรียน (สำหรับนักเรียนทุกกลุ่ม)	ดำเนินการต่อไปนี้ 1) จัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) 2) จัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom meeting) 3) จัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครู พิจารณาว่าเหมาะสมในการ ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพ มากขึ้น ฯลฯ	1) แนวทางการจัดกิจกรรม โฮมรูม 2) แนวทางการจัดกิจกรรม ประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน 3) แบบบันทึก/สรุปประเมินผล การดำเนินกิจกรรม * โฮมรูม * ประชุมผู้ปกครอง ชั้นเรียน ฯลฯ
4. การป้องกันการแก้ไขปัญหา (จำเป็นมากสำหรับนักเรียน กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา)	ดำเนินการต่อไปนี้ 1) ให้การปรึกษาเบื้องต้น 2) ประสานงานกับครู และ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรม สำหรับการป้องกัน และ ช่วยเหลือปัญหาของนักเรียน คือ 2.1 กิจกรรมในห้องเรียน 2.2 กิจกรรมเสริมหลักสูตร 2.3 กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน 2.4 กิจกรรมซ่อมเสริม 2.5 กิจกรรมสื่อสารกับ ผู้ปกครอง ฯลฯ	1) แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ของนักเรียน 2) แบบบันทึกสรุปผลการ คัดกรอง และช่วยเหลือ นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) แบบบันทึกรายงานผล การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ฯลฯ

All Right Reserved

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	วิธีการ	เครื่องมือ
5. การส่งต่อ	ดำเนินการต่อไปนี้	1) แบบบันทึกการส่งต่อ
5.1 ส่งต่อภายใน	1) บันทึกการส่งต่อนักเรียน	ของสถานศึกษา
5.2 ส่งต่อภายนอก	ไปยังครูที่เกี่ยวข้อง ในการช่วยเหลือนักเรียน เช่น ครูแนะแนว ครูปกครอง ครูประจำวิชา ครูพยาบาล เป็นต้น (การส่งต่อภายใน)	2) แบบรายงานแจ้งผล การช่วยเหลือนักเรียน
	2) บันทึกการส่งนักเรียนไปยัง ผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยครูแนะแนว หรือฝ่ายปกครอง เป็นผู้ดำเนินการ (การส่งต่อภายนอก)	

หมายเหตุ สถานศึกษาสามารถพิจารณาเลือกใช้วิธีการและเครื่องมืออื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจาก
ที่ระบุ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามความเหมาะสมของสถานศึกษา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 37)

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้ได้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการดูแล ช่วยเหลือ มีวิธีการหรือเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การเยี่ยมบ้าน การศึกษาข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ ซึ่งการเลือกใช้เครื่องมือให้พิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถรู้จักนักเรียนแต่ละคนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 37) กล่าวว่า นักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวก และด้านลบ การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกัน และ แก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547 : 53) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งต้องเลือกวิธีการ เครื่องมือหรือเทคนิคต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และสามารถนำไปวางแผนเพื่อให้การช่วยเหลือ ป้องกัน ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียน

การศึกษา และรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา คือ วิธีการ เครื่องมือ ที่นำมาใช้ประกอบในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ควรใช้ วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว เพื่อประสิทธิภาพในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลสามารถนำไปวางแผนเพื่อให้การดูแล ช่วยเหลือ ป้องกัน และส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม เช่น ระเบียบสะสม แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) แบบประเมิน EQ (ความฉลาดทางอารมณ์) แบบประเมิน MQ (คุณธรรม จริยธรรม) หรือวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรมอื่น ๆ ในห้องเรียน การสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น

เสริมฤทธิ์ หวายุฤทธิ์ (2552 : 45) กล่าวว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบุคลากรหลักในการดำเนินงาน คือ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา โดยมีภารกิจที่เป็นหัวใจของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 กิจกรรม คือ การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข การส่งต่อนักเรียน

ธีรศักดิ์ ไชยชนะ (2558 : 25) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนรายบุคคลเป็นการศึกษา รวบรวม ข้อมูลด้านการรู้จักนักเรียน เพื่อรับรู้ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งนักเรียนแต่ละคน มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านสารเสพติด ด้านความปลอดภัย พฤติกรรมทางเพศ และด้านอื่น ๆ โดยข้อมูลดังกล่าวอาจได้มาจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ใช้วิธีการและเครื่องมือ ต่าง ๆ เช่น ระเบียบสะสม แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก SDQ การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้านนักเรียน ซึ่งได้สรุปแนวทางการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แนวทางการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียน

ข้อมูลนักเรียน	ข้อมูลพื้นฐาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
1. ความสามารถด้านการเรียน	1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละรายวิชา 2. ผลการเรียนรู้เฉลี่ยรายภาคเรียน หรือปีการศึกษาที่ผ่านมา 3. ผลการทดสอบวัดความรู้มาตรฐานระดับชาติ (NT) 4. พฤติกรรมการเรียน	1. ระเบียบสะสม 2. แบบประเมินจุดแข็งจุดอ่อน 3. แบบทดสอบทางการเรียนประเภทต่าง ๆ 4. แบบสำรวจพฤติกรรมทางการเรียน ฯลฯ
2. ความสามารถพิเศษ	1. พฤติกรรมที่ชี้บ่งถึงความสามารถพิเศษ 2. ผลงาน ชิ้นงาน โครงงาน 3. เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่แสดงถึงพฤติกรรมที่โดดเด่น	1. ระเบียบสะสม 2. แบบสำรวจความสามารถพิเศษ 3. แบบประเมินพหุปัญญา 4. แฟ้มสะสมผลงาน ฯลฯ
3. ด้านสุขภาพร่างกาย	1. ความปกติ ความพิการหรือความบกพร่องทางร่างกาย เช่น การมองเห็น การได้ยิน ฯ 2. โรคประจำตัว 3. ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนสูงกับน้ำหนัก 4. ความสะอาดของร่างกาย	1. แบบสำรวจนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 2. ระเบียบสะสม 3. แบบบันทึกสุขภาพ 4. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ 5. แบบบันทึกการสังเกต ฯลฯ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ข้อมูลนักเรียน	ข้อมูลพื้นฐาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
4. จิตใจและพฤติกรรม	1. สภาพอารมณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน 2. ความประพฤติ เช่น ลักขโมย การทำร้ายตัวเอง 3. พฤติกรรมที่มีผลต่อการเรียน ความสามารถ การปรับตัว 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อน/ครู/ผู้ปกครอง	1. บันทึกการเยี่ยมบ้าน 2. แบบประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน 3. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 4. แบบบันทึกการสังเกต 5. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ฯลฯ
5. ด้านเศรษฐกิจ	1. รายได้ผู้ปกครอง 2. ภาระหนี้สิน 3. ความเพียงพอของรายได้ รายรับ - รายจ่าย 4. จำนวนเงินที่นักเรียนได้รับ และใช้จ่ายในแต่ละวัน	1. ระเบียบสะสม 2. แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน 3. แบบระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 4. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ฯลฯ
6. การคุ้มครองสวัสดิภาพ	1. ความสามารถในการคุ้มครองดูแลนักเรียนได้อย่างปลอดภัย 2. ความเหมาะสมของที่อยู่อาศัย 3. ความสัมพันธ์ในครอบครัว 4. การถูกคุกคาม และล่วงละเมิดทางเพศ	1. ระเบียบสะสม 2. แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน 3. แบบสำรวจข้อมูลนักเรียนด้วยโอกาส 4. แบบบันทึกการสังเกต ฯลฯ
7. ด้านการใช้สารเสพติด	1. พฤติกรรมที่แสดงออก 2. พฤติกรรมการเรียนในชั้นเรียน 3. การใช้จ่ายเงิน 4. การคบเพื่อน 5. สุขภาพและบุคลิกภาพ 6. สถานภาพทางครอบครัว และสิ่งแวดล้อม 7. ผลการตรวจปัสสาวะ	1. แบบบันทึกการสังเกต 2. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ 3. แบบสอบถาม 4. แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน 5. แบบสรุปผลการตรวจสุขภาพ 6. แบบสรุปผลการตรวจปัสสาวะ ฯลฯ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ข้อมูลนักเรียน	ข้อมูลพื้นฐาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
8. ด้านความปลอดภัย	1. สถานภาพครอบครัว และ สิ่งแวดล้อม 2. ข้อมูลการเดินทาง/การใช้ ยานพาหนะ 3. การจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา 4. การแต่งกายที่ปลอดภัย	1. ระเบียบสะสม 2. แบบประเมินจุดแข็ง - จุดอ่อน ของนักเรียน/ผู้ปกครอง 3. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ 4. แบบบันทึกการสังเกต พฤติกรรมนักเรียน 5. แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน ฯลฯ
9. พฤติกรรมทางเพศ	1. บุคลิกภาพทางเพศ 2. การแสดงออกทางเพศ	1. แบบบันทึกการสังเกต 2. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ 3. แบบสอบถาม 4. แบบทดสอบบุคลิกภาพ 5. ข้อมูลจากแหล่งอื่น เช่น เพื่อน ผู้ปกครอง ฯลฯ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 39 - 42)

กล่าวโดยสรุป การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ การศึกษา การรวบรวมข้อมูลด้านการ รู้จักนักเรียน ซึ่งนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เพราะมีพื้นฐานความเป็นมา ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดพฤติกรรมแสดงออกที่หลากหลาย การรู้จักข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รู้จัก เข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมา วิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ใช่จากการใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียน หรือ เกิดได้น้อยที่สุด

ด้านการคัดกรองนักเรียน

การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูล ที่มาจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยการ จัดกลุ่มนักเรียนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา

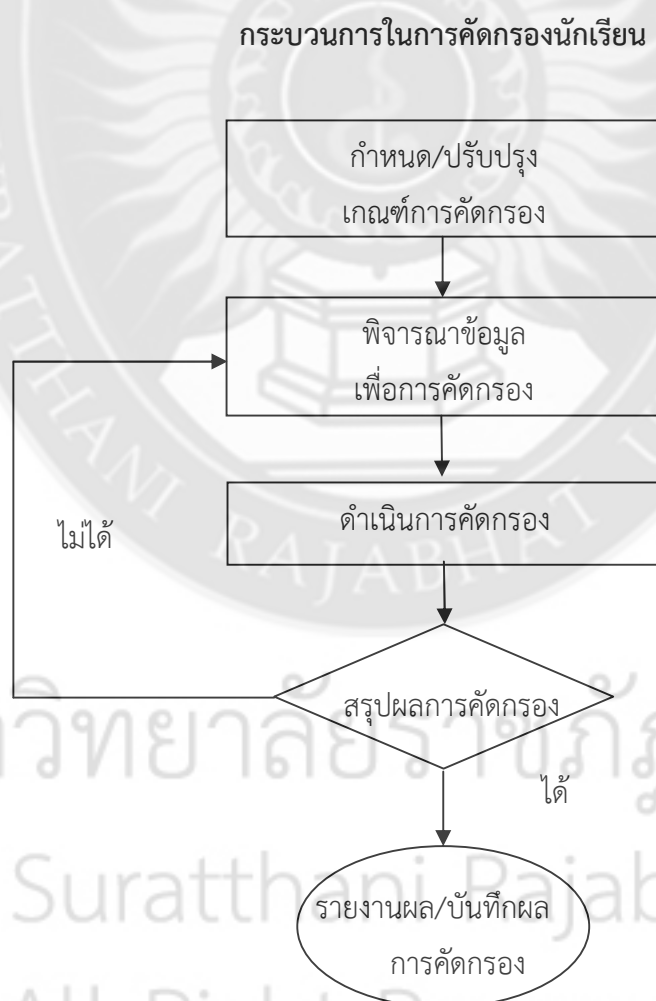
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547 : 67) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน เป็นการ จัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 - 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และ กลุ่มมีปัญหา โดยพิจารณาการจัดกลุ่มจากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสถานศึกษาควรจัดทำเกณฑ์การคัดกรองเอง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 44) กล่าวว่า ผลการคัดกรองนักเรียน มีความสำคัญต้องเก็บข้อมูลไว้เป็นอย่างดี ครูที่ปรึกษาต้องระมัดระวังไม่ทำให้นักเรียนรู้ได้ว่าตนถูกจัด กลุ่มอยู่ในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ซึ่งมีความแตกต่างจากกลุ่มปกติ ครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรอง นักเรียนเป็นความลับ และประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งต้องระมัดระวังในการ สื่อสารที่ทำให้ผู้ปกครองเกิดความรูสึกว่าบุตรหลานของตนถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ผิดปกติ ซึ่งอาจมีผลเสีย ต่อนักเรียนในภายหลังได้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการคัดกรองนักเรียนนั้นให้อยู่ในดุลพินิจของครู ที่ปรึกษา และยึดถือเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาเป็นหลัก บุคลากรในสถานศึกษา จึงควรมีการประชุมเพื่อพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน ให้มีมาตรฐานหรือแนวทางการ คัดกรองนักเรียนที่เหมือนกัน เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์ ว่าความรุนแรงหรือความถี่ของพฤติกรรมเท่าใดจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา

วีระ โอบอ้อม (2549 : 25) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลมาจำแนก คัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีการ ประชุมครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อนำมาจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน ให้เป็นที่ยอมรับของครู และสอดคล้องกับสภาพความจริง ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

เสริมฤทธิ์ หวายุฤทธิ์ (2552 : 5) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรอง ซึ่งเป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความรุนแรงหรือความถี่ ของปัญหา ในการดำเนินการคัดกรองนักเรียนสถานศึกษาควรมีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์ การคัดกรอง เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 19 - 20) กล่าวว่า iva การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน นำข้อมูลมาใช้ในการจัดกลุ่มนักเรียน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสม ในการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหา และความต้องการ ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ การจัดกลุ่มนักเรียนตามผลการคัดกรองตามขอบข่าย และเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษา ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ซึ่งสถานศึกษา ควรมีการประชุมครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้มีมาตรฐานหรือแนวทางการคัดกรองนักเรียนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



ภาพที่ 2.2 กระบวนการในการคัดกรองนักเรียน

ที่มา : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547 : 66)

การคัดกรองนักเรียนเป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม โดยพิจารณาการจัดกลุ่มจากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดทำเกณฑ์การคัดกรองที่คณะกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษาได้กำหนดขึ้นมา เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลจากการคัดกรองนักเรียนจะแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 43 - 44)

1. กลุ่มปกติ หมายถึง นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองหรือสังคมส่วนรวม นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์กลุ่มปกติควรได้รับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน ส่งเสริม และพัฒนา
2. กลุ่มเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขต การปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ ที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องให้การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามแต่กรณี
3. กลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบ นักเรียนที่ถูกจัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องดูแล ให้ความช่วยเหลือ ป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร่งด่วนตามแต่กรณี

สถานศึกษาควรมีการประชุมครูในการพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้มีมาตรฐานหรือแนวทางการคัดกรองนักเรียนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดเกณฑ์ความรุนแรงหรือความถี่ของพฤติกรรมว่าระดับใดจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ซึ่งมีแนวทางการคัดกรองนักเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แนวทางการคัดกรองนักเรียน

กระบวนการดำเนินงาน	ข้อมูลพื้นฐาน	วิธีการ	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
การคัดกรองนักเรียน 1. เด็กกลุ่มปกติ 2. เด็กกลุ่มเสี่ยง 3. เด็กมีปัญหา	ข้อมูลการศึกษา นักเรียนเป็น รายบุคคล	1. แยกนักเรียนตามเกณฑ์ การคัดกรอง และบันทึก ในแบบสรุปผลการ คัดกรอง 2. จัดทำเอกสารสารสนเทศ ผลการคัดกรองนักเรียน	1. เกณฑ์การคัดกรอง นักเรียน 2. แบบบันทึกการคัดกรอง 3. แบบสรุปผลการ คัดกรอง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 44)

กล่าวโดยสรุป การคัดกรองนักเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกกลุ่มนักเรียนตามข้อมูลของนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยยึดตามเกณฑ์การคัดกรองที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดขึ้น ผลการคัดกรองนักเรียนช่วยให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาทราบถึงพฤติกรรมนักเรียนที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถวางแผนจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคัดกรองนักเรียนจะทำให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของนักเรียน เพื่อใช้ในการพิจารณานักเรียนทั้งด้านการส่งเสริมศักยภาพ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมต่อไป การดำเนินงานคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดกรอง การจัดกลุ่มนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์ว่าความรุนแรง หรือความถี่เท่าไรจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรแจ้งผลการคัดกรองนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ โดยเฉพาะนักเรียนในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ควรใช้วิธีชี้แจง เสนอแนะ และขอความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

การส่งเสริมพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหา และยังช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหากลับมา มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นตามที่สถานศึกษาหรือชุมชนคาดหวัง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุด ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามสภาพ และความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 45) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียนเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของครูที่ปรึกษา ทั้งนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 20 - 21) กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนานักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา กลุ่มความสามารถพิเศษให้มีคุณภาพมากขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีหลายวิธีการ และสามารถใช้เครื่องมือที่สถานศึกษาพิจารณาดำเนินการจัดขึ้นได้ตามความเหมาะสม โดยมีกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ คือ

1. การจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ สถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมโฮมรูมอาจเป็นในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน โดยให้มีบรรยากาศเหมือนบ้าน มีครูที่ปรึกษา และนักเรียนเป็นดั่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จักตนเอง การรู้จักผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม มีทักษะการตัดสินใจ ทักษะการปรับตัว และการวางแผนชีวิต เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom Meeting) เป็นการพบปะหารือกันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างบ้าน สถานศึกษา และผู้ปกครอง การประชุมผู้ปกครองจะทำให้นักเรียนได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครองมากขึ้น ครูที่ปรึกษาควรจัดประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งการประชุมนี้มิใช่การรายงานสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากขึ้น

3. การเยี่ยมบ้านนักเรียน การเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นการแสดงถึงความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และทำให้ครูได้พบเห็นสภาพความเป็นจริงของนักเรียนทั้งสภาพแวดล้อมทางครอบครัว และชุมชน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถประเมิน สาเหตุปัญหาแล้วดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง เพื่อการค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาให้เต็มศักยภาพ มุ่งเน้นการส่งเสริมด้านระเบียบวินัย หน้าที่ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชน สังคม และประเทศชาติ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ โดยเข้าร่วม และปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเลือกด้วยตนเองตามความถนัด และความสนใจ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทั้งด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคม รวมไปถึงการปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 28) ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

4.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบ และพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต ภูมิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การแนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำ

4.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจรตั้งแต่การศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมพัฒนานักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และพัฒนานักเรียนตามระดับความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมจุดเด่น พัฒนาจุดด้อย ส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้รู้จักตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีทักษะในการดำเนินชีวิต โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น การส่งเสริมพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา และเป็นการช่วยส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนในกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา กลับมามีพฤติกรรมที่ดีขึ้นตามความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน คือ การดำเนินการหาวิธีการช่วยเหลือนักเรียน การป้องกันและการแก้ไขปัญหาด้วยการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยมีการใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีการประเมิน ติดตาม รายงานผลอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ครูที่ปรึกษาควรให้ความรัก ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และหาวิธีการช่วยเหลือ การป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียนโดยไม่ปล่อยปละละเลย นักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 49 - 50) กล่าวว่า มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนมีหลายวิธี ได้แก่ การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน การติดตามดูแลช่วยเหลือโดยเครื่องมือที่ครูใช้ในการจัดกิจกรรม คือ แบบบันทึกการให้คำปรึกษา แบบบันทึกผลการประสานงาน แบบบันทึกการติดตามดูแลช่วยเหลือ นักเรียน เป็นต้น การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด ซึ่งแนวทางในการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนทำได้หลายรูปแบบ เช่น การลงโทษเพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความผิดที่ได้กระทำหรือวิธีการเห็นอกเห็นใจ ประนีประนอม ให้กำลังใจหรือการเสริมแรง เพื่อให้เห็นว่าพฤติกรรมที่ไม่ดีเหล่านั้นนักเรียนต้องเลิกประพฤติปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงจะสามารถแก้ไขพฤติกรรมนั้นได้อย่างยั่งยืน ครูที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาเลือกใช้กิจกรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม

สอดคล้องกับลักษณะของปัญหา บุคลิกลักษณะของนักเรียนแต่ละคน สภาพของชั้นเรียน สถานศึกษา และชุมชน สิ่งที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา พึงตระหนักอย่างยิ่ง คือ การรักษาความลับของนักเรียนไม่นำข้อมูลของนักเรียนไปเปิดเผย เว้นแต่เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยเหลือนักเรียนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยต้องไม่ระบุ ชื่อ - สกุลจริงของนักเรียน และการเปิดเผยควรเป็นลักษณะที่ทำให้เกียรตินักเรียน สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนนั้น ครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคอยดูแลอย่างใกล้ชิด และหาวิธีการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไขปัญหาซึ่งต้องใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการ คือ

1. การให้การปรึกษาเบื้องต้น การให้การปรึกษากับนักเรียนเป็นการช่วยเหลือผ่อนคลายนปัญหาให้ลดน้อยลง ทั้งด้านความรู้สึก ความคิด การปฏิบัติตนของนักเรียนในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามหรือพึงประสงค์ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปรึกษาเบื้องต้นมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้ มีทักษะพื้นฐานด้านจิตวิทยาวัยรุ่น รู้ถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งร่างกาย และจิตใจ ใช้กระบวนการและทักษะการปรึกษาเบื้องต้นที่สำคัญ คือ การสร้างสัมพันธภาพ การใช้คำถาม การรับฟังปัญหา และความรู้สึก แนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนในแต่ละลักษณะปัญหา เช่น ด้านการเรียน สุขภาพ ครอบครัว การใช้สารเสพติด การพนัน หนีเรียน เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันช่วยเหลือ แก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน นอกจากจะให้การปรึกษาเบื้องต้นแล้ว การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการป้องกัน ช่วยเหลือนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน และผู้ปกครอง เช่น กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมซ่อมเสริม กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง

กล่าวโดยสรุป การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน หมายถึง การดำเนินการหาวิธีการเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ด้วยการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน โดยใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย มีการประเมิน ติดตาม และรายงานผลอย่างเป็นระบบ ครูที่ปรึกษาต้องพิจารณาสาเหตุของปัญหาให้ครบถ้วน และหาวิธีการช่วยเหลือให้เหมาะสมกับสาเหตุนั้น ปัญหาที่เหมือนกันของนักเรียนไม่จำเป็นต้องเกิดจากสาเหตุที่เหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือที่ประสบความสำเร็จกับนักเรียนคนหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับนักเรียนอีกคนหนึ่ง เนื่องจากความแตกต่างของบุคคล การช่วยเหลือแก้ปัญหาของนักเรียนจึงไม่มีสูตรการช่วยเหลือที่ตายตัว เพียงแต่มีแนวทาง กระบวนการหรือทักษะการช่วยเหลือที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสามารถเรียนรู้ ผักผ่อนเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับปัญหานักเรียนแต่ละคนได้ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

จำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหา และความต้องการช่วยเหลือของนักเรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม เมื่อได้ทำการสืบค้นหาสาเหตุและแหล่งที่เป็นปัญหาได้แล้วจะต้องหาวิธีการ และวางแผนดำเนินงานเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนได้ตรงจุดหมาย ต้องคำนึงว่าถ้าปัญหาใดที่เกินขอบเขตแห่งความรู้ความสามารถของตนแล้ว ควรจะส่งต่อนักเรียนผู้นั้นไปยังผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เพื่อรับการช่วยเหลือหรือบำบัดให้ตรงตามกรณีต่อไป

ด้านการส่งต่อนักเรียน

การส่งต่อนักเรียน คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษา แต่อาจมีบางกรณีที่ปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้ปัญหานักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้ป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาความยุ่งยากของปัญหาอาจจะมีมากขึ้น หรืออาจลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. การส่งต่อภายใน คือ การที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาดำเนินการส่งต่อไปยังครู หรือผู้เกี่ยวข้องที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาและความต้องการของนักเรียน เช่น ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือครูฝ่ายปกครอง เป็นต้น ซึ่งมีแนวทางการพิจารณาในการส่งต่อสำหรับครูที่ปรึกษา ดังนี้

1.1 นักเรียนมีพฤติกรรมคงเดิม ไม่ดีขึ้น หรือแย่ลงแม้ว่าครูที่ปรึกษาจะดำเนินการช่วยเหลือด้วยวิธีการใด ๆ

1.2 นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือของครูที่ปรึกษา เช่น นัดให้มาพบแล้วไม่มาตามนัดเสมอ ให้ทำกิจกรรมเพื่อการช่วยเหลือก็ไม่ยินดีร่วมกิจกรรมใด ๆ เป็นต้น

1.3 ปัญหาของนักเรียนที่เป็นเรื่องเฉพาะด้าน เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความซับซ้อนของสภาพจิตใจที่จำเป็นต้องให้การช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด จึงควรส่งต่อให้ผู้มีความรู้เฉพาะทาง เพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อไป

2. การส่งต่อภายนอก คือ ครูแนะแนวหรือครูฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งเป็นปัญหาที่ยากต่อการดูแลช่วยเหลือหรือยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะช่วยเหลือได้ เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึก พฤติกรรมที่ซับซ้อนหรือรุนแรงของสภาพจิตใจที่จำเป็นต้องให้การช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และได้รับการบำบัดทางจิตวิทยา นักเรียนมีปัญหารุนแรงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางซึ่งเป็นบุคลากรภายนอกสถานศึกษา จึงควรพิจารณาส่งต่อเพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือ โดยครูแนะแนวหรือครูฝ่ายปกครองรับผิดชอบในการประสานงานขอความช่วยเหลือจากสถานบริการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ ครูที่เกี่ยวข้องจึงควรศึกษา รวบรวมแหล่งส่งต่อภายนอกไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกในการช่วยเหลือนักเรียน (กรมสุขภาพจิต, 2547 : 156)

กล่าวโดยสรุป การส่งต่อนักเรียน หมายถึง การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาต่อการช่วยเหลือของครูที่ปรึกษาหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น โดยการส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในไปยังครูแนะแนว ครูฝ่ายปกครอง หรือครูที่เกี่ยวข้อง และการส่งต่อนอกไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น จิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยา เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย โดยกระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ซึ่งทุกขั้นตอนต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามขั้นตอนของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่าย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างสูงสุดนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งบุคลากรภายใน และภายนอกสถานศึกษา รวมไปถึงการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องปฏิบัติต่อเนื่องตลอดหนึ่งปีการศึกษา ควรมีการดำเนินงานโดยใช้หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (Do) การด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามตรวจสอบ (Check) และการประเมินผล ปรับปรุงพัฒนา (Act) ในการดำเนินงานจึงต้องมีการกำหนดระยะเวลา แนวทางในการปฏิบัติงาน และมีคณะทำงานที่ชัดเจน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 14 - 15) ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาสภาพทิศทางการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ การศึกษาทำความเข้าใจนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ศึกษา และวิเคราะห์สภาพปัญหา ศักยภาพของสถานศึกษา ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. วางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างทีมงาน การทำงานเป็นทีม การกำหนดกลยุทธ์ มาตรฐานในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การบริหารจัดการ ปฏิทินการดำเนินงาน การจัดทำสื่อ นวัตกรรม กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด ซึ่งแผนการดำเนินงานที่จัดทำต้องให้ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของครู และบุคลากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เช่น การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน การส่งต่อทั้ง ภายในและภายนอก สามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ

4. นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยจัดประชุมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดำเนินงาน การประสานความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ การนำเสนอข้อมูล ความรู้ เทคนิควิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. การประเมินเพื่อทบทวน (การประเมินภายใน) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของครูที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา ประเมินแบบกัลยาณมิตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงในส่วนที่เป็นจุดอ่อน และพัฒนาในส่วนที่ได้รับการยอมรับให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคง ต่อเนื่องตลอดไป

6. สรุปรายงานและประชาสัมพันธ์ ควรมีการจัดทำหลักฐานการสรุปรายงาน และการประชาสัมพันธ์จุดประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา รวมไปถึงการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 8 - 17) กล่าวว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. การวางแผนปฏิบัติการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นเรื่องหนึ่งในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งเป็นงานที่ทำโดยปกติไม่รู้สึกรู้สว่าเป็นการเพิ่มภาระ และให้คุ้นเคยกับการตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ไม่เกิดการต่อต้านเมื่อรับการประเมินโดยคณะประเมินของโรงเรียน ดังนั้น จึงควรเตรียมความพร้อมของครูทั้งด้านเจตคติที่ดีด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการดำเนินงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม 2) การแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีหน้าที่ประสาน กำกับ ดูแลช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน และทำงานเชื่อมโยงกันเป็นทีม รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความพร้อมของครู ทั้งนี้ โรงเรียนอาจจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ หรือมอบหมายให้คณะกรรมการประสานงาน (ทีมประสาน) ตามโครงสร้างบุคลากรของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ 3) การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนทราบเป้าหมายการดำเนินงาน และแผนปฏิบัติงานในแต่ละภาคเรียนหรือ 1 ปีการศึกษา ที่แต่ละคนมีส่วนรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษาควรเป็นผู้ดำเนินการโดยมีแนวทาง คือ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วม รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน ควรมีส่วนร่วมเช่นกัน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดกิจกรรมดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กำหนดระยะเวลา และจำนวนครั้งไว้ในปฏิทินปฏิบัติงาน และควรมีการประเมินอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม ไว้ในการประชุมระดับอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งบันทึกย่อการนิเทศ ติดตาม กำหนดงบประมาณ ไว้ในแผนปฏิบัติการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

2. การดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนร่วมกันดำเนินการตามแผน โดยในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร เพื่อการปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด ฝ่าย ระดับ เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน มีการนิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจจะมี รวมทั้งการเชิญวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่ครูทุกคน หรือให้ไปรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก

3. การตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้ เกิดการพัฒนา เพราะจะได้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งการ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น มีแนวทาง ในการดำเนินงาน 2 รูปแบบ คือ

3.1 ดำเนินการทุกระยะของการปฏิบัติงานด้วยการประชุม นิเทศ กำกับ ติดตาม ในบรรยากาศร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รวมทั้ง ร่วมกันหาวิธีช่วยเหลือนักเรียนโดยมีการประชุมร่วมกันในแต่ละระดับทุกสัปดาห์ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง มีการบันทึก และรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.2 ดำเนินการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยการประเมิน เพื่อทบทวนซึ่งเป็นการดำเนินการโดยให้ครูที่ปรึกษาประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้ประเมินจาก ระดับชั้นอื่น ๆ แต่ละระดับจะสลับกันประเมินตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่สถานศึกษา กำหนด ผู้รับการประเมินเตรียมเอกสาร เครื่องมือ และหลักฐานในการปฏิบัติงาน ตามกำหนดการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน และผลที่เกิดขึ้น เช่น ระเบียบสะสม สรุปรายงานการคัดกรองนักเรียน บันทึก การจัดกิจกรรมโฮมรูม บันทึกการดูแลช่วยเหลือนักเรียน บันทึกการส่งต่อนักเรียน แบบประเมิน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น ให้ผู้ประเมินได้ประเมินเพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ในเบื้องต้น และนำผลการประเมินตนเองมาใช้ประกอบการประเมินคุณภาพภายใน คณะกรรมการ ประเมินสุ่มสังเกต และสัมภาษณ์นักเรียนในระดับต่าง ๆ การประเมินเป็นการทบทวนการทำงาน ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยคณะผู้ประเมินเข้าใจความรู้สึกของผู้รับการประเมิน และมีศิลปะในการสัมภาษณ์ พูดคุย เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่เป็นความจริงมากที่สุด

4. การปรับปรุงการดำเนินการให้ได้มาตรฐาน คณะกรรมการการประเมินร่วมกันประชุม วิเคราะห์ผลจากการรายงาน กำหนดแนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน ปรับปรุง แก้ไข ติดตามผล จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานในภาคเรียน/ปีการศึกษา ต่อไป และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 15 - 17) กล่าวถึง กระบวนการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. วางแผนการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพความพร้อมพื้นฐาน แต่งตั้งกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ ระดมความคิด ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ จัดทำปฏิทิน ปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน งบประมาณหรือมาตรฐานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ดำเนินงานตามแผน สร้างความตระหนัก และความเข้าใจกับบุคลากร การจัดทำสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือต่าง ๆ จัดแบ่งจำนวนนักเรียนต่อครูที่ปรึกษา มีการประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน ตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. วางกรอบการนิเทศ กำกับ ติดตาม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

4. วางแผนการประเมินผล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ รายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาถือเป็นสถาบันที่ให้ความรู้ อบรม สั่งสอนนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีชีวิตที่เป็นสุข ซึ่งเป็นผลที่ทุกคนมุ่งหวัง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้กระบวนการในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย การเตรียมและวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน ตามแผน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประเมินผล ดังนั้น การนำแนวคิดการบริหารเชิงระบบ มาใช้ในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจน และสามารถติดตามประเมินผลเป็นระยะก่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาในภาพรวม โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กันภายในระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ภายในที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยป้อน กระบวนการถ่ายทอด ผลลัพธ์ การให้ผลย้อนกลับและสภาพแวดล้อม โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ความสำเร็จในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 9 - 12) กล่าวว่า การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับการส่งเสริม พัฒนา ปกป้องและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง จึงได้ให้แนวทางในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยอาศัยกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. การบริหารเชิงระบบ

การบริหารเชิงระบบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan) เป็นการวางระบบซึ่งถือเป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุดจะต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นกระบวนการแต่ละขั้นตอน มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน มีการบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบประเมินตนเองให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ เป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของระบบย่อยอันจะส่งผลถึงคุณภาพรวมของสถานศึกษาทั้งระบบ

1.2 การดำเนินงาน (Do) เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกคนโดยใช้กระบวนการวิธีการต่าง ๆ และการบันทึกผลบุคคลภายในองค์กรที่รับผิดชอบในระบบย่อยต่าง ๆ มีการบันทึกผลอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบัน

1.3 การตรวจสอบ/ประเมินผล (Check) เป็นการประเมินตนเอง โดยร่วมกันประเมินหรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินภายใน ระหว่างบุคคลหรือระหว่างทีมย่อยในสถานศึกษา

1.4 การปรับปรุงพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไข พัฒนางานซึ่งอาจจะเป็นในส่วนของกระบวนการ วิธีการ ปักจ้ยหรือการบันทึกให้ดีขึ้นจนระบบคุณภาพหรือวงจรคุณภาพเป็นวัฏธรมการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. การทำงานเป็นทีม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 1) กล่าวว่า การดำเนินงานเพื่อให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลักดันและบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากร สนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำไปพร้อมกัน ตลอดจนแสวงหาแนวทางในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งในการทำงานเป็นทีมให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพนั้นประกอบด้วย 3 ทีม ดังนี้

2.1 ทีมนำ ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จัดทำแผนกลยุทธ์ ควบคุม กำกับ ติดตาม สนับสนุน และเสริมสร้างพลังร่วม (Empowerment) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทีมสนับสนุน เป็นทีมหลักในการสนับสนุน ประสานงานด้านวิชาการและอื่น ๆ ให้เกิดการสร้างระบบคุณภาพขึ้น ทีมสนับสนุนจะเป็นใครนั้นขึ้นอยู่กับพัฒนาการระบบว่าจะมีจุดเน้นที่ระบบใด เช่น ทีมสนับสนุนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หัวหน้าทีม คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ทีมทำ เป็นทีมที่รับผิดชอบการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยตรง เช่น ทีมระดับชั้น ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จะเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้ได้รับทราบจุดแข็ง จุดอ่อนในการดำเนินงานของตน เพื่อให้เกิดแนวทางที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำได้ทั้งภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา โดยมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองไม่ใช้การสั่งการ

หรือชมชู้ บังคับ ควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนเกิดความรู้สึกที่ดี ไม่ต้องกังวลเรื่องการประเมินผล

4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ถือเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 28 - 34) กล่าวว่า การนำการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้าสู่สถานศึกษาจะต้องมีแผนการดำเนินงาน และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหนึ่งรอบปี ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายละเอียดของกระบวนการบริหารจัดการตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนปฏิบัติการ (P - Plan) การแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้มีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชุมหารือเพื่อกำหนดโครงสร้างบุคลากรในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ (ที่มนำ) คณะกรรมการประสานงาน (ทีมสนับสนุน) คณะกรรมการดำเนินงาน (ทีมทำ)

1.3 กำหนดบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการประสานงาน และคณะกรรมการดำเนินงานในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วิเคราะห์สภาพความพร้อมพื้นฐานของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบสภาพพื้นฐานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนดำเนินงาน และมีแผนปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา

2. การดำเนินการตามแผนที่กำหนด (D - Do) การสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเห็นคุณค่า ความสำคัญ เข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานโดยมีครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมมือร่วมใจในการช่วยเหลือนักเรียน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประชาสัมพันธ์งานดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร

3. การตรวจสอบ ประเมินผล (C - Check) เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ที่มีในแต่ละระดับ นำข้อมูลไปใช้ในการทบทวน และปรับปรุงระหว่างการทำงาน คณะกรรมการ อำนวยการ แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดำเนินงาน ของครูในแต่ละระดับชั้น โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งหรือผู้แทนครูในแต่ละระดับ ดำเนินการประเมิน สลับระหว่างระดับแล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดย ดำเนินการประเมินคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการดำเนินงานของครูในแต่ละระดับ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดทำรายงานการประเมินคุณภาพ เพื่อรายงานผู้บริหารสถานศึกษา

4. ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ได้มาตรฐาน (A - Act) เป็นการรายงานสรุปผล การดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในแต่ละภาคเรียนและแต่ละปีการศึกษา เป็นข้อมูลการ ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดำเนินการโดยครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จัดทำรายงานการดำเนินงานเสนอหัวหน้าระดับชั้นเมื่อสิ้น ภาคเรียน คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละระดับจัดทำรายงานสรุปเสนอคณะกรรมการประสานงาน คณะกรรมการประสานงานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากหัวหน้าระดับ และจากการประเมิน เพื่อทบทวนของแต่ละระดับมาจัดทำรายงานเป็นภาพรวมของสถานศึกษา เสนอคณะกรรมการ อำนวยการ คณะกรรมการอำนวยการประชุมพิจารณา และรายงานคณะกรรมการประสานงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งมีการประชุม นิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินการ ช่วยเหลือนักเรียนตามขั้นตอน โดยใช้กระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคการบริหารเชิงระบบมาใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ/ประเมินผล (Check) การปรับปรุงพัฒนา (Act) และใช้กระบวนการ ทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย ทีมนำ ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ทีมสนับสนุน เช่น รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย และทีมทำซึ่งรับผิดชอบการทำงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยตรง เช่น ทีมระดับชั้น ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา โดยทุกฝ่าย มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 9) ซึ่งมีแนวทางในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านนิเทศ กำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน

การเตรียมการและวางแผนดำเนินงานเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารจัดการ และเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในการนำไปใช้ จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง การวางแผนเมื่อกำหนดขึ้นแล้วการนำไปปฏิบัติ หรือการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ผสมผสานปัจจัย และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้แผนสามารถดำเนินการได้โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผน และสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกันตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด ซึ่งมีผู้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ไว้ดังนี้

สมานมิตร ดอกขจร (2552 : 12) กล่าวว่า การวางแผนการดำเนินงาน จะช่วยให้การทำงานมีระบบมากขึ้น ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยเรียบเรียงงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการทำงาน มีการจัดทำแผนภูมิเพื่อความสะดวกในการกำกับ ติดตาม การทำงาน ซึ่งในแต่ละงาน แต่ละกิจกรรมต้องทำแผนปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย

ไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ์ (2555 : 11) กล่าวว่า การเตรียมและวางแผนดำเนินงาน คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ โดยศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กำหนดกิจกรรม โครงการ และมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2555 : 48) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ และการตัดสินใจ โดยกำหนดวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาข้อมูลข่าวสารในอดีตมากำหนดหรือพยากรณ์อนาคต การวางแผนจึงเป็นศาสตร์ที่มีความแม่นยำ เชื่อถือได้ มีองค์ประกอบที่ชัดเจน สามารถนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2555 : 3) กล่าวว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกสิ่งต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ โดยเป็นการตอบคำถามในการดำเนินงาน คือ จะทำอะไร (What) ทำไมจึงต้องทำ (Why) ใครบ้างที่จะเป็นผู้กระทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When)

จะกระทำที่ไหนบ้าง (Where) และจะกระทำกันอย่างไร (How) เช่นเดียวกับโกวิท มุขพรีม (2558 : 27) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงาน โดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ จุดหมายปลายทาง (คืออะไร) วิธีการดำเนินงาน (ทำอย่างไร) และระยะเวลา (เสร็จสิ้นเมื่อไร)

ปรีศนา สำเนียงแจ่ม (2558 : 51) กล่าวว่า การวางแผนการดำเนินงาน เป็นการคิด หรือเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลาทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการประเมินผลเพื่อใช้ในการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่

กล่าวโดยสรุป การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคล หรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินงานบางอย่างที่จะกระทำในอนาคตไว้ล่วงหน้า เกี่ยวกับการกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกำหนดแผนงานที่ดีจะเป็นการช่วยในการตีกรอบความคิด และการดำเนินงานให้อยู่ในขอบเขต ทั้งเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับ รวมทั้งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน การวางแผนจึงเป็นกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้สำเร็จตามแผนที่วางไว้

ประโยชน์ของการวางแผนการดำเนินงาน

การวางแผนการดำเนินงานมีประโยชน์และสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจรัส อติวิทยาภรณ์ (2553 : 221) ได้สรุปไว้ ดังนี้

1. ช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหา และความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต
2. ช่วยทำให้หน่วยงานมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย
3. ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพราะมีแผนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
5. ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ สามารถควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานได้ง่าย

ขั้นตอนของการวางแผนการดำเนินงาน

การวางแผนการดำเนินงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการบริหารงานของหน่วยงาน ในทุกระดับ เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ที่จะทำให้หน่วยงานสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการ ดำเนินงานจะสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544 : 18) กล่าวถึง การเตรียมการและการวางแผน ดำเนินงานไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดประชุมคณะกรรมการและบุคลากรหลักของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. กำหนดแผนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเบื้องต้น ซึ่งสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตามการวิเคราะห์สภาพพื้นฐานของสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน
3. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ กำหนดบทบาท หน้าที่ และโครงสร้างคณะกรรมการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย คณะกรรมการที่ปรึกษา ทีมทำ ทีมประสาน
4. วิเคราะห์ความพร้อมพื้นฐานของสถานศึกษา และความคิดเห็นของครูที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดทำข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหรือจัดทำแผนการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

ปริศนา สำเนียงแจ่ม (2558 : 51) กล่าวว่า การวางแผนการดำเนินงาน มีความสำคัญอย่าง ยิ่งเพราะทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน สามารถกำหนดอนาคตให้ทันเหตุการณ์ ลดความซ้ำซ้อน และความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เกิดการประสานงานที่รวดเร็ว เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถติดตามตรวจสอบ และควบคุมงานได้ง่าย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งมีขั้นตอนของการวางแผนการ ดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชุมคณะครูภายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแทนเพื่อสร้าง ความตระหนักในการพัฒนา โดยชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นในการพัฒนา
2. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในระยะเวลา 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่ข้อตกลงของสถานศึกษา กำหนดแนวทาง และวิธีการดำเนินงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ รับทราบความสำเร็จ สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาจากรายงานที่จัดทำขึ้น
3. พิจารณาจัดทำประมาณการงบประมาณที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
4. พิจารณางาน/โครงการในแผนยุทธศาสตร์มาจัดสรรงบประมาณ โดยจัดทำเป็น แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนต่อไป

การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการเตรียมและวางแผนดำเนินงาน ควรมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดัชนีชี้วัด การกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง ศึกษานโยบายมาตรฐานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาศักยภาพ ความพร้อมของสถานศึกษา แล้วกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
2. กำหนดมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบการแนะแนว ระบบป้องกันสารเสพติด ระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระบบความปลอดภัยของสภาพสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญ
3. พิจารณามาตรฐานและตัวชี้วัดโดยผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับ วางมาตรการและแนวปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วางระบบความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา วางแนวทางการคุ้มครองสิทธิเด็ก เยาวชน และวางมาตรการช่วยเหลือนักเรียน
4. กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่งตั้งกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่
5. วิเคราะห์สภาพความพร้อมพื้นฐาน มีการกำหนดงบประมาณ
6. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ระดมความคิดร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การเตรียมการและวางแผนดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการทำงาน กลยุทธ์การทำงาน ตามนโยบายของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยการศึกษา นโยบาย มาตรฐาน แนวทางการดำเนินงาน จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาศักยภาพของสถานศึกษาแล้วนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษา พิจารณามาตรฐาน ตัวชี้วัด กำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วางแผนกำหนดกิจกรรม/โครงการ จัดกิจกรรมหรือโครงการให้เหมาะสม กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน นำไปสู่การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

ด้านการดำเนินงานตามแผน

การดำเนินงานตามแผน เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารที่จะทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และบุคลากรในสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544 : 18 - 24) กล่าวว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานตามขั้นตอน มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และพัฒนาความสามารถให้กับครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งวิธีการ และเครื่องมือตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ระเบียบสะสม อัตชีวประวัติ โดยครอบคลุมการรู้จักนักเรียนด้านการเรียน ด้านความสามารถพิเศษ สุขภาพกาย สุขภาพจิต เศรษฐกิจ ครอบครัว การคุ้มครองนักเรียน หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน

2. การคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มตามที่สถานศึกษากำหนด เช่น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถพิเศษ และศักยภาพของนักเรียน

4. การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน แบบมีส่วนร่วม

5. การจัดกิจกรรมโฮมรูมแบบมีส่วนร่วมหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. การจัดกิจกรรมป้องกัน ช่วยเหลือ แก้ปัญหานักเรียนต่าง ๆ

7. การส่งนักเรียนไปพบครูแนะแนว เพื่อรับการช่วยเหลือ แต่หากพบว่ายากต่อการดูแลช่วยเหลือหรือเป็นปัญหาวิกฤติจำเป็นต้องส่งต่อ

8. การติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ทั้งนักเรียนที่ได้รับการส่งต่อ และไม่ส่งต่ออย่างสม่ำเสมอ

9. บันทึกหลักฐาน และผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

10. สรุปผลการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 8 - 10) กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินงานตามการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า จากแผนปฏิบัติการที่สถานศึกษากำหนดเรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูทุกคนร่วมกันดำเนินการตามแผน โดยระหว่างการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กำกับ ติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด ฝ่าย และระดับเพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

3. มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่อาจจะมี รวมทั้งการเชิญวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่ครูทุกคน หรือให้ไปรับการฝึกอบรม จากหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่าย และหัวหน้าระดับแต่ละระดับ ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการดำเนินงานตามแผนจะต้องสร้างความ ตระหนัก และความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยการประชุม อบรม จัดทำสื่อ เครื่องมือ จัดทำเกณฑ์ คัดกรอง มาตรการช่วยเหลือ คู่มือโฮมรูม และแบบบันทึกต่าง ๆ จัดจำนวนนักเรียนต่อครูที่ปรึกษา โดยครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 - 25 คน ครูที่ปรึกษาดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริม นักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยใช้เครื่องมือที่ หลากหลาย เช่น ระเบียบสะสม แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก การเยี่ยมบ้าน การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานผลการคัดกรองนักเรียน เป็นต้น (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 8 - 10)

ไพฑูริย์ ศรีวะสุทธิ์ (2555 : 11) กล่าวว่า การดำเนินงานตามแผน หมายถึง การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยการประชุม อบรม ระดม ความคิด การจัดทำเครื่องมือ แบบบันทึกต่าง ๆ การจัดทำเกณฑ์การคัดกรอง และการดำเนินงานตาม ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 120) กล่าวถึง การดำเนินงานตามแผนไว้ว่า การดำเนินงาน ตามแผน คือ การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Do) เมื่อสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีแล้ว บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ จะเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้โครงการในแผน ดำเนินไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ติดตาม กำกับ ดูแล และมีการนิเทศการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์ และแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานตามแผน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการประชุม ปรึกษาหารือ ระดมความคิด หาแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน การจัดทำสื่อ จัดทำเกณฑ์คัดกรอง มาตรการ ช่วยเหลือ คู่มือโฮมรูม และแบบบันทึกต่าง ๆ จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างเครื่องมือ

เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน การดำเนินงานตามแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ที่วางไว้ และดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยการบันทึกระเบียบสะสม ประเมินพฤติกรรมเด็ก ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ การเยี่ยมบ้าน การสังเกต การสัมภาษณ์ และรายงานผลการคัดกรองนักเรียน เป็นต้น

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม

การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารที่จะทำให้ผู้บริหารทราบความก้าวหน้าของการทำงาน ได้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานโครงการด้วยดีหรือไม่เพียงใด มีปัญหา อุปสรรคอะไรเกิดขึ้นบ้าง และจะปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไร อันจะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544 : 18 - 24) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นกระบวนการสำคัญของการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการ เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 98 - 100) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม จะบรรลุเป้าหมายได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. การวางแผนตามระบบมาตรฐาน (PDCA)
3. มีการนิเทศ ติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำระบบสารสนเทศ
5. สรุปรายงาน และเผยแพร่

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 32) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพราะถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และให้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน
 - 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ
 - 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ความสำเร็จ เครื่องมือ วิธีการในการ

นิเทศ ติดตาม และประเมินผล

- 1.3 กำหนดแผนงาน/ปฏิทินการดำเนินงาน
2. ขั้นการดำเนินงาน เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริงของสถานการณ์
 - 2.1 ขั้นการตรวจสอบ
 - 2.2 ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.3 ประเมินผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลการตรวจสอบ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.4 ขั้นการปรับปรุง และพัฒนางาน นำผลการประเมินมาปรับปรุง และดำเนินการตามแผนใหม่อย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในขั้นตอนของการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น มีแนวทางดำเนินงาน 2 รูปแบบ คือ

1. ดำเนินการทุกระยะของการปฏิบัติงานด้วยการประชุม นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยมีบรรยากาศร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันหาวิธีช่วยเหลือนักเรียน การประชุมร่วมกันในแต่ละระดับในทุกสัปดาห์ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง มีการบันทึก และรายงานการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ดำเนินการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินเพื่อทบทวน ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยให้ครูที่ปรึกษาประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้ประเมินจากระดับชั้นอื่น ๆ หรือแต่ละระดับประเมินกันและกันตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่สถานศึกษา กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 คณะกรรมการประเมินผู้รับการประเมินเพื่อเตรียมเอกสาร เครื่องมือ หลักฐานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามกำหนดการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และผลที่เกิดขึ้น เช่น ระเบียบสะสม บันทึกการจัดกิจกรรมโฮมรูม บันทึกการดูแลช่วยเหลือนักเรียน บันทึกการส่งต่อนักเรียน สรุปรายงานการคัดกรองนักเรียน เป็นต้น โดยจัดเตรียมให้คณะกรรมการประเมินตรวจสอบ

- 2.2 ให้ผู้ประเมินประเมินตนเองโดยใช้เครื่องมือแบบประเมินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหรืออื่น ๆ เพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเองในเบื้องต้น และนำผลการประเมินตนเองมาใช้ประกอบการประเมินคุณภาพภายใน

- 2.3 คณะกรรมการประเมินสุ่ม สังเกต และสัมภาษณ์นักเรียนตามวัน เวลาที่กำหนด

- 2.4 ดำเนินการประเมินเพื่อการทบทวนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยคณะผู้ประเมินควรเข้าใจความรู้สึกของผู้รับการประเมินทุกคน และมี

ศิลปะในการสัมภาษณ์ พูดคุยเพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่เป็นความจริงมากที่สุด ผู้รับการประเมินเต็มใจที่จะรับการประเมิน เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเอง โดยผู้ประเมินควรใช้เทคนิค ดังนี้

2.4.1 ระยะเปิดใจ ผู้ประเมินควรเริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองด้วยการแนะนำตนเอง และคณะผู้ประเมิน ต่อจากนั้นบอกวัตถุประสงค์ของการประเมิน และขอความร่วมมือในการพูดคุย แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2.4.2 ระยะค้นหาความจริง ผู้ประเมินควรใช้ศิลปะและทักษะการถาม ทักษะการฟัง ทักษะการสังเกต ทักษะการสรุปความ และทักษะการให้กำลังใจเพื่อให้ผู้รับการประเมินมีความรู้สึกที่ดี อบอุ่น ปลอดภัย มีการซักถามข้อสงสัย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ โดยผู้รับการประเมินเกิดความรู้สึกว่าเป็นช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ มีประโยชน์ มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานที่ทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในการประเมิน

2.4.3 ระยะปิด คณะผู้ประเมินมีการประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปผลการประเมิน และรายงานผลให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยการชื่นชมภาพความสำเร็จของงาน จุดเด่นของงาน และสิ่งที่ควรพัฒนาต่อไป และปิดการประเมินคุณภาพภายใน คณะกรรมการประเมินนำผลการประเมินสรุปและจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองแต่ละระดับ เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา มาตรฐานคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

2.5 คณะกรรมการประเมินนำผลการประเมินสรุป และจัดทำรายงานผลการประเมินของแต่ละระดับ เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา มาตรฐานคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 15 - 17) กล่าวถึง กระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1. มีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม
2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม
3. ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม
4. มีการจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
5. มีการเก็บข้อมูล
6. มีการวิเคราะห์ข้อมูล
7. มีการแปลความหมาย
8. มีการตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 28 - 34) กล่าวถึง การนำการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้าสู่สถานศึกษา ควรมีการดำเนินงานด้านการตรวจสอบ ติดตาม ดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของครูในแต่ละระดับชั้น
2. ดำเนินการตรวจสอบ ติดตามแต่ละระดับชั้น โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งหรือผู้แทนครู ในแต่ละระดับซึ่งได้รับการอบรม มีความรู้ มีทักษะในการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยดำเนินการตรวจสอบ ติดตามสลับกันระหว่างระดับชั้น
3. นำผลการตรวจสอบ ติดตาม มาปรับปรุงประสิทธิภาพดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น
4. ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การดำเนินงานของครู ในแต่ละระดับ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
5. ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม จัดทำรายงานการกำกับ ติดตามของแต่ละระดับให้กับ คณะกรรมการประสานงาน เพื่อรายงานผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 9 - 16) กล่าวถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะต้องดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจบุคลากร โดยการนิเทศ ให้กำลังใจในการดำเนินงาน
4. พัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมการช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น จัดกิจกรรมเข้าค่าย พัฒนาคุณภาพชีวิต อบรมพัฒนาบุคลากรประจำสัปดาห์

กล่าวโดยสรุป การนิเทศ กำกับ ติดตาม หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคลากร หรือคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อทำหน้าที่ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน การส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดกิจกรรมเข้าค่าย พัฒนาคุณภาพชีวิต การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลงานระหว่าง การดำเนินงานด้วยการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีกระบวนการวางแผนที่เป็นระบบ กำหนดขั้นตอน วิธีการ เครื่องมือที่มีมาตรฐาน และผลลัพธ์ของระบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างผู้ประเมิน

และผู้รับการประเมินอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามสภาพจริงในการนำมาปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ด้านการประเมินผล

การประเมินผล เป็นกระบวนการดำเนินงานด้านการกำกับ ควบคุม ติดตามความก้าวหน้าของภารกิจหรือประเมินว่าภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การติดตามประเมินผลช่วยให้ทราบความก้าวหน้าหรือความล่าช้าหลังของการดำเนินการ โดยประเมินว่าการดำเนินการใกล้เคียงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และยังสามารถช่วยวิเคราะห์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไปได้

การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินโครงการ และพิจารณาบ่งชี้ ทำให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าควรปรับปรุงแก้ไขโครงการเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือควรยุติการดำเนินงาน การประเมินผลโครงการอย่างมีระบบ ย่อมมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการได้ตระหนักถึงคุณภาพของโครงการที่กำหนดไว้ว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อมีการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานโครงการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือไม่ การประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหาร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผล ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544 : 18 - 24) กล่าวว่า การประเมินผล คือ การทบทวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการประเมินผล มีหลักการดำเนินการ คือ

1. การประเมินเพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละระดับควรมีการจัดประชุมภายในสถานศึกษา เพื่อการนิเทศ และร่วมมือกันแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และรายงานคณะกรรมการประสานงาน เพื่อเป็นการประเมินคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินที่สถานศึกษาแต่งตั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงาน และเป็นภาพรวมของสถานศึกษา

2. ประเมินเพื่อพัฒนา สรุปรายงาน และประชาสัมพันธ์ เป็นการนำข้อมูลจากรายงานการประเมินภายในสถานศึกษา นำมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพในปีการศึกษาต่อไป มีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยกระบวนการและผลผลิต (นักเรียน) โดยรายงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

พนิต เข้มทอง (2555 : 8) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการอธิบาย และตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ การประเมินบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น การประเมินผล เป็นกระบวนการควบคุมมาตรฐาน การประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ทราบว่าเราทำงาน ได้ผลสำเร็จแค่ไหน คุณภาพของงานที่ทำเป็นอย่างไร ตลอดจนทราบว่าการทำงานมีผลคืบหน้า เพียงใด การประเมินผลมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำโดยตรง ซึ่งการประเมินผลอย่างถูกต้อง และการ ติดตามผลความเป็นจริง ย่อมเป็นเครื่องแสดงศักยภาพของผู้นำด้วย การประเมินผลที่ดีนั้นจะต้องถือ หลักความซื่อตรง เชื่อถือได้ วัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะต้องเสียเวลาและการลงทุนลง แรงมากเพียงใดก็ตาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 15 - 17) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินมีความโปร่งใส เปิดเผย นอกจากนี้แล้วการประเมินผล ที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลที่มีความตรง และเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพ สามารถทำให้การวัดถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง กระบวนการบริหารจัดการระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการประเมินผล ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผล เพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อรายงานผลการดำเนินงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งการบริหารจัดการตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการประเมินผล ดังนี้

1. ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาแต่ละคนจัดทำรายงานการดำเนินงานเสนอหัวหน้าระดับชั้น (ประธานคณะกรรมการดำเนินงาน) ทุกสิ้นภาคเรียน
2. คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละระดับจัดทำรายงานสรุปเสนอคณะกรรมการ ประสานงาน
3. คณะกรรมการประสานงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากหัวหน้าระดับ และ จากการประเมินเพื่อทบทวนของแต่ละระดับมาจัดทำรายงานเป็นภาพรวมของสถานศึกษาเสนอ คณะกรรมการอำนวยการ
4. คณะกรรมการอำนวยการ ประชุมพิจารณารายงานคณะกรรมการประสานงาน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
5. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการประสานงาน และคณะกรรมการ ดำเนินงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ประชุมติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 9 - 16) กล่าวถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการประเมินผล จะต้องดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. วางแผนการประเมินผลล่วงหน้า ดำเนินการประเมินตามมาตรฐานและแผนการประเมิน
3. วิเคราะห์ผลจากการประเมินเพื่อทบทวน
4. กำหนดแนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไข
5. จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหาร ถือเป็น การตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค เพื่อสามารถดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันที่ สำหรับการประเมินผลตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล มีการวางแผน การประเมินล่วงหน้า ดำเนินการประเมินตามมาตรฐาน และแผนการประเมิน วิเคราะห์ผลจากการประเมิน เพื่อทบทวน กำหนดแนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

การนำผลการประเมินไปใช้

การนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวคิดหนึ่งสำหรับการปฏิบัติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่แล้วสถานศึกษาจะใช้กระบวนการของวงจร PDCA ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ คือการนำผลการประเมินด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษามาใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้อง เหมาะสม และทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 : 22 - 28) กล่าวว่า การนำสารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน การนำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ และการนำไปใช้เชิงปฏิบัติการ ผู้ใช้ผลการประเมินต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับระดับของงาน ซึ่งรูปแบบการนำผลการประเมินไปใช้มี 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การใช้ผลประเมินในเชิงความคิด เป็นการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อจุดประกายความคิดหรือสะท้อนความคิดของผู้เกี่ยวข้องต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งที่มุ่งประเมินมากขึ้น โดยไม่ได้นำผลการประเมินไปสู่การตัดสินใจโดยตรงเพื่อการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

2. การใช้ผลประเมินในเชิงตรวจสอบยืนยัน เป็นการนำผลการประเมินไปใช้เป็นเหตุผลสนับสนุน หรือยืนยันผลการตัดสินใจในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้แนวทาง/นโยบายที่เลือกใช้นั้นน่าหนักและมีความถูกต้อง เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. การใช้ผลประเมินในเชิงสัญลักษณ์ เป็นการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อเป็นเครื่องมือนำติดตาม กำกับ หรือควบคุมการประเมินว่าได้มีการดำเนินงานตามแนวทาง ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้กระบวนการประเมินมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ

4. การใช้ผลประเมินในเชิงปฏิบัติ เป็นการนำผลการประเมินไปใช้โดยตรงในทางปฏิบัติ ถือเป็นเครื่องมือหรือวิธีการในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามมา

กล่าวโดยสรุป การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งการนำผลการประเมินด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์ สถานศึกษาจะต้องนำผลการประเมินต่าง ๆ มาดำเนินการให้อยู่ในลักษณะของสารสนเทศที่เหมาะสม สามารถนำมาใช้ได้อย่างสะดวก มีการเผยแพร่ผลการประเมินที่เป็นสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ และต้องมีการประเมินผลเพื่อศึกษาผลกระทบจากการนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งผลการประเมินนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นหรือได้ข้อมูลใหม่ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในปีต่อ ๆ ไป วงจรของการใช้ประโยชน์จากข้อมูลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ขั้นตอนการนำผลการประเมินไปใช้ สถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาผลการประเมินหรือข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อใช้วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยวิเคราะห์ปัญหาและสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนา เพื่อกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายใต้ผลการประเมินของสถานศึกษา

2. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. จัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพผู้เรียน

4. นิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตามแผนที่จัดทำไว้

5. ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในกรณีที่ผลการประเมินผ่านหรือเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด ก็ให้ตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้น และกรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ก็นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข โดยเริ่มต้นตามวงจรการพัฒนาคุณภาพใหม่ต่อไป

ตารางที่ 2.4 แนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

รูปแบบการใช้ ผลการประเมิน	แนวปฏิบัติของสถานศึกษา
1. การใช้ผลการประเมิน ในเชิงความคิด	- นำผลการประเมินมาสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานที่เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย - ใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดกรอบความคิดหรือการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา
2. การใช้ผลการประเมิน ในเชิงตรวจสอบยืนยัน	นำผลการประเมินมาสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ
3. การใช้ผลการประเมิน ในเชิงสัญลักษณ์	- นำผลการประเมินไปใช้ในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงาน - ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
4. การใช้ผลการประเมิน ในเชิงปฏิบัติ	- นำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ยังผลการประเมินสู่การปฏิบัติ - ใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 : 27)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการประเมินไปใช้

1. การนำผลการประเมินไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะต้องเกิดขึ้นหลังการใช้ผลการประเมินในเชิงความคิดซึ่งเป็นการใช้ขั้นพื้นฐาน โดยการใช้ผลการประเมินนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้สารสนเทศของการประเมินที่มีความหมายและตรงประเด็นกับความต้องการแล้วนำมาสังเคราะห์กับสารสนเทศเดิมเพื่อจัดระบบความรู้ จากนั้นจึงนำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งด้านแนวคิด และมุมมอง รวมถึงการสร้างความคิดรวบยอดในการประเมิน

2. การใช้ผลการประเมินจะมีความเป็นไปได้สูง และมีสัมฤทธิ์ผลขึ้นอยู่กับการสื่อสารการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน

3. ผลการประเมินมีความสัมพันธ์กับการนำผลการประเมินไปใช้และส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งในด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการวางแผนดำเนินงานประเมินอย่างเหมาะสม และ

การสร้างแรงจูงใจในการแก้ปัญหาาร่วมกันอาจลดผลกระทบที่ไม่พึงปรารถนาและเพิ่มผลกระทบในทางบวก

4. สภาพการใช้ผลการประเมินขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม หรือบริบทของการประเมิน ดังนั้นจะต้องมีการพิจารณาบริบทอย่างแท้จริงเพื่อวางแผนในทุกขั้นตอน และทำการประเมินที่จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

5. การที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้ เรียนรู้การประเมินร่วมกัน การประเมินจะนำไปสู่การใช้ผลการประเมิน และเกิดผลกระทบในเชิงสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นแนวคิดที่ช่วยให้สถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน โครงการ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล/ความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีทิศทาง เป้าหมาย สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง และมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา

การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันศึกษานโยบายนำไปสู่การกำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญ กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดกิจกรรม/โครงการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม การประเมินผล การสรุปและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินงานตามขั้นตอนตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นไปอย่างประสบความสำเร็จ มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่นักเรียน และสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เดิมเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (ศมก.) สุราษฎร์ธานี - ชุมพร เป็น 1 ใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ได้มีการทำพิธีเปิดที่ทำการศูนย์ประสานงาน เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมีนางประภาศรี อู๋ยามลลิต ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานีในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์ และต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ.

2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/28 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนายเสริมศักดิ์ ดิษฐพาน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556 และนายสมบูรณ์ เรืองแก้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 ถึง วันที่ 14 ตุลาคม 2559 ตามลำดับ ปัจจุบันมี นายภิญโญ จันทรวงศ์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ จังหวัดชุมพร และเนื่องจาก จังหวัดชุมพรมีระยะทางห่างไกลจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ 200 กิโลเมตร จึงได้มีการเปิดศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรขึ้นอีก 1 แห่ง เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานราชการ มีหน้าที่ กำกับดูแล สถานศึกษา ครอบคลุม 8 อำเภอ คือ อำเภอปะทิว อำเภอท่าแซะ อำเภอเมือง อำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอพะโต๊ะ อำเภอหลังสวน และอำเภอละแม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, ข้อมูลสารสนเทศงานแผนงานงบประมาณ : 2559)

วิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, ข้อมูลสารสนเทศงานแผนงานงบประมาณ : 2559)

พันธกิจ คือ พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ระดับสากล โดยให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ข้อมูลสารสนเทศงานแผนงานงบประมาณ, 2559)

ค่านิยมร่วม คือ ยึดมั่นแม่ไม้มโน ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ข้อมูลสารสนเทศงานแผนงานงบประมาณ, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุตา หมั่นจง (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สันทนี บัญณอม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจตามลำดับ

อติดา คำปล้อง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 320 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดระบบสำหรับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านต่ำสุด คือ การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ชัชชัย ไชยโย (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำนวน 165 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งคุณลักษณะที่ครู มีความคิดเห็นสูงสุด คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษา และด้านทักษะการบริหาร ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของผู้บริหารมืออาชีพไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุที่แตกต่างกันพบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกัน และในด้านประสบการณ์สอนที่แตกต่างกันของครู มีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกัน

เบญจพร สมุทรเศรษฐ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู กศน. จำนวน 8 คน นักศึกษา กศน. จำนวน 50 คน และผู้ปกครอง จำนวน 50 คน ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ โดยแต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต การสะท้อนผล ในวงรอบที่ 1 พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขนักเรียน โดยภาพรวมสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นที่น่าพอใจ นักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเมื่อดำเนินกิจกรรมในวงรอบที่ 1 พบว่า นักเรียนในกลุ่มเสี่ยงมีจำนวนลดลงแต่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในวงรอบที่ 2 พบว่า นักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้ลดจำนวนลง พฤติกรรมนักเรียนเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประสบความสำเร็จ นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม

ไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ (2555) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมและการวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ไพบูลย์ จำปาปัน (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 400 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็น มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ยุทธพงษ์ กิ่งวิจิต (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 331 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นรายด้าน และรายข้อ รวมทุกด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในด้านวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนในรายคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์

ในการทำงานที่เป็นปัจจุบันและติดตามข่าวสารเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการแบ่งภาระหน้าที่อย่างชัดเจนและกระจายในความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม รับผิดชอบร่วมด้วย ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในด้านการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีความเป็นกลาง ในการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และปรับเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จำนวน 217 คน ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูเทศบาลที่มีวุฒิก่อนศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ครูเทศบาลที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สุธน พรหมพฤษ (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 594 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับมากที่สุดในข้อมีความซื่อสัตย์ มีความครองตนที่ดี และความรับผิดชอบ ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณ ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานการเงินและบัญชี และด้านงานพัสดุ แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร

โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สุนันทา พ่วงทอง (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทรศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทรศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 248 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทรศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงประสงค์มากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ คือ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ส่วนการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

เกษราภรณ์ กลับ (2556) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 183 คน ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน

ปีติพร วงศ์รัตนโชติกุล (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 135 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเกาะสมุย คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีการส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจมากที่สุด ด้านความสามารถในการบริหารงาน การสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์มากที่สุด และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงาน และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติมากที่สุด

สุมาลี ทองงาม (2556) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดโคกนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดโคกนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูที่ปรึกษา จำนวน 6 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 6 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 6 คน รวม 26 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดโคกนอน มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการบริหารจัดการที่ชัดเจนตรวจสอบได้

ฤทัยทิพย์ พัดทอง (2556) ได้ศึกษาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรักษ์ อำเภอองค์กรักษ์ จังหวัดนครนายก การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรักษ์ และเพื่อเสนอวิธีการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการนักเรียน และ

คณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่ายโรงเรียนองค์กรฯ จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรฯ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ด้านการเตรียมการและการวางแผน และด้านการปฏิบัติงานตามแผน ตามลำดับ วิธีการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรฯ ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการและการวางแผน คือ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานตามแผน คือ มีการส่งต่อนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและนำมาเผยแพร่ หรือการมอบเกียรติบัตรผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ด้านการประเมินผล คือ มีการจัดนิทรรศการการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูแต่ละคน รวมทั้งการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และการทำรายงานประจำปี

ยุวดี ปันงา (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2547 เป็นกรอบแนวคิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง จำนวน 41 คน ผลการศึกษาพบว่าสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการดำเนินงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการและการวางแผน มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูในการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติตามแผน ครูที่ปรึกษาดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างละเอียดและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง ในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการให้คำแนะนำและดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิด ปัญหาที่พบจากการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การวางแผนการทำงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและเรื่องงบประมาณ ครูและบุคลากรขาดเทคนิค ขาดความรู้ในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การกำกับ ติดตาม ขาดความต่อเนื่อง ผู้ปกครองให้ความร่วมมือค่อนข้างน้อย อวยชัย ศรีตระกูล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยมีวัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ศึกษากระบวนการบริหารในสถานศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากโรงเรียนในภาคเหนือ จำนวน 6 แห่ง สัมภาษณ์แนวทางการบริหารจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน 2) การสร้างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และ 3) การประเมินความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า 1. สภาพและแนวทาง การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย หลักการและแนวคิดในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การส่งต่อนโยบาย การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การปรับปรุง พัฒนาและการประสานงาน 2. รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ที่สร้างขึ้น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและแนวคิดในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบติดตาม และประเมินผล การปรับปรุง พัฒนา และการประสานงาน 3. การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ชิสา เพตาเสน (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 302 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ธีระศักดิ์ ไชยชนะ (2558) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่แตกต่างกัน

นิรมล มากภักดี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 297 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม ตามลำดับ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

บุหลัน พุฒพิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 265 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสื่อสาร และเป็นนักฟังที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง และด้านความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ สำหรับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมนึก อินทรเทพ (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู จำนวน 317 คน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการปฏิบัติทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ในส่วนของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

งานวิจัยต่างประเทศ

Robbins (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานที่สำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะงาน งานที่สำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน

Robert Lowe and Keith Swink (2000) ได้ศึกษาสภาพของโรงเรียนในอนาคตว่าจะเป็นโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยสังคมและชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน

จะต้องเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสังคมมีความคาดหวังในเรื่องการบริหาร 3 เรื่อง คือ ความเป็นเลิศ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะประสานงานกับชุมชนได้ ยินดีบริการ และต้องสร้างสรรค์?ความเป็นเลิศทางการศึกษา ความเสมอภาค บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีคุณธรรม จริยธรรม และต้องเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส

Yuen (2001) ได้ศึกษาความเชื่อในการบริหารงานแนะแนวและการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของครูแนะแนวในฮ่องกง ประเทศจีน โดยศึกษาทัศนคติของครูแนะแนวเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานด้านการแนะแนวและการให้คำปรึกษาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูแนะแนวในฮ่องกง ประเทศจีน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลการศึกษาพบว่า ครูแนะแนวแสดงความคิดเห็นว่าความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น การให้บริการแนะแนวด้วยความเข้าใจกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนในภาพรวม คุณภาพของบุคลากรและความเชื่อในด้านบวกเกี่ยวกับงานแนะแนว และการให้คำปรึกษาภายในโรงเรียนคือองค์ประกอบสำคัญของงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ และทัศนคติที่มีต่องานแนะแนว การให้คำปรึกษาของครูแนะแนว คือ ตัวทำนยระดับความท้อแท้ การสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง โดยเฉพาะความสำเร็จของบุคลากร

Hoy and Miskel (2001) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ โดยแบ่งคุณลักษณะของผู้นำเป็น 3 ลักษณะ คือ ความเป็นผู้มีความสามารถ ประกอบด้วย การมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา ภาษาพูด การเป็นผู้ริเริ่ม และการเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี ในด้านความเป็นผู้มีความสำเร็จ ประกอบด้วย การสำเร็จทางด้านวิชาการ และการแสวงหาความรู้ ด้านความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูด กล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน ด้านความเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรม ด้านสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน ด้านความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม เป็นที่รู้จักทั่วไป

Goodman, Robert and Other (2002) ได้ศึกษาเรื่องการใช้แบบสอบถาม SDQ (Strengths and Difficulties Questionnaire) แบบประเมินพฤติกรรมเด็กเพื่อคัดกรองเด็กที่มีความผิดปกติทางจิตใจกับกลุ่มตัวอย่างในชุมชน เพื่อนำ SDQ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจคัดกรองหาพัฒนาการเด็กที่มีสภาวะความผิดปกติทางจิตใจในชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ เด็กและเยาวชนผู้ปกครอง ครู ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันในเรื่องสมมติฐานของสภาวะความผิดปกติทางจิตใจ ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล เป็นความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ สภาวะความแตกต่างของบุคคล เช่น พฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง อยู่ไม่สุข ซึมเศร้า และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์อื่น ๆ การใช้แบบสอบถาม SDQ เพื่อคัดกรอง มีประโยชน์ทำให้สามารถตรวจสอบ แยกแยะ คัดกรอง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลนักเรียนต่อไป

Mathai, Anderson and Bourne (2002) ได้ศึกษาเรื่องการใช้แบบสอบถาม SDQ (Strengths and Difficulties Questionnaire) ในการคัดกรองนักเรียนเบื้องต้นในการรับเด็กและเยาวชนของศูนย์บริการสุขภาพจิตชุมชน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลประสิทธิภาพของแบบสอบถาม SDQ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการคัดกรองพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ด้านอารมณ์และพฤติกรรมเด็ก และวัยรุ่น ของศูนย์บริการสุขภาพจิตชุมชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ปกครอง ครูและเยาวชนที่มีอายุมากกว่า 11 ปี ผลการศึกษาพบว่า แบบสอบถาม SDQ สามารถตรวจสอบ แยกแยะคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหาด้านอารมณ์ และพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการคัดกรองเด็กและเยาวชนเพื่อรับเข้าศูนย์บริการสุขภาพจิตชุมชน

Kelly (2003) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการจัดโปรแกรมให้คำปรึกษาแบบเน้นความเข้าใจสำหรับโรงเรียน Jamaican School ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะคิดของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดการแนะแนวในโรงเรียน Jamaican School กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน ประกอบด้วย นักเรียน 151 คน ครู 130 คน ครูแนะแนว 44 คน อาจารย์ใหญ่ 37 คน และผู้ปกครอง 58 คน จากโรงเรียน 54 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า เด็กในช่วงวัยเรียนของ Jamaican School ต้องเผชิญหน้ากับสภาพความจริง ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการด้านอาชีพและด้านการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ/สังคม ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชุด Wilcoxon Signed Rank Test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างสภาพการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน Jamaican School แบบที่เป็นจริงในปัจจุบันกับแบบที่ความคาดหวัง ดังนั้น กลุ่มผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง จึงต้องการให้เน้นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในการจัดโปรแกรมการแนะแนวและให้คำปรึกษาแบบเน้นความเข้าใจ (Comprehensive Guidance Counseling Program : CGCP)

Mackey (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของอุดมการณ์ในการควบคุมอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ตามความคิดเห็นและการรับรู้ของคณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายระดับ 4 - A ในรัฐเทกซัส การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหาความสัมพันธ์ของแนวทางในการควบคุมอัตราการออกกลางคันของนักเรียนจากคณะบริหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะบริหาร จำนวน 14 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายระดับ 4 - A จำนวน 22 โรงเรียน ในรัฐเทกซัส ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการศึกษาต่อหรือออกกลางคัน ผู้บริหารจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาททางบวก สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน กระตุ้นให้ครูฝึกอบรมในเรื่องความสนใจในด้านมนุษยธรรมให้มากขึ้น อาจมีผลทำให้บรรยากาศของโรงเรียนดีขึ้น ลดปัญหาออกกลางคันของนักเรียนได้

Leggett (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจผลกระทบของการจัดโปรแกรมให้คำปรึกษาในชั้นเรียน โดยเน้นทักษะการแก้ปัญหาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียน

เกรด 4 จำนวน 67 คน และครู 4 คน กำหนดให้นักเรียนในกลุ่มทดลองได้รับการอบรมในโปรแกรมให้คำปรึกษาโดยเน้นทักษะการแก้ปัญหา เป็นเวลา 1 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระยะเวลา 11 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการอบรมดังกล่าวในช่วงเวลานี้ นักเรียนทั้ง 2 กลุ่มจะได้รับการประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม Coopersmith Self - Esteem Inventories (Coopersmith, 2002) และ The Children's Hope Scale (Synder. 1997) เพื่อประเมินผลของระดับความเชื่อมั่นในตนเองและการมีความหวังของนักเรียน การประเมินผลด้านทัศนคติของครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม Classroom Environment Scale (Trickett & Moos, 2002) ผลการศึกษา พบว่า โปรแกรมให้คำปรึกษาโดยเน้นทักษะการแก้ปัญหา (SFC) เป็นรูปแบบหนึ่งของการดูแลช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในชั้นเรียน ซึ่งมีผลกระทบในด้านบวกต่อการจัดการศึกษา และผลการวิจัย ยังสนับสนุนข้อมูลที่พบว่า การจัดโปรแกรมให้การดูแลช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอย่างเหมาะสมตามระดับอายุ จะมีผลในการช่วยให้กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนรู้มีความสะดวกมากขึ้น ทำให้เกิดชั้นเรียนที่สามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาในด้านบวกได้

Cotton (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและผลผลิตนักเรียนในโรงเรียนที่มีความคาดหวังสูงในการเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่ได้รับการคาดหวังในระดับสูง และได้รับการยกย่องว่ามีความพร้อมด้วยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แข็งแกร่ง โรงเรียนมีสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการวางแผนเป้าหมายของโรงเรียน มีการพัฒนาและปรับวิธีการด้วยการป้องกันและดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด พัฒนาความฉลาดของนักเรียนจากการอ่าน เน้นความสำคัญของการบรรลุผลทางความรู้ของนักเรียน มีทีมงาน คณะทำงานที่มีความคาดหวังสูง ในตนเอง มีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน

Tomas (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในอาชีพและเทคนิคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำควรมีลักษณะความคิดในสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ มากขึ้น เพื่อนำครูไปสู่การปรับปรุงแผนการสอนและการประเมินหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำเพื่อให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ถูกต้อง นำพาสถานศึกษาไปสู่แนวทางหรือชั้นนำให้ได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมหรือลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในฐานะผู้นำ มีการใช้หลักการ วิธีการต่าง ๆ ใช้ศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง

มีการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และบรรลุผลอย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมไปถึงการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบจากหลายส่วน รวมไปถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่แตกต่าง ๆ มีเทคนิค วิธีการ มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมไปถึงครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ครูที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ และการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และนำมาสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	Likert, Rensis (1967)	Barnard, Chester I (1969)	สุดา หมื่นจง (2554)	สันติย์ บุญถนอม (2554)	ยุทธพงษ์ กิ่งวิจิต (2555)	ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555)	สุธัน พรหมพฤษ (2555)	สุนิษา พวงเพชร (2555)	จิตา เพตาเสน (2557)	สมนึก อินทรเทพ (2558)	ผู้วิจัยเลือก
1. ด้านการมีภาวะผู้นำ	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	*
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	*
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	*
4. ด้านการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	*
5. ด้านบุคลิกภาพ	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-
7. ด้านคุณธรรม	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	Likert, Rensis (1967)	Barnard, Chester I (1969)	สุดา หมื่นจง (2554)	สันติย์ บุญณอม (2554)	ยุทธพงษ์ กิ่งวิจิตร (2555)	ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555)	สุธน พรหมพฤษ (2555)	สุนทรา พ่วงเพชร (2555)	จิสา เพตาเสน (2557)	สมนึก อินทรเทพ (2558)	ผู้วิจัยเลือก
8. ด้านความรู้ความสามารถ ความฉลาดในการบริหารงาน	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
9. ด้านการควบคุม	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
10. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
13. ด้านวิสัยทัศน์	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
14. ด้านความรับผิดชอบ	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
15. ด้านวิชาการ	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-
16. ด้านความมีชีวิตชีวา	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีการ ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะสอดคล้องกันไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์และคัดเลือกจากความถี่ ซึ่งมีการกล่าวถึงมากที่สุด มากำหนดเป็นตัวแปรที่นำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ

All Right Reserved

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน

การบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	พิชญ์มณีนธ์ สักกะเนติไทย (2544)	กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	หัตถพงศ์ งานดี (2551)	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552).	ไพฑูริย์ ศรีวัชรสุทธิ (2555)	สุมาลี ทองงาม (2555)	เกษราภรณ์ กลับ (2556)	ฤทัยทิพย์ พัดทอง (2556)	ผู้วิจัยเลือก
1. ด้านการเตรียมการและการวางแผนดำเนินงาน	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	*
2. ด้านการดำเนินงานตามแผน	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	*
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	*
4. ด้านการประเมินผล	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	*
5. ด้านการเตรียมการและการวางแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
6. ด้านการวางแผนการดำเนินงาน	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-
7. ด้านการปฏิบัติงานตามแผน	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-
8. ด้านการศึกษาศาสนาและทิศทางการดำเนินงาน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
9. ด้านการปรับปรุงพัฒนา	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-
10. ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงาน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. ด้านการประเมินเพื่อทบทวน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-

จากตารางสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนพบว่า มีการศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีลักษณะสอดคล้องกันไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์และคัดเลือกจากความถี่ ซึ่งมีการกล่าวถึงมากที่สุด มากำหนดเป็นตัวแปรที่นำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 993 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2551 : 109) กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก แสดงสัดส่วนดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองชุมพร	364	69
ท่าแซะ	57	26
ปะทิว	91	25
สวี	161	41

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ทุ่งตะโก	39	22
พะโต๊ะ	27	19
หลังสวน	191	43
ละแม	63	33
รวม	993	278

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย จากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 5.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโทด้านภาษาไทย หรือผู้ที่มีผลงานทางวิชาการ
 - 5.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยหรือวัดผล จำนวน 1 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
 - 5.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง และความเหมาะสมของการใช้ภาษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton

- +1 เมื่อเห็นว่าข้อความตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552 : 140) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยให้ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 278 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) (ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows) ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach)

1.2 ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาดัชนีค่าความสอดคล้อง โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	หมายถึง	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	หมายถึง	คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ
X ₂	หมายถึง	คุณลักษณะด้านการสร้างแรงจูงใจ
X ₃	หมายถึง	คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร
X ₄	หมายถึง	คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ
Y	หมายถึง	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
Y ₁	หมายถึง	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน

Y ₂	หมายถึง	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินงานตามแผน
Y ₃	หมายถึง	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านเทคนิค กำกับ ติดตาม
Y ₄	หมายถึง	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	79	28.41
1.2 เพศหญิง	199	71.58
รวม	278	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี	86	30.93
2.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี	53	19.06
2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	139	50.00
รวม	278	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 500 คน	63	22.66
3.2 โรงเรียนขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน	92	33.09
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป	123	44.24
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. ด้านการมีภาวะผู้นำ	3.63	.69	มาก
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.76	.72	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.71	.74	มาก
4. ด้านการตัดสินใจ	3.61	.69	มาก
รวม	3.68	.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการมีภาวะผู้นำ

ด้านการมีภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.84	.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.55	.63	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการมีภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.67	.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	3.56	.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนทางปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ชัดเจน	3.65	.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	.76	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความละเอียดรอบคอบ	3.54	.75	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	.76	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ทันข่าวสาร ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์	3.67	.70	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.58	.71	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.51	.64	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.63	.76	มาก
รวม	3.63	.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.92	.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.93	.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะแนวทาง การพัฒนาตนเองให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา	3.88	.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน	3.82	.74	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.74	.68	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค กระบวนการในการบริหาร จัดการบุคคลเพื่อกระตุ้นความร่วมมือในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.86	.82	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	3.79	.71	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.72	.69	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้ชัดเจน	3.74	.74	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน	3.58	.76	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.45	.69	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.84	.90	มาก
รวม	3.76	.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

All Right Reserved

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน	3.90	.81	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น	3.99	.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	3.84	.90	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครู และ ผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร	3.98	.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	3.91	.79	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.95	.77	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูในการ บริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	3.96	.78	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.89	.79	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ทันข่าวสารทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์ เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	3.70	.70	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนด แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	3.88	.76	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	3.74	.72	มาก
12. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ	3.66	.88	มาก
รวม	3.71	.74	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งข่าวสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครู และ ผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ส่วนสถานศึกษามีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.99	.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจและสั่งการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาได้อย่างมีขั้นตอน	3.93	.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.96	.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	3.92	.78	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับตัดสินใจสั่งการอย่างเด็ดขาดมีเหตุผลในการแก้ปัญหา	3.89	.79	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถคาดการณ์และรวบรวมทางเลือกได้อย่างหลากหลาย	3.91	.79	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ตัดสินใจ มีวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมอย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่แนวทางในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.86	.82	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.72	.72	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	3.62	.71	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการตัดสินใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
10. ผู้บริหารสถานศึกษาขอให้คำปรึกษา ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้ครูใช้กระบวนการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง	3.66	.74	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.61	.78	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	3.73	.80	มาก
รวม	3.61	.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครู เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

All Right Reserved

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏ
ตามตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน	4.14	.69	มาก
2. ด้านการดำเนินงานตามแผน	4.12	.71	มาก
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.08	.74	มาก
4. ด้านการประเมินผล	4.06	.75	มาก
รวม	4.05	.75	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวม และ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงาน
ตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน

ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	4.11	.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการ บริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	4.22	.67	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน	□	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างครบถ้วน	4.18	.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงนโยบายการบริหารงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.13	.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนไว้ในนโยบายของสถานศึกษา	4.12	.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครูและบุคลากร	4.06	.69	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ	4.07	.80	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	4.10	.74	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและจัดโครงสร้างการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	.72	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และ มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.12	.70	มาก
รวม	4.14	.69	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างครบถ้วน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา

จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครู และบุคลากร
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงานตามแผน

ด้านการดำเนินงานตามแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาจัดทำคู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและมีการบันทึกผลอย่างเป็นปัจจุบัน	4.08	.69	มาก
2. สถานศึกษาจัดทำเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน และแจ้งหลักเกณฑ์ การคัดกรองนักเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้มีแนวปฏิบัติ เดียวกัน	4.20	.73	มาก
3. สถานศึกษามีเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่หลากหลาย เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้าน การประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) เป็นต้น	4.16	.69	มาก
4. สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	4.21	.62	มาก
5. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน แล้วนำผลที่ได้มา จำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อการจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา	4.19	.71	มาก
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม พัฒนานักเรียน ในทุก ๆ ด้านอย่างทั่วถึง	4.05	.71	มาก
7. สถานศึกษามีการวางแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน	4.00	.68	มาก
8. สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายใน สถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลช่วยเหลือเบื้องต้น	4.22	.66	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงานตามแผน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
9. สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังภายนอกสถานศึกษา ไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.19	.69	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ	4.16	.69	มาก
รวม	4.12	.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลช่วยเหลือเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ส่วนสถานศึกษา มีการวางแผนทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.09	.80	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	4.06	.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ เพื่อชี้แนะแนวทาง ในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.07	.75	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.07	.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามควบคุมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.05	.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.17	.69	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนการดำเนินงานตามโครงการ	4.07	.71	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการทำงานตามโครงการ	4.03	.70	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลังการดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นลง	4.06	.74	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปผลการนิเทศกำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.06	.74	มาก
รวม	4.08	.74	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการ ประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน คำนึงถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก	4.05	.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและกำหนด เป้าหมายเกี่ยวกับการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.04	.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	4.06	.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการมีการจัดเก็บ ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.07	.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	4.15	.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูและบุคลากรที่รับการประเมินผลการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.02	.83	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.08	.69	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำผลการประเมินมาทบทวนเพื่อหาจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานแล้ววิเคราะห์หาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ	4.04	.76	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.12	.71	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล	4.03	.72	มาก
รวม	4.06	.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

All Right Reserved

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร

คุณลักษณะของผู้บริหาร (X)	การบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Y)				รวม (Y)
	ด้านการ เตรียมการ และวางแผน ดำเนินงาน (Y ₁)	ด้านการ ดำเนินงาน ตามแผน (Y ₂)	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Y ₃)	ด้านการ ประเมินผล (Y ₄)	
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y)
1. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X ₁)	.56**	.63**	.67**	.59**	.67**
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X ₂)	.57**	.62**	.66**	.62**	.65**
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₃)	.62**	.66**	.71**	.60**	.69**
4. ด้านการตัดสินใจ (X ₄)	.64**	.62**	.69**	.65**	.64**
รวม (X)	.65**	.70**	.75**	.69**	.73**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์
(r) อยู่ระหว่าง .56 - .71 และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (r = .73**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษารายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ (X₁) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

(X₂) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₃) และด้านการตัดสินใจ (X₄) $r = .67, .65, .69$ และ $.64$ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการ
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน
(Y₁) ด้านการดำเนินงานตามแผน (Y₂) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Y₃) และด้านการประเมินผล (Y₄)
 $r = .65, .70, .75$, และ $.69$ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert จำนวน 88 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่น 0.92 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครูและผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ส่วนสถานศึกษามีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างครบถ้วน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการดำเนินงานตามแผน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ส่วนสถานศึกษามีการวางแผนแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .56 - .71 และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r = .73^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษารายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) และด้านการตัดสินใจ (X_4) $r = .67, .65, .69$ และ .64 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการ และวางแผนดำเนินงาน (Y_1) ด้านการดำเนินงานตามแผน (Y_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม (Y_3) และด้านการประเมินผล (Y_4) $r = .65, .70, .75$, และ $.69$ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานเป็นสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารที่เข้าใจง่าย การตัดสินใจที่เด็ดขาด ชัดเจน มีเหตุผล ตลอดจนการแสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ชักนำบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา การสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา หมั่นจง (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ จำปาปัน (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสำคัญในการบริหารและเป็นแม่แบบที่ดีในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน ตลอดจนการบริหารจัดการด้วยความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตลอดจนความสามารถด้านภาวะผู้นำจะช่วยให้สามารถชักนำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา พ่วงทอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริตา คำปล้อง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 181 - 179) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคล ใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นผู้มีสังคมดี คือ มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะ มีความเชื่อมั่น

ในตนเอง มีความสนใจ และใช้กิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีแรงกระตุ้นภายใน คือ มีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวผู้นำ เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีทัศนคติที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง และของลูกน้อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มองโลกในแง่ดีในการที่จะทำให้กิจการต่าง ๆ ประสบผล สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครู ในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นผลมาจาก การสร้างแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีทักษะที่ดีในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กร ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา การวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก อินทรเทพ (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ' s Motivation Theory (1954) ซึ่งมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไปแต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ และมนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำ ค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครูและผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ส่วนสถานศึกษามีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้จะเป็นผลมาจาก การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารระหว่างผู้นำกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคในการสื่อสารระหว่างบุคคล ในการรับรู้ที่ตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เกิดการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การแจ้งข่าวสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครูและผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันตนิย์ บุญถนอม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ กิ่งวิชิต (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาติ กิจยรรยง (2554 : 18 - 25) กล่าวว่า ศิลปะการพูดสำหรับผู้นำ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มคน การพูดเป็นหนทางที่จะทำให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น การพูดเป็น คิดดี และมีศิลปะในการพูด ทำให้เราสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีการกล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสารไว้ 10 ประเด็น คือ มีบุคลิกดี มีความกระตือรือร้น สนใจร่วมมือ ใช้สื่อช่วยสอน ไม่อ่อนประสพการณ์ การงานสำเร็จดีมีความสามารถในการพูด ถอดหัวใจคนเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้และไม่หลงตัวเอง จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ที่ได้รับการศรัทธาเชื่อถือหรือเชื่อมั่นจากกลุ่มคนในสังคม ซึ่งไม่ได้หมายความว่าต้องมีความรักหรือมีคนเคารพเสมอไปแต่ต้องมีกลยุทธ์ในการพูด กล่าวคือ ใช้เทคโนโลยีใหม่ เข้าใจง่าย ได้เนื้อหา พาสนุก ปลุกความคิด พิชิตปัญหาสามารถเปลี่ยนพฤติกรรม นำประโยชน์ ไม่เป็นโทษเป็นภัย และตื่นไวข่าวสาร ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร จะต้องแสวงหาความรู้หรือรู้จริงในสิ่งที่พูด กระตือรือร้น สนใจ

ในการนำเสนอเนื้อหาสาระสู่คนที่อยู่เบื้องหน้า ให้เข้าใจ และรับรู้ตรงกับความต้องการของตนเอง

1.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้จะเป็นผลมาจาก การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การตัดสินใจเป็นการตัดสินใจการทำงานขององค์กรว่าต้องการให้เกิดผลอย่างไร การตัดสินใจใช้กลยุทธ์ในการบริหารที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์ (2555 : 107 - 112) กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้นำนั้น ผู้นำต้องเป็นคนกล้าท้าทาย กล้าเผชิญหน้า กล้าตัดสินใจ และต่อสู้กับความรู้สึกนึกคิดในจิตใจของตนเองให้ได้ ในการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้นำต้องไม่ตั้งเงื่อนไขในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคและปัญหา แต่ให้พึงคิดเสมอว่าเราต้องทำในสิ่งที่เราตัดสินใจลงไปแล้วให้ได้ดีที่สุด ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ล้วนมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวด้วยกันทั้งสิ้น แต่ก่อนการตัดสินใจควรมีการศึกษาข้อมูลให้มากพอควร เมื่อตัดสินใจแล้วอย่าเปลี่ยนใจง่าย ๆ ทำให้สำเร็จ ผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็วคือผู้ที่ประสบความสำเร็จ แต่หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่หวังก็ให้รับตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์โดยเร็ว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Follet (1982) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการใช้สติปัญญา ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ แก้ไขเพื่อให้ได้ผลที่สามารถแก้ไขปัญหาก็ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับ Victor H. Vroom (1988) ที่ได้กล่าวถึง วิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง หรือผู้บริหารปรึกษาหารือร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาแล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอาจจะยอมหรือไม่ยอมให้ความเห็นกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารประชุมปรึกษาและประเมินทางเลือกร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาแล้วทำการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นคล้อยกัน

2. การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล

ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นผลมาจาก การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ประกอบกับสภาวะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้านครอบครัว ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการเมือง การปกครอง ปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาเรื่องเพศ ปัญหาด้านการใช้ความรุนแรง ปัญหาด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงปัจจัยเสี่ยงที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อยาวชนไว้ดังนี้ คือ ปัจจัยเสี่ยงจากสภาพครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สังคม เพื่อน รวมทั้งปัจจัยเสี่ยงจากบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียนเอง และปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีปัจจัยเสี่ยงที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งสิ้น หากไม่มีการดูแลช่วยเหลือ ป้องกันเยาวชนที่ถูกต้อง เหมาะสม ขาดการพัฒนา ส่งเสริมพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควรก็อาจจะส่งผลกระทบในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ (2555) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเตรียมและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 131) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริมจากสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างครบถ้วน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครู และบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก การเตรียมการและวางแผนการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนเป็นกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการจัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นการวางแผนทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ทองงาม (2556) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดโคกอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ์ (2555 : 11) ซึ่งได้กล่าวว่า การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน คือ การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ โดยศึกษา วิเคราะห์ปัญหาความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา กำหนดกิจกรรม โครงการ และมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของปรีศนา สำเนียงแจ่ม (2558 : 51) กล่าวว่า การวางแผนการดำเนินงานเป็นการคิด หรือเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา ทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการประเมินผลเพื่อใช้ในการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่

2.2 การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงานตามแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ส่วนสถานศึกษามีการวางแผน การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญ ต่อการดำเนินงานตามแผนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสำคัญ การดำเนินงานตามแผน เป็นการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาได้มีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลช่วยเหลือเบื้องต้นเมื่อนักเรียนเกิดปัญหา ตลอดจนสถานศึกษามีการเก็บ รวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีการวางแผนทาง เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษราภรณ์ กลัป (2556) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินงานตามแผนงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 120) ซึ่งได้กล่าวถึง การดำเนินงาน ตามแผนไว้ว่า การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ เมื่อสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีแล้ว บุคลากร ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบจะเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้โครงการในแผนดำเนินไปได้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ติดตาม กำกับ ดูแล และมีการ นิเทศการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อีกด้วย

2.3 การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการ รับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มี การนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการดำเนินงาน ตามโครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก การนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นกระบวนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ช่วยเหลือครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการทำเนิงานตามโครงการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการร่วมมือของผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการนิเทศภายในโรงเรียนจะอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนโยบายของสพฐ.ที่เน้นให้โรงเรียนจัดระบบพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยทิพย์ พัดทอง (2556) ได้ศึกษาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนองค์กรักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 9-16) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะต้องดำเนินงานโดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรโดยการนิเทศให้กำลังใจในการดำเนินงาน และพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น จัดกิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาคุณภาพชีวิต อบรมพัฒนาบุคลากรประจำสัปดาห์ เป็นต้น

2.4 การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการประเมินผลโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนที่กำหนด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นผลมาจาก การประเมินผลเป็นกระบวนการดำเนินงานด้านการกำกับ ควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจและประเมินว่าภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การติดตาม ประเมินผล โดยปกติจะต้องกำหนดดัชนีการติดตามประเมินผล เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ว่าสถานการณ์ที่ตรวจสอบวัดได้นั้นบรรลุหรือไม่ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ หรือ

ดัชนีที่กำหนด ประโยชน์ของการติดตามประเมินผลไม่เพียงแต่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้า และความล้าหลังของการดำเนินการ โดยใช้ดัชนีประเมินว่าการดำเนินการใกล้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไร และยังสามารถช่วยวิเคราะห์เพิ่มเติมให้ทราบปัจจัยเหตุแห่งความสำเร็จและความล้มเหลว ดังกล่าวได้ ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผน ที่กำหนด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย ศรีตระกูล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี บัณญา (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการ พัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพนิต เข้มทอง (2555 : 8) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการอธิบาย และตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ การประเมิน บุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า มากยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .56 - .71 และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .73^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นผลมาจาก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ เป็นความสามารถของตัวผู้บริหารเองที่จะต้องแสดงออก ถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดี ย่อมส่งผลต่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของบวร เทศารินทร์ (2556) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ไว้ว่า คุณลักษณะ ของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีแนวปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ มีลักษณะภายในตนที่สามารถปลูกฝัง

และฝึกได้ มีความเป็นผู้นำ เป็นนักบริหารมืออาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชีสา เพตาเสน (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวม และ รายด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้และสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริม ให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน ภาวะผู้นำ และการแสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำในการโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้มีการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้าง ทักษะความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการดำเนินงานให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจน การด้านการบริหารสถานศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการ คิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิค ความสามารถในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุม การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สถานศึกษาควรมีการวางแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ

4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เพื่อจะได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อจะได้ทราบข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการ
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

อาริชา วัฒนครใหญ่

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. 2560

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร)

(ดร.สมคิด นาคขำ)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนิจ เจริญสุข)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนิจ เจริญสุข)

.....กรรมการ

(ดร.สมพร เพชรสงค์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ เพ็ชรพวง)

.....
(ดร.กฤษณี สงสวัสดิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอาริษา วัฒนครใหญ่

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทจิรา เจริญสุข | กรรมการ |

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 993 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .56 - .71 และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

Thesis Title	A Study of Relationship between School Administrators Characteristics and Student Care System Management in Schools Percieved by The Teachers Under Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province	
Student's Name	Miss. Arisa Watnakhonyai	
Degree Sought	Master of Education	
Major	Educational Administration	
Academic Year	2016	
Thesis Advisors	1. Assoc.Prof.Dr. Chusak Ekpetch	Chairperson
	2. Asst. Prof.Dr. Natjaree Jaroensuk	Committee

The objectives of this research were : to study the school administrators characteristics; to study student care system management in schools; and to study relationship between school administrators characteristics and student care system management in schools percieved by the teachers under Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province. The populations were 99.3 teachers. The sample were 278 teachers by sample random sampling. Data were collected by questionnaire with reliability index of 0.92. and analyzed by mean, using standard deviation and the correlation coefficient of Pearson.

The result showed that the school administrators characteristics was at a high level in overall and each dimension : motivation, communications, the leadership, and decision. The student care system management in schools was at a high level in overall and each dimension : preparation and planning, plan implementation, supervision control and monitoring, and assessment. The relationship between school administrators characteristics and student care system management in schools percieved by the teachers under Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province was at a high level ($r = .73$) at statistically significant level of .01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี โดยผู้มีอุปการคุณหลายท่านที่มีส่วนสำคัญในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะทุกขั้นตอนของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทจิรา เจริญสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้การช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดี ตลอดจนให้กำลังใจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด ประสพการณ์ที่เป็นประโยชน์ จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ดร.สุรินทร์ เนียมสุวรรณ นางกรรณิการ์ จงจิตร นางจิรพรรณ มุกดาร์ตน์ นางเจริญ แพประสิทธิ์ นางสาววันเพ็ญ น้อยสุข ที่ให้ข้อเสนอแนะหลายประการ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ ครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และเพื่อนนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคนที่คอยดูแลช่วยเหลือมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจด้วยดีตลอดมาทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีคุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณความดีของท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	41
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	64
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.....	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	106
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	106
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	131
สรุปผล	131
อภิปรายผล	134
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก หนังสืขอความอนุเคราะห์.....	161
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	165
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	167
ภาคผนวก ง การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	182
ภาคผนวก จ สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือรายด้าน	198
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	200

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 กระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	49
2.2 แนวทางการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียน.....	53
2.3 แนวทางการคัดกรองนักเรียน.....	58
2.4 แนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์.....	86
2.5 การสังเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	103
2.6 การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	105
3.1 แสดงการเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	106
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน.....	113
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.....	114
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการมีภาวะผู้นำ.....	114
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	116
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	118
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการตัดสินใจ.....	120
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมและรายด้าน.....	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน.....	122
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงานตามแผน	124
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม.....	125
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการประประเมินผล	127
4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.....	129

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	47
2.2 กระบวนการคัดกรองนักเรียน.....	57

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤตสังคม. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

_____. (2547). คู่มือวิทยาการเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2547). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2547). ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : cursaaladpaw.

กรมสุขภาพจิต. (2544). คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาส. อุบลราชธานี : โรงพยาบาล ศรีมหาโพธิ์.

_____. (2544). คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ยูเรนส์อิมเมจ กรุป.

_____. (2544). คู่มือผู้บริหารโครงการพัฒนาเครือข่ายการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตและป้องกันสารเสพติดในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : วงศ์กมลโปรดักชั่น.

_____. (2547). คู่มือดูแลสุขภาพจิตเด็กวัยเรียน สำหรับผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

_____. (2547). คู่มือบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

_____. (2551). คู่มือการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 - 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

_____. (2554). คู่มือการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 - 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กวี วงศ์พุ่ม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

- เกษราภรณ์ กลับ. (2556). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โกวิท มุขพรีม. (2558). การศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- จิรวัดน์ รจนาวรรณ. (2555). 23 กลยุทธ์ คิดแบบผู้นำ ทำแบบนักบริหาร. สมุทรปราการ :
มายเบสท์บุ๊คส์.
- ซัชชัย ไชยโย. (2555). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอำเภออ่าวลึก
จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชีสา เพตาเสน. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์โปรแกรม.
- ณัฐพงศ์ บุญยารมย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในจังหวัด นครพนม. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ถนอมศักดิ์ จิรายุสสวัสดิ์. (2554). กลยุทธ์นักบริหารสู่ความเป็นผู้นำอย่างเหนือชั้น. กรุงเทพฯ : ปราษญ์.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2552). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการ
ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระศักดิ์ ไชยชนะ. (2558). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู
โรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นภาพร นันทเขียว. (2552). การศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน
การศึกษาพิเศษ ที่เปิดสอนนักเรียนพิการ 2 ประเภท สังกัดสำนักงานบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นเรศน์ มหาคุณ. (2552). ทักษะคิดแบบผู้ชนะ. กรุงเทพฯ : เพชรสีน้ำเงิน.
- นิตยา คูวิศิษฐ์โสภิต. (2553). เป็นผู้บริหารก่อนอายุ 40 คุณทำได้. กรุงเทพฯ : ส.เอเชีย เพลส.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วี พรินท์ติ้ง.
- นิติมา เทียนทอง. (2544). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรมล มากักดี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
มีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขาสถานทูต. สารนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บวร เทศารินทร์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- บั้งอร จันกรม. (2552). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุหลัน พุฒพิทักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เบญจพร สมุทรเศรษฐ. (2555). การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาควิชาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปณวัตร สีหอม. (2556). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายเฉลิม - โพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2553). การว่าจ้างและการรักษาบุคลากร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์ เปอร์เนท.
- ประดับ บุญธรรม. (2551). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริศนา สำเนียงแจ่ม. (2558). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วงจรคุณภาพ. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิติพร วงศ์รัตนโชติกุล. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ : อนิเมท กรุป.

ผ่องศรี วาณิชสุวงศ์. (2546). เอกสารการสอน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).

ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พนิต เข้มทอง. (2555). การประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์. (2555). ศาสตร์แห่งผู้นำจากสุดยอดวรรณกรรมไทย. กรุงเทพฯ : อินสปายร์.

พิชญ์มณฑล ลีกำเนิดไทย. (2544). รายงานการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

พิสนุ พองศรี. (2551). วิจัยชั้นเรียน หลักการ และเทคนิคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.

ไพฑูรย์ ศรีวะสุทธิ. (2555). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.

ภาคินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไพบูลย์ จำปาปั่น. (2555). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ไพลิน ชิตพิทักษ์. (2555). สภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนการศึกษาพิเศษในภาคใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ. ภาคินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มนตรี.

_____. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เอส. แอนด์.จี.กราฟฟิค.

ยุทธกาญจน์ ทองรอง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับ แรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะรายกรณี สาขาในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ยุทธพงษ์ กิ่งวิชิต. (2555). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุวดี ปันนา. (2556). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ**

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2555). **การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 5).

สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

โรงเรียนดรณศิษย์พิทยารังสรรค์. (2558). **การติดต่อสื่อสารในองค์กร** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsang/sara-na-ru/585>

[2559, กรกฎาคม 21].

ฤทัยทิพย์ พัดทอง. (2556). **การศึกษาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ**

ของโรงเรียนองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฤทธิพร เนตรสุวรรณ. (2557). **การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/577589> [2559, มิถุนายน 23].

วัยพจน์ ปัญญะ. (2553). **พฤติกรรมการตัดสินใจของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิผล**

ในการบริหารทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.**

กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

วีระ โอบอ้อม. (2549). **การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา**

ขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.

สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริชัย ชินะดังกูร. (2554). **หลักและวิธีการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ศิริรัตน์ สุวรรณระ. (2555). **ความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงาน**
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล**
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2550). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษรพาพิพัฒน์.**

สมคิด มawangศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน**
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมชาติ กิจยรรยง. (2552). **ศิลปะการพูดสำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.**

สมนึก อินทรเทพ. (2558). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ**
ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมพิศ ไหมงาม. (2555). **การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.**

สมาน อัสวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).**
อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สมานมิตร ดอกขจร. (2552). **การพัฒนาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**
โรงเรียนบ้านคอนน้อย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สลิลรัตน์ ตัวทองกุล. (2558). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร**
จัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สันทนีย์ บุญถนอม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รณิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สิริพร รอดวิจิตร. (2557). การบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอหลังสวน
จังหวัดชุมพร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุดา หมั่นจง. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- _____. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2555). พัฒนาทักษะการคิด ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : หจก.9119
เทคนิคพรินต์.
- สุธน พรหมพฤกษ์. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนันทา พ่วงทอง. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษของครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุมาลี ทองงาม. (2556). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดโคกนอน
สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวรรณ นัยเขียว. (2551). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง. ภาคนิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สเนห์ อัสวมกค. (2552). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.** การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **พฤติกรรมองค์การ หลักการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- เสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์. (2552). **สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.** บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. (2558). **รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีของสถานศึกษา พ.ศ. 2557.** สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2547). **การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำหรับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2549). **แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **การศึกษาสภาพการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2550). **แนวทางการปฏิบัติงานปกป้องคุ้มครอง และช่วยเหลือเด็ก.** การศึกษาสภาพการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2551). **มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3).** กรุงเทพฯ : ศูนย์สาธิตพรว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง**

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา

พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ**

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

_____. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559).** กรุงเทพฯ :

สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้าการ**

ปฏิรูปการศึกษาด้านการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เซ็นซูรี.

_____. (2550). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ :

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561).** กรุงเทพฯ :

พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร**

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย.

หัสพงศ์ งานดี. (2551). **การศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน**

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติตา คำปล้อง. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ**

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2555). **เทคนิคการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ ปานสังข์. (2552). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- อวยชัย ศรีตระกูล. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อ้อย สัมรัมย์. (2554). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อัจฉรา นารถพจนานนท์. (2549). เหตุจูงใจในการสมัครเข้าศึกษาเป็นรายกระบวนวิชา เพื่อเตรียม
ศึกษาระดับปริญญาตรี (PRE - DEGREE) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
(รายงานการวิจัย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Barnard, Chester I. (1978). **Informal Organizations and Their Relation to Formal Organizations**. Walter E. Naeemeyer. Ed. **Classics of Organizational Behavior**, Oak Park. Illinois : Moore.
- _____. (1989). **The Function of the Executive**. Cambridge Massachusetts :
Harvard university Press.
- _____. (1996). **Organizations and Management Cambridge**. Massachusetts :
Harvard University Press.
- Campbell, Ronald F. (1974). **Introduction to Education Administration**. Boston :
Allen & Bacon
- Cotton. K. (2006). **Expectations And Students Outcomes** [Online]. Available :
[http : www.nwrel.org/scpd/sirs/4/cu7.html](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/4/cu7.html). [2015, September 1].
- Daniels, T. D., Spike, B.K. and Papa, M.J. (1994). **Perspectives on Organizational Communication** (4th ed.) Madison, Wisconsin : Brown & Benchmark.
- Decenzo, David A. & Robbins, Stephen P. (1988). **Personnel/Human Resource Management** (3rd ed.) New Jersey : Prentice - Hall.
- Follett, Mary Parker. (1982). **On the Giving of Orders : see in Organization Theory and Public Management by Jonathan R. Tompkins**, Individualism in a :
Planned Society.
- George R. Terry. (1960). **Principle of Management**. Home Wood Illinois : Richard D.
Irwin. New Jersey : Practice Hall.

- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York : McGraw - Hill.
- Goodman, Robert and Other. (2000). Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Disorders in a community Sample. The British. **Journal of Psychiatry**.
- Gore, W.J. (1964). **Administrative Decision - Making : A heuristic Model**. New York : John Wiley and Sons.
- Harold Koontz. (1993). **Management. A Global Perspective** (10th ed.). McGraw - Hill. International Editions, Management and Organization Series.
- Hersey, Blanchard and Johnson. (2001). **Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources**. (8th ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- Hodgetts, Richard M. (1999). **Modern Human Relations at Work**. New York : Dryden.
- House, Robert J. (1971). **A Path Goal Theory of Leader Effectiveness**. Administrative Science Quarterly.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). Educational Administration : Theory, Research and Practice. (6th ed.). New York : Random House.
- John M. Pflffner and Robert V. Presthus. (1960). **Public Administration** (4th ed.). New York : Ronald Press.
- Kelly, Grace Altia. (2003). **A Comprehensive Guidance Counseling Program for Jamaican Schools : A needs assessment** [Online]. Available : [http : www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp](http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp). [2016, February 14].
- Leggett, Maria Elsa Soto. (2004). **The Effects of a Solution - Focused Classroom Guidance Intervention with Elementary Students** [Online]. Available : [http : www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp](http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp). [2016, February 5].
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value**. New York : McGraw - Hill Book.
- Mathai, Anderson and Bourne. (2002). **Use of the Strengths and Difficulties Questionnaire as an Outcome Measure in a Child and Adolescent Mental Health Service**. Australasian Psychiatry.
- Mackey, Willis. (2003). The Impact of Pupil Control Ideology on Students Dropout Rates as Perceived by Administrative Staff in Selected 4 - A High Schools in Texas, **Dissertation Abstracts International**.

- Mcfarland. Dalton E. (1979). **Management : Foundation Communication**.
New Jersey : Practice Hall Englewood Cliffs.
- Michael E. Porter. (1990). **Competitive Strategy**. Techniques for Analyzing Industries
And Competitors.
- Oskars Zids. (2006). **Organizational Behavior in Schools**. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- R.Wayne Pace and Don F.Faules. (1994). **Organization Communication**. New Jersey :
Prentice Hall. Englewood Cliffs.
- Robbins. (2000). **Organization Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Robert Lowe and Keith Swink. (2000). **Surviving in a Changing Society**. Principal
The New Diversity.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (2003). **Organizational
Behavior** (8th ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Sergiovanni. (1987). **Education Governance and Administrative** Englewood Cliffs.
New Jersey : Prentice - Hall. Inc.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administration Behavior**. New York : The Free Press.
- _____. (1976). **Administration Behavior : A study of Decision - Making
Processes. in Administrative Organization**. London : Macmillan.
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and motivation**. New York : John Wiley and Sons.
- Wilbur Schramm & Donald F. Roberts (eds). (1971). **The Process and Effect of Mass
Communication**. Illinois, University : Illinois Press.
- Yuen, Man - tak. (2001). **Efficacy Beliefs In Counseling and Guidance Among
Guidance Teachers in Hong Kong (China)** [Online]. Available :
[http : www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp](http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp) [2016, February 14].
- Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs. New Jersey :
Prentice Hall.

All Right Reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ - สกุล ดร.สุรินทร์ เนียมสุวรรณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวนศรีวิทยา
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
2. ชื่อ - สกุล นางกรรณิการ์ จงจิตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสวนสมบูรณ์
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ชื่อ - สกุล นางจิรพรรณ มุกดาร์ตัน
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนพุนพิณพิทยาคม
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขามัธยมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ - สกุล นางเจริญ แพประสิทธิ์
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดวด
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5. ชื่อ - สกุล นางสาววันเพ็ญ นัยสุข
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนสวนศรีวิทยา
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินงานตามแผน 3) ด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม 4) ด้านการประเมินผล
3. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามทุกข้อตามสภาพจริง เพื่อทำให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอาริษา วัฒนครใหญ่

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของสถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพในการปฏิบัติงานของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

() ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี

() ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

() สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 500 คน

() สถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน

() สถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

All Right Reserved

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามที่เป็นจริง
ในสถานศึกษาของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการมีภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการทำงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้กระบวนการคิด อย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการคิดอย่างมี วิจารณญาณ มีความละเอียด รอบคอบ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ทันข่าวสาร ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการ บริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะแนวทางการ พัฒนาตนเองให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค กระบวนการในการบริหารจัดการบุคคลเพื่อกระตุ้นความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้ชัดเจน					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็น หรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					

All Right Reserved

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูด การเจรจา การสื่อสารที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครู และผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ทันข่าวสาร ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์ เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
36	สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ไว้อย่างเป็นระบบ					
ด้านการตัดสินใจ						
37	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจและสั่งการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาได้อย่างมีขั้นตอน					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำตัดสินใจสั่งการอย่างเด็ดขาด มีเหตุผลในการแก้ปัญหา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถคาดการณ์และรวบรวมทางเลือกได้อย่างหลากหลาย					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ตัดสินใจ มีวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม อย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่แนวทางในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูใช้กระบวนการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของสถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านโดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการตัดสินใจด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างครบถ้วน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน					

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ในนโยบายของสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ครูและบุคลากร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและจัดโครงสร้างการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมีการ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
ด้านการดำเนินงานตามแผน						
11	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและมีการบันทึกผลอย่างเป็นปัจจุบัน					
12	สถานศึกษาจัดทำเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน และแจ้งหลักเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน					
13	สถานศึกษามีเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่หลากหลาย เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้าน การประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) เป็นต้น					

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน					
15	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อการจัดแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา					
16	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม พัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างทั่วถึง					
17	สถานศึกษามีการวางแผนทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน					
18	สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูฝ่ายปกครอง ครูแนะแนว หรือครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแล ช่วยเหลือเบื้องต้น					
19	สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังภายนอกสถานศึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ					
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ เพื่อชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามควบคุมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนก่อนการดำเนินงานตามโครงการ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลังการดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นลง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปผล การนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการประเมินผล						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน คำนึงถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการมีการจัดเก็บข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูและบุคลากรที่รับการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำผลการประเมินมาทบทวนเพื่อหาจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานแล้ววิเคราะห์หาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ					

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็นสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูล					



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

แบบประเมินค่าความสอดคล้องแบบ IOC
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีภาวะผู้นำ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความละเอียด รอบคอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ทันข่าวสาร ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิด และเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจ								
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเอง ให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มี การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาครู และ นักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค กระบวนการในการบริหารจัดการบุคคล เพื่อกระตุ้นความร่วมมือ ในการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการส่งเสริมพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะ แนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสาร								
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพูดการเจรจา การสื่อสารที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
28	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ครูและผู้ปกครองได้รับทราบทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ทันข่าวสารทันสมัยรู้เท่าทันเหตุการณ์เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการตัดสินใจ								
37	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจและสั่งการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาได้อย่างมีขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
41	ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำตดสนใจสั่งการอย่างเด็ดขาด มีเหตุผลในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสมสามารถคาดการณ์และรวบรวมทางเลือกได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ตัดสินใจ มีวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม อย่างมีลำดับขั้นตอน นำไปสู่แนวทางในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูใช้กระบวนการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

All Right Reserved

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
47	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ครูได้รู้จัก ตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อหา แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำมา เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์การบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ แผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจง นโยบายการบริหารงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ ในนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ ประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล การปฏิบัติงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวาง แนวทางในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด และจัดโครงสร้างการบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้สามารถปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน และมีการ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านการดำเนินงานตามแผน								
11	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและมีการบันทึกผล อย่างเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	สถานศึกษาจัดทำเกณฑ์การคัดกรอง นักเรียน และแจ้งหลักเกณฑ์การคัด กรองนักเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีเครื่องมือในการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่หลากหลาย เช่น ระเบียนสะสม การเยี่ยมบ้าน การประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
14	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล นักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูล นักเรียน แล้วนำผลที่ได้มาจำแนก ตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อการ จัดแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริม พัฒนานักเรียน ในทุก ๆ ด้านอย่างทั่วถึง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการวางแผนทางการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน อย่างมีลำดับขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยัง บุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ครูปกครอง ครูแนะแนวหรือครู ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแล ช่วยเหลือเบื้องต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการส่งต่อนักเรียน ไปยังภายนอกสถานศึกษาไปยัง ผู้เชี่ยวชาญเพื่อแก้ปัญหาได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
การนิเทศ กำกับ ติดตาม								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ของครูอยู่เสมอ เพื่อชี้แนะแนวทาง ในการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามควบคุมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควบคุมให้ครูพัฒนา เครื่องมือในการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ วางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนก่อนการ ดำเนินงานตามโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลัง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปผล การนิเทศ กำกับ ติดตามการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการประเมินผล								
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ กำหนดมาตรการประเมินผลระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน คำนึงถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จ ของงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ วางแผนและกำหนดเป้าหมาย เกี่ยวกับการประเมินผลระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้คณะกรรมการมีการจัดเก็บข้อมูล สรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการประเมินผลระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรที่รับการ ประเมินผลการดำเนินงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำผล การประเมินมาทบทวน เพื่อหา จุดบกพร่องของการปฏิบัติงาน แล้ววิเคราะห์หาปัจจัยที่นำไปสู่ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผน ที่กำหนดและนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำ ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาเป็น สารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือรายด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือรายด้าน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านการมีภาวะผู้นำ	.887
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	.883
3	ด้านการติดต่อสื่อสาร	.892
4	ด้านการตัดสินใจ	.851
รวม		.937

ข้อ	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน	.811
2	ด้านการดำเนินงานตามแผน	.850
3	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	.892
4	ด้านการประเมินผล	.811
รวม		.950
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.927

All Right Reserved

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล นางสาวอาริษา วัฒนครใหญ่

วัน เดือน ปีเกิด 23 มีนาคม 2527

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 94 หมู่ที่ 10 ตำบลหาดพันไกร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86000

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว (เกียรตินิยมอันดับ 2)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2549 ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง
โรงเรียนละแมวิทยา จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2552 ตำแหน่ง พนักงานราชการ
โรงเรียนละแมวิทยา จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2553 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2555 ตำแหน่ง ครู คศ.1
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2556 ตำแหน่งครู คศ.1
โรงเรียนสวนศรีวิทยา จังหวัดชุมพร

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนสวนศรีวิทยา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร 86110

โทรศัพท์ 086 - 0209323

E - mail Arisa2303@gmail.com