



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT ASSISTANT SYSTEM IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SA KAEO

วิทยานิพนธ์
ของ
จันทิมา นกอยู่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2566

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT ASSISTANT SYSTEM IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SA KAEO

วิทยานิพนธ์
ของ
จันทิมา นกอยู่

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2566



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้ว

Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Implementation of the Student
Assistant System in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo

จันทิมา นกอยู่

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวัสส์ สุขป้อม)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 27 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

จันทิมา นกอยู่. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย

ประธานกรรมการ

กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)

อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร

กรรมการ

ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถทำนายการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 42.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.989 + 0.561 * X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.650 * Z_x$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Chanthima Nokyo. (2023). **Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Implementation of the Student Assistant System in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo.** M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Dr. Waiwoot Boonloy	Chairman
Ed.D. (Educational Administration and Management)	
Dr. Reongwit Nilkote	Member
Ph.D. (Development Education)	

Abstract

This research aimed to: 1) study the transformational leadership of school administrators, 2) study the implementation of the student assistant system in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo, 3) study the relationship between the transformational leadership of school administrators affecting the implementation of the student assistant system in these schools, and 4) create a predictive equation for the transformational leadership of school administrators affecting the implementation of the student assistant system in these schools. This was quantitative research. The sample consisted of 265 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo. The instrument used in the study was a 5-level estimation scales questionnaire. The questionnaire was divided into two parts. Part one was a questionnaire regarding the transformational leadership of school administrators with a reliability of 0.99. Part two was a questionnaire regarding the implementation of the student assistant system in these schools with a reliability of 0.99. The statistics used for data analysis were: average, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis.

The research results found that: 1) the transformational leadership of school administrators was at the high level, 2) the implementation of the student assistant system in these schools was at the highest level, 3) the transformational leadership of school administrators had a positive relationship with the implementation of the student assistant system; there was a moderate relationship at the statistically significant .05 level, and 4) the transformational leadership of school administrators could

predict the implementation of the student assistant system in these schools with the domination of forecasting at 42.30, at the statistically significant level of .05; furthermore, it could generate a forecast equation in the form of a raw score as: $\hat{Y} = 1.989 + 0.561 * X$, and the forecast equation in the standard form as: $\hat{Z}_y = 0.650 * Z_x$

Keywords: Transformational Leadership, The Student Assistant System in Schools



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติวัสส์ สุขป้อม ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร อาจารย์สาขาวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นายสีดา เทียบอุ่น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว นางอัญชลี อิศสรารักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่ง "วิทยสถาวร" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ดร.ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์ ครูโรงเรียนแก่ง "วิทยสถาวร" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตลอดจนขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

จันทิมา นกอยู่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	13
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	14
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	15
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	38
ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	38
ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	39
แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	40
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
งานวิจัยในประเทศ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	96
วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	136
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	145

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 149



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	73
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน.....	81
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามรายชื่อ.....	82
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ.....	83
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ.....	84
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำแนกตามรายชื่อ.....	85
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายเรื่อง.....	86
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำแนกตามรายชื่อ.....	87
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการคัดกรองนักเรียน จำแนกตามชื่อ.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนจำแนกตามข้อ.....	89
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจำแนกตามข้อ.....	91
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการส่งต่อ จำแนกตามข้อ.....	92
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.....	93
15 การวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.....	94
16 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วโดยแยกเป็นรายด้าน.....	95
17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และค่าดัชนี IOC ของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
18	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และคำดัชนี IOC ของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 ข้อความที่ใช้วัดการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.....	140
19	คำอำนาจจำแนกของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว.....	146
20	คำอำนาจจำแนกของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 ข้อความที่ใช้วัดการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว.....	147

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
---	---------------------------	----



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในหมวด 3 สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 49 ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ มาตรา 52 เด็กและเยาวชน มีสิทธิในการอยู่รอดและได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาตามศักยภาพ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 15-24) ซึ่งสาระในรัฐธรรมนูญดังกล่าว มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 5) ในมาตรา 6 การศึกษานั้นต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 3) จึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก และนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 2) กำหนดให้สถานศึกษา ทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพนักเรียน เน้นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ปัญหา และการคุ้มครองสิทธิเด็ก โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีชีวิตที่เป็นสุข ตามที่สังคมมุ่งหวังไว้ โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา นอกจากนี้ จะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา ท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด และปัญหาครอบครัว ซึ่งล้วนก่อให้เกิดความทุกข์ ความเครียด ความวิตกกังวล ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชน ให้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป ดังที่สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 3) กล่าวว่า ความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างภูมิคุ้มกัน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำรงชีวิต ด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อตนเอง ตั้งکم และปลอดภัยจากวิกฤตทั้งหมด จึงให้สถานศึกษาดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาถือเป็นแกนนำสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนเรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปได้โดยราบรื่น ท่ามกลางสภาพปัญหา การจัดการศึกษาต่าง ๆ แต่กลับพบว่ามีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จของสถานศึกษาเหล่านี้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษา และพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กร ล้วนขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำนโยบาย และ โครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ มาตรฐาน ตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 91 - 92)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีระบบมีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐาน คุณภาพและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ โดยมีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงาน อยู่ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียนป้องกันและแก้ไข ปัญหา การส่งเสริมและพัฒนา และการส่งต่อ ด้วยเหตุนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552 ก : 13)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565 : 3) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการและจุดเน้นในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมอบหมายให้ ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครอง และช่วยเหลือนักเรียนดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิทธิ ของนักเรียน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม พัฒนาคณะกรของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในเชิงการบริหารที่สำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของผู้เรียน เป็นวาระเร่งด่วนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Safety Center) ให้เป็นหน่วยงานดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เป็นหน่วยงานสำคัญในการวิเคราะห์ และประเมินปัจจัยความเสี่ยง สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า และสามารถป้องกันได้อย่างทันท่วงที รวมไปถึงการบูรณาการความร่วมมือกับหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา นักเรียนเรียนอย่างมีความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานความปลอดภัยซึ่งเรียกว่า MOE Safety Platform ขึ้นมา เพื่อใช้ในการรับเรื่องเหตุความไม่ปลอดภัยจากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไปได้เข้าถึง และสามารถแจ้งเหตุได้ตลอดเวลา และยังกำหนดให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึง และดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยใช้ระบบ MOE Safety Platform เป็นการลดขั้นตอน และมีความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จึงได้สร้างการรับรู้การเข้าถึงระบบมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา MOE Safety Center โดยกำหนดให้มีกิจกรรมสร้างการรับรู้การเข้าถึงระบบมาตรฐานความปลอดภัย (MOE Safety Platform) ในสถานศึกษา ให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว, ออนไลน์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และได้กำหนดจุดเน้นระดับโรงเรียนไว้ 19 เรื่อง โดยจุดเน้นข้อที่ 7 คือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องเข้มข้น ตามกลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยความเท่าเทียมเสมอภาค อัตราการออกกลางคันของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาลดลง ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง พัฒนาการศึกษาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน นำไปสู่การพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ต่อไป

ในอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว, ออนไลน์. 2564) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญในการ โอกาสเด็กที่หลุดจากระบบการศึกษา และเด็กที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการศึกษาให้ทุกคนเข้ารับการศึกษาที่ดี มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน มีนโยบายการนำเด็กที่ขาดโอกาสเหล่านี้กลับสู่ห้องเรียนผ่าน โครงการส่งเสริม โอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา “พาน้องกลับมาเรียน” เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในระบบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และส่งต่อไปยังระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าวและจึงได้ดำเนินการติดตามและช่วยเหลือนักเรียนผู้เรียนในสังกัดที่หลุดจากระบบจำนวน 49 คน กลับสู่ห้องเรียน กลุ่มนักเรียนที่สามารถติดตามและพบตัว ทั้งหมด 49 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถจำแนกได้เป็นพบตัวและกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา จำนวนทั้งหมด 34 คน คิดเป็นร้อยละ 69.39 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว, ออนไลน์. 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งมีคุณค่าและความจำเป็น ที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียน โดยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการดำเนินการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องประสานความร่วมมือกันในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทุกคน เป็นผู้ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและประสานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเอง รวมทั้งการกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดที่จะทำให้ผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนจึงศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางและพัฒนาการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศในวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 14 โรงเรียน ครูจำนวน 833 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, ออนไลน์, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 833 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 265 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย

- 2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2.2 การคัดกรองนักเรียน
- 2.3 การส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน
- 2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน
- 2.5 การส่งต่อ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้วให้เข้าใจตรงกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่เป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ นับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่า

ที่คนมีอยู่ พร้อมพัฒนาได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ เพื่อเกิดประโยชน์และนำพองค์กรนั้นให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน ใช้ศิลปะในสื่อสารทั้งที่เป็นสัญลักษณ์และภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา พัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา โนม่น้ำใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ใช้คุณธรรม จริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจ นำยกย่อง เคารพ นับถือ สรรททา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ดึงดูดใจ ใ้ได้รับการไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในการบริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะนำบุคลากรและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความประพฤตินทางที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะผู้นำ ดูแลเอาใจใส่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของผู้ตามแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศ สนับสนุน เปิดโอกาสผู้บังคับบัญชาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถความต้องการและความถนัด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริม การสื่อสารสองทาง พัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมด้วยวิธีการ เครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารเสพติดตามที่สังคมต้องการ เป็นการทำงานที่มีหลักฐาน มีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ โดยมีครูประจำชั้น/ ครูที่ปรึกษา เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง สถานศึกษาได้มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับตัวนักเรียนอันนำไปสู่การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป เป็นการกำหนดความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่การจัดทำระเบียบสะสม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การสอบถามข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) การประเมิน EQ และการสังเกตพฤติกรรมเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล

2. การคัดกรองนักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจากการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลมาจัดกลุ่มเพื่อหาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยการคัดกรองจะต้องทำด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความชัดเจน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการคัดกรองนักเรียนนั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจของครูที่ปรึกษา และยึดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลักด้วย ซึ่งการคัดกรองนักเรียนมีประเด็นในการพิจารณาในด้านความสามารถด้านสุขภาพและด้านครอบครัว ซึ่งต้องดำเนินการคัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนในกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง มีปัญหาคุณภาพและความภาคภูมิใจมากขึ้น และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพ ตามที่โรงเรียน และชุมชนคาดหวังต่อไป

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการดูแลให้ความใส่ใจอย่างใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกัน และแก้ไขปัญหาโดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาสังคม ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อผ่อนคลายปัญหานักเรียนให้ลดน้อยลง การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไข

ปัญหาของนักเรียน นอกจากจะให้การปรึกษาเบื้องต้นแล้ว การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ นักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ

5. การส่งต่อ หมายถึง สถานศึกษาได้มีการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ จึงดำเนินการส่งต่อต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้อง และทันที่

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564

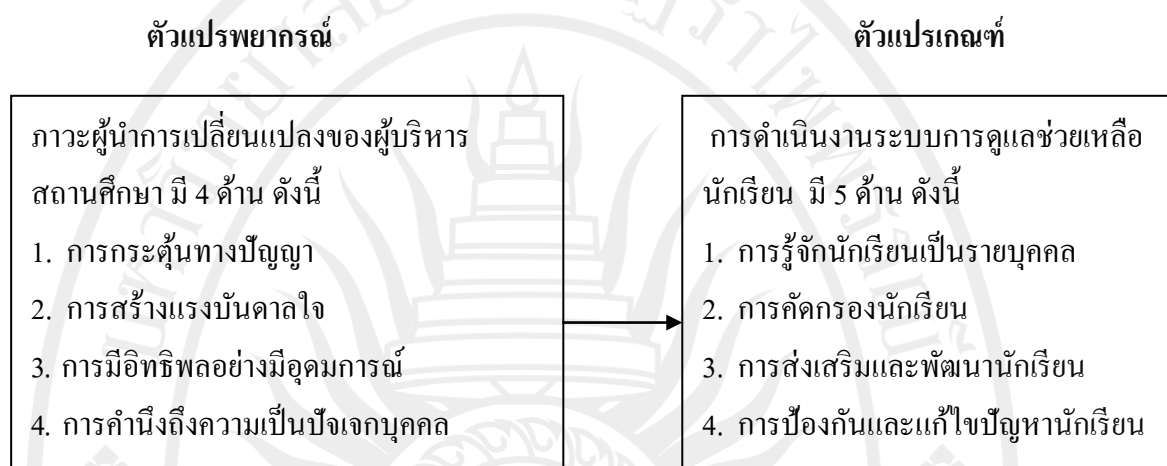
สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จากแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2553 : 137), วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 261), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6), สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71), ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์ : 2564), เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52-53), เบส (Bass. 2006), เซอร์เมอร์ธอร์น (Schermerhon. 2005 : 473), ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42), บริน และคณะ (Braun and et al. 2013) และนำมาวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ การกระตุ่นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และผู้วิจัยศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 17 - 22) ประกอบไปด้วยกระบวนการ 5 ประการคือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน
 5) การส่งต่อ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.6 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.1 ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.3 แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์ อธิบาย (2555 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น

วิเชียร วิทษอุดม (2549 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไป

คู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

การดี อนันต์นาวี (2551 : 77) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 113) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกันส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

อนันท์ งามสะอาด (2550 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำ (Leader) มีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) หรือลูกน้อง (Subordinates) ยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective) ของกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์

1. มุ่งให้ความรู้ในเชิงวิชาการและปฏิบัติการในเรื่องภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร
2. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างมีระบบ
3. พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

เซอร์จิ อิวานนี (Sergiovanni, 1982 : 331-339) ได้เสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีคุณภาพคือความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น ด้านการบริหารคน และความรักองค์กร

สต็อกคิล (Stogdil, 1974 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้ศิลปะที่สามารถจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือลูกน้องยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น ด้านการบริหารคน และความรักองค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77 - 78) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ

มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วราพร บุญมี และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2563 : 177) กล่าวว่า องค์ประกอบทักษะ การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ

1. ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษาร่วมกัน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ สามารถสื่อสารเจรจา นำเสนอในที่ สาธารณะ พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชน บริหารงานด้วยความ รับผิดชอบต่อสังคม นำทรัพยากรมาใช้พัฒนาได้อย่างเหมาะสม และเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ ของสถานศึกษา

2. ทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ กำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดภารกิจงาน พัฒนาการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พัฒนาวิชาชีพ สร้างนวัตกรรม ทางการบริหาร ใช้เวลาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน ยอมรับและเห็นคุณค่า คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ประสานงานที่มี ประสิทธิภาพมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานของ ข้อมูลสารสนเทศ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต สนับสนุนการจัดการศึกษา ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ สามารถนำองค์ความรู้ทางการบริหาร มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัญหา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ทักษะด้านสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เช่น แอปพลิเคชัน อุปกรณ์ ICT สมาร์ทโฟน เป็นต้น สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ในการสื่อสาร นำการวิจัยหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา

5. ทักษะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดงานในลักษณะเชิงบวก มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ดูแล เอาใจใส่ และสามารถ จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน มีการปรับตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถสะท้อนผลการทำงานได้

ไกรสร เจียมทอง (2561 : 9-10) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะมีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30) ได้กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การสื่อสารเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสากล (Universal Learning Environments) เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียนซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผล ในภารกิจที่มากมายนี้ได้ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ดังนั้นทักษะการสร้างทีม จึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่งเมื่อมีการทำงานเป็นทีมขึ้นย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะด้านการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร เพื่อลดหรือขจัดความขัดแย้งนั้น

จากทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหาร การวางแผน และพัฒนา มีความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีภาวะผู้นำ จึงจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้สำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีในการผลักดัน ขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วงศพัทธ์ ธิติโชติศักดิ์ และมัทน หาญสุริย์ (2564 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่จัดการและตัดสินใจกับสถานการณ์ในลักษณะที่ต่างจากเดิม มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำซึ่งมีอิทธิพลทางความคิด ซึ่งมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (2558 : 23) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม หรือการมีความสามารถในการบริหาร ที่นำพาให้ผู้ร่วมงานนั้นเกิดความสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งไว้ ส่งผลให้องค์กรนั้นได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สังคม ประเทศ และ โลก

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550 : 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนกระบวนการที่ผู้นำนั้น มีอิทธิพลต่อผู้ตาม มีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของหรือผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่ตนเองคาดหวังไว้ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้น และเกิดศักยภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดการจูงใจ ให้ผู้ตามมองไกลมากกว่าความสนใจของตน ไปสู่ประโยชน์ของต่อองค์กร หรือต่อสังคม

เคสเลอร์ (Dessler. 1998 : 202) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐาน ของสมาชิกขององค์กร และต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ ขององค์กร

แบส (Bass. 1997 : 130) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุถึงจะการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่นนอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้ม ที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น และอาจจะนำไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

เลทวูด และเจนท์ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 510) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้านคือ การระบุวิสัยทัศน์ การถือฤดูแล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวัง ผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 49) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำแสดงบทบาทกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสนใจในมุมมองใหม่ ๆ ความตระหนักภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม เพื่อพัฒนาผู้ตามให้เกิดศักยภาพ และความสามารถ

ที่สูงขึ้น การโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองนั้น เพื่อประโยชน์ของกลุ่มทำให้ได้รับความไว้วางใจ ความจงรักภักดี ความเคารพ ขกย่อง ความน่านับถือ

จากความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่เป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ นับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมพัฒนาได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรนั้นให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อที่ความสำเร็จ และความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางปัญหา ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน เพื่อพัฒนา และบริหารจัดการสถานศึกษานั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนมากที่สุด

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย ดังนี้

นารินทร์ เดชสะท้อน ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน (2557 : 87) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่านผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับยุคการศึกษา สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเองตลอดเวลา เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 331) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นภาวะผู้นำนั้น มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 121) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่ามีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัด และบริหารการศึกษาในยุคนี้ ทั้งนี้เนื่องด้วยผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาจำต้องมีความรู้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาขององค์กรทางการศึกษา

ฮิล และแม็กเซน (Hill and Mcshane. 2008 : 416 - 417) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน

ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีแรงจูงใจให้ผู้นับตั้งคับบัญชา ทำงานด้วยความเสียสละ เต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ รวมไปถึงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาเจตคติที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นทฤษฎีการศึกษาแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ ที่ได้รับความนิยม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจ เป็นอย่างมาก และได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ หลากหลาย (ณัฐฉัตรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. ออนไลน์. 2564)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass)

แบส (Bass, 1985 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นมากกว่า คำเพียงหนึ่งคำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) และจะเห็นว่าความมีบารมีนั้นมีความจำเป็นแต่ไม่ เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี นอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการ สร้างแรงบันดาลใจ โดยให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกว้างกว่าเบอร์น และเชื่อว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกัน อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบในสถานการณ์ หรือเวลาที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส แบส (Bass, 1985 : 18) มีองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) มีการแบ่งแยกแต่ละ องค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกันมีรายละเอียด เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพทา ไว้วางใจ

และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นให้มากที่สุด และเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ที่วางไว้ ความเชื่อและค่านิยมของตน ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีจุดประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน ผู้นำมีความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สามัคคี มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะทำตามแบบผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะรักษาอิทธิพลของตนเองไว้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่ม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง ผู้นำจะปฏิบัติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดี และการคิดบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้าง และสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำให้ความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ ว่าสามารถมุ่งสู่เป้าหมายได้ ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจของกลุ่ม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตาม รู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่พบเจอ ได้การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคที่ตนเองพบเจอได้ดี และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำได้มีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ ๆ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีกระบวนการคิดและแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) มองปัญหา และการกล้าเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ

ด้วยแนวทางแบบใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณา ปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยแนวทาง ใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดและแสดงเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ถึงแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น ประเด็นที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความมั่นใจให้ผู้ตาม ว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางการแก้ไขแม้บางปัญหานั้นจะพบอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะทำให้ เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากสามัคคีขององค์กรในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทุกคน ผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้น ทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของแนวทางการพัฒนาความสามารถของผู้ตามที่จะตระหนัก และแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำมีความสัมพันธ์ กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกคุณค่าในตนเอง และเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน ไปสู่การพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำ จะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้การ สนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการความ ประพฤติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นอย่างดี ผู้นำสนใจในความกังวลของผู้ตามแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคล เป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าการเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมี ประสิทธิภาพ รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนา ผู้ตามเปิด โอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแล ผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการ ช่วยเหลือก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังถูก ตรวจสอบ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns)

เบิร์น (Burns, 1978 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารนั้นประสบความสำเร็จ สูงสุด คือ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงกระบวนการนั้น ผู้นำมีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรม ของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบิร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพยายามยกระดับความ

ตระหนักรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพการไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแนวคิดเปลี่ยนตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า

เบิร์น (Burns, 1978 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการแสดงออก โดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน มี 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ต่อมาสิ่งแลกเปลี่ยนกันนั้น จะกลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ภาวะผู้นำลักษณะนี้ จะพบในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน ทำงานดี จะได้เงินเดือนเดือน เป็นต้น ถือว่าผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความตระหนักถึงความ ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสำนึก ขยกระดับความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด จิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเปลี่ยนเป็น ผู้นำแบบจริยธรรมอย่างถ่องแท้ขึ้น เมื่อได้ปรับระดับความประพฤติ และความต้องการเชิง จริยธรรมของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ปลุกจิตสำนึกให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการในระดับขั้นที่มากขึ้นกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ก และจะดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามอย่างนั้น ตามทฤษฎีของเบิร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยน สภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ฉัฐฉรินทร์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตน เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัว เหมือนกับผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องทำเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ศีลธรรม

จริยธรรม ความมั่นคงในอารมณ์ ความเฉลียวฉลาด สมรรถนะที่ดี ความตั้งใจ ความเชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ช่วยเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความมั่นใจ ทำให้ผู้ตามเห็นด้วยกับผู้นำ ผ่านวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจจากภายในให้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดี ความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา ผู้นำจะจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงาน เพื่อพัฒนาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272 –273) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ความหมายและงานท้าทายต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและสร้างเจตคติที่ดี

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในเชิงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน และการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาในการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีค่าและมีความสำคัญ

ซานิตซ์ หนูนิต (2562 : 70 – 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีคุณลักษณะที่เอื้อให้การดำเนินงานมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ตาม มุ่งเน้นการสร้างความภาคภูมิใจในตัวผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รวมทั้งปฏิบัติตนตามมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเคร่งครัด คุณลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามในการปฏิบัติตน รวมทั้งด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจสร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม คุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวังไว้

3. การกระตุ้นให้เกิดปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะดังกล่าวส่งผลดีต่อองค์กร สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นได้จากปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความพยายามที่จะพัฒนาระบบการทำงาน หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

4. การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจก หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริหารงานโดยการพิจารณาเป็นรายบุคคล เน้นการสร้างให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าในตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวจะสนับสนุนให้ผู้นำเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

อัมพร อานุกาพแสนยากร และคณะ (2558 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นตามกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และบริหารจัดการทำงาน

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นการอยู่รอด

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและทีมงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการมีจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

รัตติกร์ณ จงวิศาล (2556 : 253 – 255) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้มีความพยายามมากขึ้นกว่าที่คาดหวัง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติ การเสริมสร้างจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายในให้ความหมาย ความท้าทายในเรื่องงานผ่านการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา นำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ สื่อถึงความหวังของผู้นำอย่างชัดเจนในการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ สืบเกิดได้จากคุณลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด และเหตุผล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ สังเกตได้จากคุณลักษณะการเป็น โค้ช หรือที่ปรึกษาให้แก่บุคคล ให้คำแนะนำ การสนับสนุน และพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สัมฤทธิ์ และเกิดความเจริญก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความเป็นปัจเจกชนของแต่ละบุคคลมากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต รับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ ดูแล ให้คำแนะนำ สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สัมฤทธิ์ และเกิดความเจริญก้าวหน้า พัฒนา

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สังเกตได้จากคุณลักษณะที่น่ายกย่อง เคารพ ศรัทธา น่าไว้วางใจ การมีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เจอสถานการณ์วิกฤติ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร มีความเฉลียวฉลาด เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจ รวมทั้งสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 261) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักว่า งานของตนสำคัญเพียงใด ต่อองค์กร และการทุ่มเทของตนจำเป็นเพียงใดต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยการสื่อสาร และให้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักในความต้องการของตนเอง ทั้งในความก้าวหน้า การพัฒนาและการประสบความสำเร็จด้วยการให้การฝึกอบรม การให้อำนาจ และการใช้ทีมบริหารตนเอง

3. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตน ด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าด้วยการถามตนเองอยู่ตลอดเวลาว่าเราเปลี่ยนแปลงเพียงพอแล้วหรือยัง

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 137) ได้กำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กรกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บริการ และการนำเอาโปรแกรมหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้

2. มีความสามารถสูงต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ฉกฉวยข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยตระหนักถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร เปลี่ยนสภาพสิ่งขัดขวางไม่ได้คาดหวังให้กลายเป็นสิ่งที่เป็นโอกาสสำหรับตนเองและหน่วยงานของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลอื่น หน่วยงานอื่นและแสวงหาโอกาสที่ได้เป็นผู้นำในเชิงการใช้ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

3. มีความอดทนต่อสิ่งที่มีความหมายเป็นหลายนัยอันทำให้เกิดความเข้าใจยากหรืออดทนต่อสภาพเลี้ยวที่ต้องตัดสินใจ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้ตอบสนองต่อข้อมูลใหม่ สถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไปหรือต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่คาดฝันต้องปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ใหม่ ๆ อันน่าสนใจ และเข้าไปแก้ปัญหาที่ท้าทายความสามารถ มีความอดทนขึ้นหยัด จัดการกับความบีบคั้นต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นความสนใจไปที่ความเข้มของการมองโลกในแง่ดีและต่อสู้ฟันคั้นจากความปราชัยพ่ายแพ้ได้อย่างรวดเร็ว

บรันและคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยจะกระตุ้นจิตวิญญาณและทัศนคติของแต่ละบุคคล
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความโดดเด่นให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจและเคารพนับถือเมื่อได้ร่วมงาน
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลมากกว่ารายกลุ่ม รับผิดชอบต่อความต้องการ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล
4. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ตามมีการหาแนวคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงภายใต้การขับเคลื่อนโดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับเคลื่อนที่มีเป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็นการปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเชิงบวกให้แก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผลนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้องสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำจึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ และทำให้คนเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูใจ และดึงตัวบุคคลสำคัญเข้าร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น โดยแสดงความสนใจในตัวผู้ตาม เข้าใจเป้าหมาย จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ตาม สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทาสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีเสียงคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คัดค้าน ได้ยากมาแย้ง มีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี คือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละกลุ่ม และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้ง รับรู้ความรู้สึก และความคิดเห็นจากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจรวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอก และภายในเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างสปิริตเอกลักษณ์ของกลุ่มใช้เวลาในการหล่อหลอม และผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005 : 473) กล่าวว่า คุณภาพพิเศษของผู้นำปฏิรูปมี 6 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง มีความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมถึงมีความสามารถสื่อสารความหมายให้ผู้อื่นได้อย่างดี และยังสามารสร้าง ความตื่นเต้นในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง
2. มีบารมี คือ ความเก่งคมีเสน่ห์จันเร้าใจบุคคลอื่น ให้มีความกระตือรือร้น มีความศรัทธา จงรักภักดี ความภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้อำนาจความนิยม คืออำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับการนิยมนยกย่องจนกระทั่งคนอื่น ๆ อยากเป็นพรรคพวกหรือผู้ตาม และอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์ของคนจำนวนมาก
3. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ มีการค้นหาบุคคลดีเด่นแล้วมอบรางวัล จัดให้มีการฉลองความเป็นเลิศ
4. การเอื้อเพื่ออำนาจมีการช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนา สนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมีการเปิด โอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมมอบหมายงาน ที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง
5. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความพยายามและความสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันกับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูง
6. ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น มีความซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือไว้วางใจมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น รักษาความดีมีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ดีงามและสามารถรักษาคำมั่นสัญญาพันธะผูกพันด้านการติดตามผลแบบไม่ลดละสำหรับบริบทของโรงเรียนนั้น

เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi, 1996 : 52-53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การระบุนวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีวิจารณญาณและความสามารถในการแก้ไขปัญหาลดลดจนการเอาชนะอุปสรรค ได้รับการยอมรับนับถือจากคณะครูทุกคนในสถานศึกษา สามารถปลุกเร้าให้คณะครูทุกคนมองเห็นถึงของความสำเร็จสถานศึกษาที่เกิดขึ้น
2. การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มนั้นผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษากระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
3. การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลนั้นผู้บริหารจัดให้คณะครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการทำงานแก่คณะครูทุกคน

4. การกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและแสดงออกถึงการใส่ใจในความต้องการเฉพาะของคณะครู กระตุ้นให้คณะครูได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตน และจัดหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครูให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาผู้เรียน

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมนั้นผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการปฏิบัติใช้ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นตัวอย่างของความสำเร็จ และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คณะครูได้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตามโดยให้สอดคล้องกับหลักการของผู้นำ

6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงนั้นผู้บริหารยึดมั่นที่จะให้บุคลากรทำงานให้ดีที่สุด โดยแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงในเรื่องการเป็นมืออาชีพของบุคลากรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม และกระตุ้นให้คณะครูปฏิบัติกรอย่างสร้างสรรค์

จากข้อมูลกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1	การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
2	การสร้างแรงบันดาลใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
3	การกระตุ้นทางปัญญา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
4	ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
5	การสร้างบารมี										✓			1
6	การสร้างวิสัยทัศน์	✓							✓		✓			3
7	การเอื้อเพื่ออำนาจ								✓		✓			2
8	ความซื่อสัตย์										✓			1
9	ความสามารถสูง ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	✓												1
10	ความอดทน	✓												1
11	การพัฒนาผู้อื่น											✓		1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
12	การจัดการความขัดแย้ง											✓		1
13	การสร้างพันธะความผูกพัน											✓		1
14	การทำงานร่วมกัน เป็นทีมและความร่วมมือกัน											✓		1

หมายเหตุ [1=ธีระ รุญเจริญ (2553 : 137), 2=วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 261), 3=รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), 4=อัมพร อานุกภาพแสนยากร (2558 : 6), 5=सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71), 6=ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), 7=ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564), 8=เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52-53), 9=แบส (Bass. 1985), 10=เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhon. 2005 : 473), 11=ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42), 12=บรันและคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283)]

จากตาราง 1 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ข้างต้น เมื่อพิจารณาความถี่ของ แหล่งข้อมูล ตัวแปรสรุปได้ว่ามี 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรมี 1 – 12 ความถี่ และมีความถี่สูงสุดจำนวน 8– 11 ความถี่ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มาเป็นแนวคิดในการศึกษา ครั้งนี้ โดยมีเนื้อหารายละเอียดดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการกระตุ้นทางปัญญาที่มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 1 จำนวน 11 คน ประกอบด้วย วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 261), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุกภาพแสนยากร (2558 : 6), สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71), ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) , เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52-53), แบส (Bass. 1985), เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhon. 2005 : 473), ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42), บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) ดังนี้

ฉัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์, 2564) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา ผู้นำจะสนใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา จึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤตินในเชิงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานและการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาในการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71) กล่าวการกระตุ้นให้เกิดปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะดังกล่าวส่งผลดีต่อองค์กร สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นได้จากปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความพยายามที่จะพัฒนาระบบการทำงาน หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นการอยู่รอด

รัตติภรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สังกเกตได้จากคุณลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด และเหตุผล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

วิโรจน์ สารัตนะ (2555 : 261) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักในความต้องการของตนเองทั้งในความก้าวหน้า การพัฒนาและการประสบความสำเร็จด้วยการให้การฝึกอบรมการให้อำนาจ และการใช้ทีมบริหารตนเอง

บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ตามมีการหาแนวคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005 : 473) กล่าวว่า ความพยายามและความสามารถ สร้างความรู้สึกผูกพัน กับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนัก ในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติการแก้ปัญหา ที่มีคุณภาพสูง

ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42) กล่าวว่า ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียงคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คัดค้านได้ยากมาแย้ง มีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะ อุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52-53) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา นั้นผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและแสดงออกถึงการใส่ใจในความต้องการเฉพาะของคณะครู กระตุ้นให้คณะครูได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตน และจัดหา ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครู ให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาผู้เรียน

แบส (Bass. 1985 : 18) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่มาใช้แก้ปัญหา เกิดคิดอย่างเป็นเหตุ เป็นผลอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา จูงใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ พิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา ไม่วิจารณ์ความคิด พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ตระหนัก เข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ใช้ศิลปะ ในสื่อสารทั้งที่เป็นสัญลักษณ์ และภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา พัฒนาความสามารถ

ของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการสร้างแรงบันดาลใจที่มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 1 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 261), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558 : 6), สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71), ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564), แบส (Bass. 1985 : 18), ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42), บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) ดังนี้

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตาม เกิดแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจจากภายในให้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดี ความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ ประพฤติในทางที่จูงใจทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ที่ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ ความหมายและงานท้าทายต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงออกซึ่งความ กระตือรือร้น และสร้างเจตคติที่ดี

สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 255) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้นำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ สร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ ท้าทายให้กับผู้ตาม คุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายได้ตามที่คาดหวังไว้

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558 : 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และบริหารจัดการทำงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำ ปฏิบัติ การเสริมสร้างจูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน ให้ความหมาย ความท้าทายในเรื่องงาน ผ่านการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา นำเสนอวิสัยทัศน์

ที่น่าสนใจ สื่อถึงความหวังของผู้นำอย่างชัดเจนในการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 261) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ด้วยการถามตนเองอยู่ตลอดเวลาว่าเราเปลี่ยนแปลงเพียงพอแล้วหรือยัง

บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270-283) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยจะกระตุ้นจิตวิญญาณและทัศนคติของแต่ละบุคคล

ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้นำ และทำให้คนเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำ มีความตื่นเต้นมากขึ้น

แบส (Bass. 1985 : 18) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน มอบงานที่ท้าทาย ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดี ความคิดในแง่บวกทำให้ผู้ตามสัมผัสถึงภาพอนาคต ผู้นำแสดงให้เห็นความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โน้มน้าวใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 1 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 261), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6), สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71), ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) , แบส (Bass. 1985 : 18), ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42), บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) ดังนี้

ฉันทภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์, 2564) กล่าวว่า การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกที่ได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเหมือนกับผู้นำ สิ่งที่คุณผู้นำต้องทำ เพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ศีลธรรม จริยธรรม ความมั่นคงในอารมณ์ความเฉลียวฉลาด สมรรถนะที่ดี ความตั้งใจ ความเชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ช่วยเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความมั่นใจ ทำให้ผู้ตามเห็นด้วยกับผู้นำ ผ่านวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ร่วมงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71) กล่าวว่า การมีอิทธิพลทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ตาม มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รวมทั้งปฏิบัติตนตามมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเคร่งครัด คุณลักษณะดังกล่าว ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามในการปฏิบัติตนรวมทั้งด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการมีจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255) กล่าวว่า การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สังเกตได้จากคุณลักษณะที่นายยกย่อง เคารพ ศรัทธา นำไว้วางใจ การมีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เจอสถานการณ์วิกฤติ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร มีความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจ รวมทั้งสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 261) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักว่า งานของตนสำคัญเพียงใดต่อองค์กร และการทุ่มเทของตนจำเป็นเพียงใดต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยการสื่อสาร และให้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความโดดเด่น ให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจและเคารพนับถือ เมื่อได้ร่วมงาน

ฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจ และดึงตัวบุคคลสำคัญเข้าร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

แบส (Bass. 1985 : 18) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรีรวิทยา ใ่วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ทำให้ผู้ตามพยายามประพฤติตนเหมือนผู้นำ ดังนั้นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ไม่ใช่อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะ มีความตั้งใจ เชื่อมมั่นในอุดมการณ์ที่แน่วแน่ จะช่วยเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเป็นคล้อยตามผู้นำผ่านวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ใช้คุณธรรม จริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจ นำยกย่อง เคารพ นับถือ สรีรวิทยา ใ่วางใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ดึงดูดใจ ใ่วางใจ และเชื่อมั่นในการบริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะนำบุคลากรและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 1 จำนวน 8 คน ประกอบด้วย รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6), สานิตย์ หนู นิล (2562 : 70 – 71), ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272), ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564), เลทวูด และเจนซี (Leithwood and Jantzi. 1996:52-53), แบส (Bass. 1985 : 18), เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005 : 473), บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270 – 283) ดังนี้

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงาน เพื่อพัฒนาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 272) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้ให้การเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีค่าและมีความสำคัญ

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70-71) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจก หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริหารงานโดยการพิจารณา เป็นรายบุคคล เน้นการสร้างให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าในตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวจะสนับสนุน ให้ผู้นำเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงาน

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ การสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและทีมงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นเชื่อมั่นว่า สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์

รัตติกรณิ์ จงวิศาล (2556 : 253-255) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ในความ ต้องการเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกมีคุณค่า และความสำคัญ สังกัดได้จากคุณลักษณะ การเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาให้แต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ การสนับสนุน และพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้ สัมฤทธิ์ และเกิดความเจริญก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงขึ้นให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความเป็นปัจเจกชนของแต่ละ บุคคลมากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต รับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมาย งานเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถดูแล ให้คำแนะนำ สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สัมฤทธิ์ และเกิดความ เจริญก้าวหน้า และพัฒนา

บรัน และคณะ (Braun et al. 2013 : 270-283) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีเอาใจใส่ ผู้ตามรายบุคคลมากกว่ารายกลุ่ม รับรู้ถึงความต้องการ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996:52-53) กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลนั้นผู้บริหารจัดให้คณะครูเข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนาคำรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการ ทำงาน แก่คณะครูทุกคน

เบส (Bass, 1985 : 18) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ช ที่ปรึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของผู้ตามแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศ สนับสนุน ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ ใช้การมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้ตามก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความประพฤตินทางที่มุ่งความสัมพัทธ์กับบุคคล ในฐานะผู้นำ ดูแลเอาใจใส่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของผู้ตามแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศ สนับสนุน เปิดโอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ตามความสามารถความต้องการ และความถนัด แสดงให้เห็นถึง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริม การสื่อสารสองทาง พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักวิชาการได้ให้ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565 : 4) ได้กล่าวถึงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีแบบแผนมีขั้นตอนอย่างชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนดูแลนักเรียนให้ประสบความสำเร็จทางการเรียนและให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้านโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ดาวรุ่ง มุกดาภิจ (2554 : 15) ได้กล่าวถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือประกอบการทำงาน ที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในและนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยดำเนินงานตามองค์ประกอบ ด้านได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การปรับปรุงแก้ไข และการส่งต่อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ก : 13) ได้กล่าวถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจนมีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงาน ที่ตรวจสอบได้

กรมสุขภาพจิต (2544 : 15) ได้กล่าวถึงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ วิธีการดำเนินงานในการช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีรูปแบบ และขั้นตอนอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 :12) ได้กล่าวถึงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และการแก้ไข ปัญหาให้แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ที่เข้มแข็งมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นวิกฤตที่ต่าง

สรุปได้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนชัดเจน มีวิธีการ เครื่องมือที่จะสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาให้นักเรียนนั้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารเสพติด ตามที่สังคมต้องการเป็นการทำงานที่มีหลักฐานอีกทั้งยังมีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ โดยจะมีครูประจำชั้น/ ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุข (2552 : 20 - 24) ได้กำหนดความสำคัญ ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากสภาพปัญหาต่าง ๆ มากมาย จึงได้จัดให้มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทางการส่งเสริมในส่วนที่ดีของนักเรียน ด้านการป้องกัน มิให้เกิดปัญหาหรือลุกลามมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนในเบื้องต้นได้โดยให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งแสดงถึงการทำงานที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น จึงเป็นการดำเนินงานที่ตามการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นไปตามบทบัญญัติ ในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ซึ่งมุ่งให้ทั้งนักเรียน บุคลากร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน รวมทั้งกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับแก่ชุมชนและสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 1 - 3) ได้กำหนดความสำคัญ ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า เป็นการพัฒนานักเรียนให้มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม และการดำรงชีวิต ที่มีความสุขในสังคม นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นความจำเป็นในการสร้างระบบภูมิคุ้มกัน ที่เข้มแข็ง การมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน จึงสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการควบคุม ไปด้วยระบบการจัดการเรียนการสอน

กรมสุขภาพจิต (2544 : 2) กล่าวถึงความสำคัญในการมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงาน เป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายทั้งใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน มีวิธีการ กิจกรรม และเครื่องมือต่าง ๆ ที่หลากหลาย ที่มีคุณภาพ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

จึงสรุปได้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ครูที่ปรึกษา หรือครูประจำชั้นมีความสำคัญที่จะต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และมีข้อมูลนักเรียนที่แท้จริง ของนักเรียนทุก ๆ ด้าน และสามารถนำข้อมูลด้านต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อการรู้จัก และเข้าใจ นักเรียนแต่ละบุคคลอย่างละเอียดรอบด้าน รวมทั้งเพื่อเป็นการจัดกลุ่มและการคัดกรองนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญ ที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นจะได้ร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้าต่อไป ในทุกด้านจึงนำไปสู่การวางแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565 : 3) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการและจุดเน้น ในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมอบหมายให้ ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครอง และช่วยเหลือนักเรียนดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิทธิ ของนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษารูปแบบที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในเชิงการบริหาร ที่สำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. การคัดกรอง
3. การส่งเสริมและพัฒนา

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา

5. การส่งต่อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : 2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และจุดเน้นในการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมอบหมายให้ศูนย์เฉพาะกิจ คຸ້ມครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน (ฉก.ชน.สพฐ.) ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิทธิ ของนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งในเชิงการบริหารที่สำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. การคัดกรอง
3. การส่งเสริมและพัฒนา
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. การส่งต่อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 17 - 22) ได้กำหนดไว้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยแต่ละองค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น จะมีความสำคัญมีวิธีการ และเครื่องมือที่ไม่เหมือนกัน แต่มีเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน เป็นระบบที่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

บุญชูศรีมี พันธุ์วัฒน์ และคณะ (2562 : 180) ได้กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนในด้าน ต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถของนักเรียน ทางด้านการเรียนและพฤติกรรม รวมถึงความสามารถด้านอื่น ๆ ของผู้เรียน
2. ด้านสุขภาพของนักเรียน เพื่อให้รู้จักสภาพร่างกายของนักเรียนซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมทางด้านจิตใจได้ เช่น การซึมเศร้า สมาธิสั้นหรือการเก็บตัว เป็นต้น
3. ด้านครอบครัว ด้านการคุ้มครองนักเรียนและความสัมพันธ์ในครอบครัวโดยมีเครื่องมือในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนของกรมสุขภาพจิต

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561 : 43-44) ได้กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐาน ความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้จักข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้จักข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดาโดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553 : 21) ได้ให้ความหมายของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลไว้ว่าเป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับตัวนักเรียนอันนำไปสู่การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 18) ได้กำหนดความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งมีพื้นฐาน ความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน จะหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นการรู้จักข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษา เข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลมาทำประมวลผล เพื่อช่วยในการคัดกรองนักเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึก หรือการคาดเดา โดยเฉพาะการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือพบความผิดพลาดได้น้อยที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนดังนี้

1. ด้านความสามารถ

1.1 ด้านการเรียน รายละเอียดข้อมูลพื้นฐานที่ควรทราบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษา และพฤติกรรมนักเรียนในห้องเรียน ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การขาดเรียน เป็นต้น

1.2 ด้านความสามารถอื่น ๆ รายละเอียดข้อมูลพื้นฐานที่ควรทราบ คือ บทบาทหน้าที่พิเศษในโรงเรียน ความสามารถพิเศษและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและ นอกโรงเรียน

2. ด้านสุขภาพ

2.1 ด้านร่างกาย น้ำหนัก โรคประจำตัว ความบกพร่องทางร่างกาย เช่น การได้ยิน และการมองเห็น

2.2 ด้านจิตใจ พฤติกรรม อารมณ์ ซึมเศร้า วิตกกังวล ความประพฤติ พฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง สมาธิสั้น บุคลิกภาพเก็บตัว ขี้อาย

3. ด้านครอบครัว

3.1 ด้านเศรษฐกิจ รายได้ของบิดา มารดา ผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครองและค่าใช้จ่ายที่นักเรียนได้รับในการมาโรงเรียน

3.2 ด้านการคุ้มครองนักเรียน จำนวนพี่น้อง บุคคลในครอบครัว สถานภาพของบิดา มารดา บุคคลที่รับผิดชอบนักเรียนความสัมพันธ์ ของบุคคลในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัวหรือการใช้ สารเสพติด การติดสุรา การพนัน

4. ด้านอื่น ๆ ที่ครูอาจารย์พบเพิ่มเติมเป็นสิ่งสำคัญในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน วิธีการหรือเครื่องมือในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษาใช้วิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัวที่สำคัญ (โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย. 2558 : 3)

แหล่งข้อมูลที่ครูใช้ในการคัดกรองนักเรียน

1. ระเบียบสะสม เป็นเครื่องมือในรูปแบบของการสื่อสาร เพื่อการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กรอกข้อมูลส่วนตัว และครูที่ปรึกษาจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาศึกษา พิจารณา ทำความรู้จักนักเรียนเป็นเบื้องต้น หากได้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอหรือมีข้อสังเกตบางประการ ควรหาข้อมูลเพิ่มเติม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การสอบถามจากนักเรียนโดยตรง การสอบถามจากครู หรือเพื่อนของนักเรียน และการใช้เครื่องมือการทดสอบต่าง ๆ หากแต่ครูที่ปรึกษาจะดำเนินการได้

2. แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) เป็นเครื่องมือที่กรมสุขภาพจิตนั้นเป็นผู้จัดทำ โดยพัฒนาจาก The Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) ประเทศเยอรมนี ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศแถบยุโรป เพราะมีความเที่ยง และความตรง จำนวนข้อนั้นไม่มากนัก คณะผู้จัดทำของกรมสุขภาพจิต โดย แพทย์หญิงพรรณพิมล หล่อตระกูล ซึ่งเป็นหัวหน้าคณะ ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและความตรงแบบประเมิน จากนั้นจึงหาเกณฑ์มาตรฐาน (Norm) ของนักเรียนไทย ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนนั้น ไม่ได้เป็นแบบวัดหรือ แบบทดสอบ แต่เป็นเครื่องมือสำหรับการคัดกรองนักเรียนด้านพฤติกรรม การปรับตัวซึ่งมีผล เกี่ยวเนื่องกับสภาพจิตใจ ซึ่งช่วยให้ครูที่ปรึกษานั้นควรมีแนวการพิจารณา

นักเรียนด้านสุขภาพจิตมากขึ้น ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนมี 3 ชุด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552 ข : 20)

- 2.1 ชุดที่ครูเป็นผู้ประเมินนักเรียน
- 2.2 ชุดที่พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมิน
- 2.3 ชุดที่นักเรียนประเมินตนเอง

3. วิธีการและเครื่องมืออื่น ๆ ในกรณีที่ข้อมูลของนักเรียนจากระเบียนสะสม และแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนมีไม่พอเพียงหรือหากเกิดกรณีที่จำเป็นต้องมีข้อมูลเพิ่มเติมขึ้นครูที่ปรึกษาสามารถใช้วิธีการและเครื่องมืออื่น ๆ เพิ่มเติมตัวอย่างเช่น การสังเกตพฤติกรรมอื่น ๆ ในห้องเรียน การสัมภาษณ์นักเรียน การศึกษาจากแฟ้มสะสมผลงาน การเยี่ยมบ้าน การศึกษาข้อมูลจากแบบบันทึก การตรวจสอบสุขภาพของนักเรียน ซึ่งจัดทำโดยกรมอนามัย ดังนี้

3.1 การสังเกต เป็นกลวิธีใช้ศึกษานักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความเข้าใจในตัวนักเรียนได้มากที่สุด เพื่อครูจะได้ให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม แต่การสังเกตจะใช้ได้ผลหรือไม่ ก็ต่อเมื่อผู้สังเกตได้รับการฝึกฝน การสังเกตมาเป็นอย่างดี และได้มีการสังเกตอย่างเป็นระบบ คือ จะต้องสังเกตทั้งพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกแต่ละสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในขณะนั้นสังเกตนักเรียน ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในขณะสังเกตนักเรียน ในสถานการณ์ต่าง ๆ กันและมีการสังเกตนักเรียน เป็นระยะเวลาานพอสมควร ผู้สังเกตที่ขาดคุณภาพอาจจะทำให้การสังเกตขาดความเชื่อถือได้ และเกิดความผิดพลาดในการจดบันทึกรายงานผลการสังเกต แม้ว่าการสังเกตจะมีขอบเขตจำกัด บางประการ แต่ผู้สังเกตได้กระทำอย่างมีหลักเกณฑ์และรอบคอบแล้ว ผลของการสังเกตย่อมจะสามารถเชื่อมั่นได้ การสังเกตเป็นเทคนิควิธีหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลและในบางครั้งอาจเป็นการช่วยเสริมข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์และยังช่วยตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่าตรงตามความเป็นจริงเพียงใด และยังทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เที่ยงตรงขึ้นอีกด้วย การสังเกตเป็นการช่วยครูแนะแนวและผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนได้เข้าใจผู้เรียนดีขึ้น เช่น ในขณะที่ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ ครูมักสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อได้รับทราบว่าผู้เรียนมีความสนใจฟังหรือไม่สนใจครูผู้สอนและนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวินิจฉัยเพื่อการช่วยเหลือผู้เรียนต่อไป

3.2 การสัมภาษณ์ เป็นกลวิธีอีกชนิดหนึ่งที่ครูหรือผู้แนะแนวใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน การสัมภาษณ์มี 2 ชนิด คือ การสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและการสัมภาษณ์เพื่อให้คำปรึกษา การสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเท็จจริงเป็นการสัมภาษณ์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหารายละเอียดเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้มาโดยวิธีอื่นเพื่อประโยชน์ในการเข้าใจตัวนักเรียนอย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ส่วนการสัมภาษณ์เพื่อให้คำปรึกษาเป็นการสัมภาษณ์ที่มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แก้ปัญหาของตนที่กำลังประสบอยู่ได้ เพื่อให้ตนได้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสัมภาษณ์เป็นวิธีหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะเห็นพฤติกรรมของนักเรียนสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการทำความเข้าใจพฤติกรรมนักเรียน ได้ดีขึ้น การสัมภาษณ์อาจสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง เพื่อนของนักเรียน ครูผู้สอนนักเรียนคนนั้น เป็นต้น

3.3 การเยี่ยมบ้าน เป็นกลวิธีอีกชนิดหนึ่งที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูและแนะแนวได้ทราบสภาพความเป็นอยู่ทางบ้านของนักเรียน เป็นการเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะการรู้จักนักเรียนเฉพาะที่โรงเรียน ไม่ช่วยให้ครูและผู้แนะแนวเข้าใจนักเรียนอย่างถูกต้องเสมอไปเพราะพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนที่แสดงออกที่โรงเรียนนั้น แท้ที่จริงอาจจะมีสาเหตุมาจากสภาพความเป็นไปทางบ้านก็ได้จึงมีความจำเป็นที่ครูและผู้แนะแนวจะต้องออกไปทำการเยี่ยมบ้านนักเรียนด้วย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการศึกษานักเรียน ข้อมูลที่ควรจะได้จากการเยี่ยมบ้าน คือ สภาพทั่วไปของบ้าน สิ่งแวดล้อมของบ้านบุคคลที่อยู่ในบ้าน เจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อครูและโรงเรียน เจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของนักเรียนเป็นอย่างมาก ครูจึงควรทราบข้อมูลด้านนี้

3.4 การตรวจสอบสภาพและระเบียบสุขภาพจัดว่าเป็นวิธีและเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล ช่วยให้ครูและผู้แนะแนวมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน ทำให้สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหาของนักเรียนได้ง่ายขึ้นเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนนั้นบางครั้งอาจมีสาเหตุมาจากการมีสุขภาพไม่ดีก็ได้ ดังนั้นการตรวจสอบสภาพและระเบียบสุขภาพจึงเป็นกลวิธีและเครื่องมือที่จะขาดเสียมิได้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล

4. ด้านอื่น ๆ ที่ครูอาจารย์พบเพิ่มเติมซึ่งมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สรุปได้ว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง สถานศึกษาได้มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับตัวนักเรียนอันนำไปสู่การส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหของนักเรียน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป เป็นการกำหนดความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัวและด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่การจัดทำระเบียบสะสม การสัมภาษณ์

การเยี่ยมบ้านนักเรียน การสอบถามข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) การประเมิน EQ และการสังเกตพฤติกรรมเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล

2. การคัดกรองนักเรียน

บุญศรี พันธ์วัฒน์ และคณะ (2562 : 181) ได้กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นกระบวนการหลังจากที่ครูได้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อแยกนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนตรงกับปัญหาและความต้องการมากที่สุด

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561 : 43 - 44) ได้กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนอาจนิยามกลุ่ม ได้ 4 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มปกติคือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนแล้วอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติซึ่งควรได้รับการส่งเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา

2.2 กลุ่มเสี่ยง คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาตามแต่กรณี

2.3 กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน

2.4 กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะ แสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านอย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกันภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด การจัดกลุ่มนักเรียนนี้มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้นและมีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา เพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหของนักเรียนจะมีน้อยลงมีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือซึ่งบางกรณีจำเป็นเร่งด่วน

จริยา เนียมสวัสดิ์ (2557 : 17-18) การคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกการคัดกรองที่สถานศึกษาได้จัดขึ้นสถานศึกษาควรมีการประชุมครูกำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่าความรุนแรงหรือความถี่เท่าไรจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา

การคัดกรองนักเรียน จะแบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มปกติ หมายถึง นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมด้านลบ
2. กลุ่มเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขตการปรับตัวทางเพศที่ไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ
3. กลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบจากการคัดกรองจะพบเด็กที่มีความต้องการพิเศษแทรกอยู่ในเด็กทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
5. เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
6. เด็กที่มีความบกพร่องทางอารมณ์และพฤติกรรม
7. เด็กออทิสติก
8. เด็กอัจฉริยะ

ดังนั้นสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กเหล่านี้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2557 : 3) ได้กำหนดไว้ว่าการคัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนมีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการในการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา เพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มแล้วความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือนักเรียนจะมีย่อยลง มีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ ซึ่งบางกรณีจำเป็นต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการหาวิธีเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 21) ได้กำหนดไว้ว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มปกติ หมายถึง นักเรียนทั่วไปไม่มีปัญหารุนแรงใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือส่วนรวมในด้านลบ แต่อาจมีความยุ่งยากเกิดขึ้นได้เมื่อต้องเผชิญปัญหาหรือภาวะวิกฤตในชีวิตประจำวัน

2. กลุ่มเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขตปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองดื่ม เสพ สูบ ผลการเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ

3. กลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบ

การจัดกลุ่มนักเรียนนี้มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาก็ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาก็เพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มแล้วความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาก็จะน้อยลงมีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ ซึ่งบางกรณีจำเป็นต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนผลการคัดกรองนักเรียน ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะไม่ทำให้นักเรียนรับรู้ได้ว่าตนถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มปัญหาซึ่งมีความแตกต่างจากกลุ่มปกติ โดยเฉพาะนักเรียน วัยรุ่นที่มีความไวต่อการรับรู้ แม้ว่านักเรียนจะรู้ตัวว่าขณะนี้ตนมีพฤติกรรมอย่างไร หรือประสบกับปัญหาใดก็ตามและเพื่อเป็นการป้องกันการล้อเลียนในหมู่เพื่อนอีกด้วย ดังนั้นครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรองเป็นความลับ นอกจากนี้หากครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อการช่วยเหลือนักเรียนก็ควรระมัดระวังการสื่อสารที่ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจผิดว่าบุตรหลานของตนถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ผิดปกติแตกต่างจากเพื่อนนักเรียนอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลเสียต่อนักเรียนในภายหลังได้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการคัดกรองนักเรียนนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของครูที่ปรึกษา และยึดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของ โรงเรียนเป็นหลักด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงควรมีการประชุมครู-อาจารย์ เพื่อการพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้มาตรฐานหรือแนวทางการคัดกรองนักเรียนที่เหมือนกันเป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์ในโรงเรียน รวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่าความรุนแรงหรือความถี่ของพฤติกรรมเท่าใดจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ซึ่งมีประเด็นในการพิจารณาการจัดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถ

1.1 ด้านการเรียนรู้

- 1.1.1 ผลการเรียนรู้ที่ได้และความเปลี่ยนแปลงของผลการเรียนรู้
- 1.1.2 ความเอาใจใส่ ความพร้อมในการเรียนรู้
- 1.1.3 ความสามารถในการเรียนรู้
- 1.1.4 ความสม่ำเสมอในการมาเรียน

1.2 ด้านความสามารถอื่น ๆ ประเด็นการพิจารณา

- 1.2.1 การแสดงออกถึงความสามารถพิเศษที่มี
- 1.2.2 ความถนัด ความสนใจและผลงานในอดีตที่ผ่านมา
- 1.2.3 บทบาทหน้าที่พิเศษในโรงเรียน
- 1.2.4 การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน

2. ด้านสุขภาพ

2.1 ด้านร่างกาย ประเด็นการพิจารณา

การได้ยิน เป็นต้น

- 2.1.1 ความผิดปกติ ความพิการหรือความบกพร่องทางร่างกาย เช่น การมองเห็น
- 2.1.2 โรคประจำตัว
- 2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักกับส่วนสูง
- 2.1.4 ความสะอาดของร่างกาย

2.2 ด้านจิตใจ - พฤติกรรม ประเด็นการพิจารณา

ซึมเศร้า

- 2.2.1 สภาพอารมณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความวิตกกังวลหรือ
- 2.2.2 ความประพฤติ
- 2.2.3 พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียน ความสามารถพิเศษและการปรับตัวของนักเรียน เช่น พฤติกรรมที่อยู่ไม่นิ่ง สมาธิสั้น
- 2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ครู ผู้ปกครอง การใช้สารเสพติด การลักขโมย การทำร้ายตนเอง พฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

3. ด้านครอบครัว

3.1 ด้านเศรษฐกิจ ประเด็นการพิจารณา คือ

- 3.1.1 ผู้หารายได้ให้ครอบครัว
- 3.1.2 ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว ภาระหนี้สิน

3.1.3 ความพอเพียงของรายรับกับรายจ่าย

3.1.4 จำนวนเงินที่นักเรียนได้รับและใช้จ่ายในแต่ละวัน

3.2 ด้านการคุ้มครองนักเรียน ประเด็นการพิจารณา คือ

3.2.1 ความสามารถในการคุ้มครองดูแลนักเรียน ได้อย่างปลอดภัยและ เหมาะสม
ของผู้ปกครอง

3.2.2 ความเหมาะสมของสภาพที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม

3.2.3 ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวที่มักทะเลาะเบาะแว้งใช้ความรุนแรง
ในการตัดสินแก้ไขปัญหา ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของนักเรียน เช่น ซึม เหม่อลอย แสดงออก
ถึงการ ไม่อยากกลับบ้าน

3.2.4 การใช้สารเสพติด การดื่มสุราหรือเล่นการพนัน รวมถึงความเจ็บป่วยเรื้อรัง
รุนแรงของสมาชิกในครอบครัว

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการคัดกรองนักเรียน

1. ระเบียบสะสม
2. แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ)
3. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

4. วิธีการอื่น ๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การได้ข้อมูลจากเพื่อนนักเรียน ครูอาจารย์
ที่เกี่ยวข้องจากแบบสอบถาม การสังเกตการณ์สอบถามจากครูพยาบาล จากแบบบันทึก
การตรวจสุขภาพ ของนักเรียน แฟ้มสะสมงานและการสอบถามจากนักเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด
จากการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลมาจัดกลุ่มเพื่อหาวิธีการช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างถูกต้อง
โดยการคัดกรองจะต้องทำด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความชัดเจน และสามารถแก้ไข
ปัญหาได้อย่างตรงจุด แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการคัดกรองนักเรียนนั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจ
ของครูที่ปรึกษา และยึดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของ โรงเรียนเป็นหลักด้วย ซึ่งการคัดกรอง
นักเรียนมีประเด็น ในการพิจารณาในด้านความสามารถด้านสุขภาพและด้านครอบครัว
ซึ่งต้องดำเนินการคัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

ปญฺชวรมํ พันธุวฒนํ และคณะ (2562 : 182) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนส่งเสริม
นักเรียน ได้แก่ กิจกรรมโฮมรูม เพื่อฝึกนักเรียนให้รู้จักตนเองและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
มีทักษะในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินชีวิตอย่างเป็นระบบ กิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน
เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองในการดูแลนักเรียน

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561 : 43 - 44) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เป็นการให้โอกาสกับนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มความสามารถพิเศษ กลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงมีปัญหาให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นการช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหาและเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2557 : 3) ได้กำหนดไว้ว่า การพัฒนาและการส่งเสริมให้นักเรียนทุกคน ทั้งนักเรียนกลุ่มปกติ หรือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหา กลุ่มความสามารถพิเศษ ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นการป้องกัน มิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา และเป็นการช่วยนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

นันทรัตน์ เกื้อหนูน (2553 : 21) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเป็นการป้องกันมิให้นักเรียนกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา และเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหากลายเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 30) ได้กำหนดไว้ว่า บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมโฮมรูมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียนแต่ละกลุ่ม โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย เช่น การเล่าเรื่อง อ่านใจ เกม บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง สถานการณ์จริง
2. เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัด
3. ให้กำลังใจและให้โอกาสนักเรียนประสบความสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง
4. สร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร
5. ให้ความรัก ให้เวลาแก่นักเรียนเสมอ รวมทั้งให้โอกาสและการเสริมแรง ในการปรับพฤติกรรม
6. สนับสนุนให้นักเรียนค้นพบความสามารถและเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 30) ได้กำหนดไว้ว่า กิจกรรมโฮมรูมเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ซึ่งสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมโฮมรูมอาจเป็นห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศ เหมือนบ้านที่มีครูที่ปรึกษาและนักเรียนเป็นดั่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกันและมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จักตนเองนักเรียน การรู้จักผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม มีทักษะการตัดสินใจ ทักษะการปรับตัวและการวางแผนชีวิต เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ ครู และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้วยกันช่วยให้ครูที่ปรึกษารู้จักนักเรียนมากขึ้น สามารถส่งเสริมความสามารถและป้องกันปัญหาของนักเรียนได้อีกด้วย แนวทางการดำเนินการจัดกิจกรรมโฮมรูมมีดังนี้

1. กำหนดกิจกรรมโฮมรูม โดยยึดตามความต้องการของนักเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโฮมรูม

1.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูม

1.2 พิจารณาเลือกหัวข้อและวิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนหรือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ เป็นเรื่องที่ทันสมัย

1.3 การจัดกิจกรรมโฮมรูมแต่ละครั้งควรมีการดำเนินการเป็นหลักฐานทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ ซึ่งอาจเขียนในรูปแบบของบันทึกการจัดกิจกรรมหรืออื่น ๆ รวมทั้งให้มีบันทึกสรุปผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังจากการจัดกิจกรรมทุกครั้ง ซึ่งการบันทึกอาจบันทึกในแผนการจัดกิจกรรมหรือในแบบฟอร์มบันทึกที่แยกออกมาต่างหากก็ได้

1.4 ประเมินผลการจัดกิจกรรมและจัดทำรายงาน

2. โรงเรียนกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมหรือคู่มือในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งโดยมีจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน ครูที่ปรึกษาก็ดำเนินการตามนั้น แต่ให้มีความยืดหยุ่นในการกำหนดหัวข้อและวิธีการดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมและทันสมัยได้ด้วย

3. วิธีการผสมผสาน โดยยึดตามความต้องการของนักเรียนและนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูม

4. วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม รูปแบบของการแนะนำในการจัดกิจกรรมโฮมรูมสรุปเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการการจัดกิจกรรมโฮมรูมซึ่งครูแนะนำควรทำหน้าทีนี้

ขั้นที่ 2 สำรวจความต้องการของนักเรียน เพื่อให้ได้กิจกรรมที่นักเรียนสนใจและสอดคล้องกับความต้องการและประโยชน์ต่อผู้เรียน

ขั้นที่ 3 พิจารณาลักษณะของผู้เรียนเพื่อจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับลักษณะของนักเรียน

ขั้นที่ 4 ศึกษาหลักสูตร

ขั้นที่ 5 กำหนดหัวข้อเรื่อง ผู้วางโครงการกิจกรรมโฮมรูมจะต้องกำหนดหัวเรื่องในการจัดโฮมรูมแต่ละครั้งให้ครอบคลุมการแนะแนวการศึกษา อาชีพ และการปรับตัวด้านสังคมและสังคมในระดับชั้นนั้น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้เพิ่มเติมในหัวข้อที่เป็นประโยชน์และเป็นการให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ขั้นที่ 6 จัดกิจกรรมโฮมรูมในลักษณะสำเร็จรูปแต่ละหน่วยประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหา วิธีจัดกิจกรรม อุปกรณ์และการประเมินผล เพื่อการสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งจะเป็นการช่วยครูไม่ใช่การเพิ่มภาระแก่ครู

2. การจัดประชุมผู้ปกครองในชั้นเรียน (Classroom Meeting) การประชุมผู้ปกครองในชั้นเรียนเป็นการพบปะกันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียนที่ครูที่ปรึกษาดูแลอยู่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมมือกันดูแลนักเรียนระหว่างบ้าน โรงเรียน และผู้ปกครอง การประชุมผู้ปกครองดังกล่าวจะทำให้ให้นักเรียนได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครองมากขึ้น ทั้งการส่งเสริมให้เด็กมีสุขภาพ ความสามารถมากยิ่งขึ้นหรือร่วมมือกับทางโรงเรียน การป้องกัน หรือแก้ไขปัญหานักเรียน ครูที่ปรึกษาควรจัดประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งการประชุมนี้มิใช่การรายงานสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักในการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน ดังนี้

2.1 การเตรียมการ ครูที่ปรึกษาควรเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนและกิจกรรมที่จะดำเนินการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน

2.2 การสื่อสาร ครูที่ปรึกษาควรระมัดระวังคำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบ หรือต่อต้านจากผู้ปกครอง เช่น การตำหนินักเรียนหรือผู้ปกครอง การแจ้งข้อบกพร่องของนักเรียนในที่ประชุม ใช้คำพูดที่แสดงถึงความเข้าใจในตัวนักเรียน แสดงถึงความห่วงใยใส่ใจของครูที่มีต่อเด็กทุกคนและอาศัยกิจกรรมที่จะทำให้ผู้ปกครองตระหนักในความรับผิดชอบ และต้องการ ปรับปรุงหรือแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของนักเรียน

2.3 การจัดกิจกรรมในการประชุมการที่จะให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุม จำเป็นต้องใช้กิจกรรมต่าง ๆ โดยเริ่มด้วยการสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้ปกครองด้วยกันก่อน จึงจะมีกิจกรรมอื่น ๆ ให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นสาระที่มีประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.4 การสรุปผลและบันทึกหลักฐานการประชุมในการประชุมแต่ละครั้ง ครูที่ปรึกษา ควรมีการสรุปผลและจัดทำเอกสารเป็นหลักฐาน เพื่อประโยชน์ดังนี้

2.4.1 เป็นหลักฐานในการจัดประชุมแต่ละครั้ง

2.4.2 เป็นข้อมูลสำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

2.4.3 เป็นข้อมูลสำหรับการจัดประชุมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองในครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 29 - 30) ได้กำหนดไว้ว่า การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนในกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงมีปัญหาให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป ประกอบด้วย

1. กิจกรรม โฮมรูม (Home Room) โฮมรูม หมายถึง ห้องที่กำหนดให้ครูคนใดคนหนึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อนักเรียนชั้นใดชั้นหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อลงเวลาเรียนของนักเรียนทั้งในเวลาเช้าและบ่ายและประกาศแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่นักเรียนควรทราบทั้งอบรม ตักเตือน สั่งสอนให้ความรู้ที่ประโยชน์แก่นักเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมโฮมรูมมีความแตกต่างกันไป บางโรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมนี้ในช่วงเช้าก่อนเข้าเรียนโดยเวลาวันละประมาณ 15 - 20 นาที บางโรงเรียนอาจจัดสัปดาห์ละครั้ง ๆ ประมาณ 40 - 50 นาที โดยอาจจัดในช่วงเช้าหรือเย็นแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน ส่วนครูผู้ดำเนินการกิจกรรมโฮมรูมนั้น โดยทั่วไปมอบหมายให้ครูประจำชั้นเป็นผู้ดำเนินการเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนตลอดทั้งวัน สามารถเห็นและเข้าใจในปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละคนในห้องเรียนได้อย่างดี

กิจกรรมโฮมรูมเป็นกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตให้แก่นักเรียนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเป็นสุข มีคุณค่า และประสบผลสำเร็จตามศักยภาพรวมทั้งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเยาวชนไทย ในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งทำให้

ครูที่ปรึกษามีโอกาสคุ้นเคยและรู้จักนักเรียนในความดูแลมากขึ้น ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศเสมือนบ้านที่มีครูที่ปรึกษาและนักเรียนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันและมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกับการจัดกิจกรรม โสมรุมเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) และกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย และฝึกทักษะต่าง ๆ มากกว่าการบรรยาย การออกคำสั่งหรือพูดให้กลัว โดยจัดให้ครอบคลุมสาระใน 5 ด้าน ซึ่งประมวลจากผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเรียนและอาชีพ
2. ด้านการปรับตัว
3. ด้านเพศและการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายที่มีผลกระทบต่อจิตใจ
4. ด้านยาเสพติด
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมโสมรุม โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท
 - 5.1 กิจกรรมโสมรุมสั้น ใช้เวลา 15 - 20 นาที
 - 5.2 กิจกรรมโสมรุมยาว ใช้เวลา 50 - 60 นาที

ทั้งนี้การใช้โสมรุมสั้นหรือโสมรุมยาวขึ้นอยู่กับปัญหาความต้องการนโยบาย วัตถุประสงค์ และความพร้อมของโรงเรียน

กรมสุขภาพจิต (2544 : 29) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยง ให้เป็นคนที่มีคุณภาพมากขึ้น มีความภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ช่วยเป็นการป้องกันไม่ให้นักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพ กลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และเป็นการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงกลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนในกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง มีปัญหาที่มีคุณภาพและความภาคภูมิใจมากขึ้น และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียน กลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนและชุมชนคาดหวังต่อไป

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

บุญศรีศรี พันธ์วัฒน์ และคณะ (2562 : 183) ได้กล่าวว่า การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาเบื้องต้น โดยครูที่ปรึกษา 2) การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนโดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย 3) การใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรในรูปแบบของชมรม 4) กิจกรรมใน

ห้องเรียนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม 5) กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน 6) กิจกรรมซ่อมเสริม 7) กิจกรรมสื่อสารกับผู้ปกครอง

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561 : 43 - 44) ได้กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง มีปัญหานั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การสร้างภูมิคุ้มกัน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป การป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียนนั้นมีหลายเทคนิค วิธีการ แต่สิ่งที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การให้คำปรึกษาเบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2557 : 3) ได้กำหนดไว้ว่าในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหาจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหาโดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การสร้างภูมิคุ้มกัน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่ มีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างน้อย 2 ประการ

1. การให้คำปรึกษาเบื้องต้น
2. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 26) ได้กำหนดไว้ว่าข้อควรตระหนักในการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนมี ดังนี้

1. การรักษาความลับ

1.1 เรืองราวข้อมูลของนักเรียนที่ต้องช่วยเหลือแก้ไขไม่ควรนำไปเปิดเผย ยกเว้นเพื่อขอความร่วมมือในการช่วยเหลือนักเรียนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยไม่ระบุชื่อสกุลจริงของนักเรียนและการเปิดเผยควรเป็นไปในลักษณะที่ไม่ให้เกียรตินักเรียน

1.2 บันทึกข้อมูลการช่วยเหลือนักเรียนควรเก็บไว้ในที่เหมาะสมสะดวกในการเรียกใช้

1.3 การรายงานการช่วยเหลือนักเรียน ควรรายงานในส่วนที่เปิดเผยได้โดยให้เกียรติ และคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. การแก้ปัญหา

2.1 การช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนแต่ละคนต้องพิจารณาสาเหตุของปัญหาให้ครบถ้วนและหาวิธีการช่วยเหลือให้เหมาะสมกับสาเหตุนั้น ๆ เพราะปัญหาไม่ได้เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่อาจจะเกิดจากหลายสาเหตุที่เกี่ยวเนื่องกันสัมพันธ์กัน

2.2 ปัญหาที่เหมือนกันของนักเรียนแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องเกิดจากสาเหตุที่เหมือนกัน และวิธีการช่วยเหลือที่ประสบความสำเร็จกับนักเรียนคนหนึ่งก็อาจไม่เหมาะสมกับนักเรียนอีกคนหนึ่ง เนื่องจากความแตกต่างของบุคคล ดังนั้นการช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะ การให้คำแนะนำปรึกษา จึงไม่มีสูตรการช่วยเหลือสำเร็จตายตัวเพียงแต่มีแนวทางกระบวนการ หรือทักษะการช่วยเหลือที่ครู แต่ละคนสามารถเรียนรู้ ผักผ่อนเพื่อการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาของนักเรียนแต่ละคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ค: 32) ได้กำหนดไว้ว่า การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียน นอกจากจะให้การปรึกษาเบื้องต้นแล้ว การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยการช่วยเหลือนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้ การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคนและผู้ปกครอง ซึ่งครูที่ปรึกษาสามารถคิดพิจารณากิจกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหานักเรียนได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นกิจกรรมนอกเวลาเรียนไม่ใช้ในคาบเรียนโดยส่วนใหญ่ จึงเป็นเวลาเข้าก่อนเข้าแถวหรือเวลาเย็นหลังโรงเรียนเลิกแล้ว การจัดกิจกรรมอาจทำเป็นชมรม เป็น โครงการหรือเป็นงานของโรงเรียน โดยมีครูที่ปรึกษาร่วมกันพิจารณาเลือกกิจกรรมให้เหมาะสมกับตัวนักเรียนและความต้องการของนักเรียน โรงเรียนควรมีกิจกรรมให้นักเรียน ได้เลือกอย่างหลากหลายซึ่งนักเรียนอาจเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะสมาชิกหรือผู้ร่วมจัดกิจกรรม หรือเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมหรือเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมเอง โดยมีครูที่ปรึกษา การที่โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง ก็จะเอื้ออำนวยให้การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรกว้างขวางขึ้นและหากมีเทคโนโลยีทันสมัย ก็จะจูงใจให้นักเรียนร่วมกิจกรรมมากขึ้นด้วย

2. กิจกรรมในห้องเรียน เป็นการจัดกิจกรรมในห้องเรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจกรรม กลุ่มที่ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมมีบทบาทในกลุ่มและได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมร่วมกับเพื่อน มากกว่าเนื้อหาวิชาการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Centered) หรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) จึงเป็นส่วนสำคัญของการจัดกิจกรรม ในห้องเรียน แต่ทั้งนี้การจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา

ให้กับนักเรียน ก็สามารถดำเนินการในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี โดยขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาของนักเรียน

3. กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ครูที่ปรึกษาต้องพิจารณาจับคู่ให้นักเรียนที่เหมาะสมกันทั้งด้านความสามารถบุคลิกภาพเพื่อให้สามารถช่วยเหลือกันได้จริงและไม่มีปัญหาในการจับคู่หรือถูกข่มขู่ ถูกแกล้งจากเพื่อนที่ตนดูแลนักเรียนทั้งคู่ ต้องสมัครใจที่จะจับคู่กันและยินดีให้หรือรับการดูแลช่วยเหลือจากเพื่อนอีกคนหนึ่ง ครูปรึกษาต้องดูพฤติกรรมของทั้งคู่อยู่เสมอว่าช่วยเหลือกันได้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร รวมทั้งควรมีการสอบถามหรือให้คำแนะนำในการจับคู่เพื่อการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม เพื่อนช่วยเพื่อน ดังนี้

3.1 นักเรียนที่เรียนเก่งให้จับคู่กับนักเรียนที่เรียนอ่อนเพื่อการติวหรือสอนเสริม ให้แก่เพื่อนที่เรียนอ่อนกว่า

3.2 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง จับคู่กับนักเรียนที่ยังไม่ได้แสดงความสามารถออกมาให้เห็นเพื่อนำพาไปสู่การทำกิจกรรมแสดงความสามารถออกมา เช่น การเล่นกีฬา ร้องเพลง ศิลปะการพูด เป็นต้น

3.3 นักเรียนที่ชอบเก็บตัว ซื่อๆ ไม่มีเพื่อน ให้จับคู่กับนักเรียนที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีจุดแข็งด้านสัมพันธภาพทางสังคม

4. กิจกรรมซ่อมเสริม เป็นการแก้ไขปัญหาด้านการเรียน ของนักเรียน ซึ่งครูในระดับชั้นเดียวกันจำเป็นต้องร่วมมือ ร่วมใจกันวางแผนสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อนหรือเรียนรู้ช้าไม่ทันเพื่อนครูที่ปรึกษาควรมีการประสานงานขอความร่วมมือจากครูประจำวิชา ก่อนส่งนักเรียนไปติดต่อเพื่อขอเรียนซ่อมเสริม

5. กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง เป็นการช่วยเหลือนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ซึ่งครูที่ปรึกษาควรมีทักษะการสื่อสารและควรบอกถึงความรู้สึกห่วงใยของครูที่มีต่อนักเรียน จากพฤติกรรมที่สังเกตเห็นแทนการแจ้งว่านักเรียนมีปัญหาในเรื่องใด เพื่อมิให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกต่อต้านไม่พอใจทั้งกับครูที่ปรึกษา หรือแม้แต่ตัวนักเรียนเอง และการเชิญผู้ปกครอง มาพบที่โรงเรียนเป็นการส่วนตัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 32 - 34) ได้กำหนดไว้ว่าการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครูที่ปรึกษาควรมุ่งให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหานั้นจำเป็นต้องอย่างมากที่ต้องการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป นอกจากนี้ทุกครั้งที่ของการช่วยเหลือนักเรียนควรมีการบันทึก

ไว้เป็นหลักฐานด้วยการป้องกันและการแก้ไขปัญหาก็กับนักเรียนนั้นมีหลายเทคนิควิธีการ แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมี 2 ประการ ดังนี้

การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การให้คำปรึกษาเบื้องต้นเป็นการช่วยเหลือทั้งด้านความรู้สึก ความคิดและการปฏิบัติตนของนักเรียนในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามหรือพึงประสงค์ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คำปรึกษาเบื้องต้นมีประสิทธิภาพ คือ ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านจิตวิทยาวัยรุ่นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนด้วยความรู้สึกที่ดีต่อ นักเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการศึกษาโดยกระบวนการในการให้คำปรึกษาที่ต้องสร้างสัมพันธภาพ พิจารณาทำความเข้าใจปัญหา กำหนดวิธีการและดำเนินการแก้ไขปัญหา และยุติการปรึกษา การเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีมีคุณภาพนั้นครูที่ปรึกษาควรจะต้องปฏิบัติดังนี้

1. รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปรึกษาหรือวิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจรับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกหรือโรงเรียนจัดอบรมให้
2. หมั่นฝึกฝนทักษะการปรึกษาและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สรุปได้ว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้มีการดูแลให้ความใส่ใจอย่างใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาสังคม ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อผ่อนคลายปัญหานักเรียนให้ลดน้อยลง การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียน นอกจากจะให้การปรึกษาเบื้องต้นแล้ว การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ

5. การส่งต่อ

บุญศรีศรี พันธุ์วัฒน์ และคณะ (2562 : 184) ได้กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียนเกิดขึ้นเมื่อการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา ไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงการส่งต่อ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การส่งต่อภายใน โดยครูที่ปรึกษาส่งต่อให้ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา ครูปกครอง เป็นต้น ตามความเหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือ 2) การส่งต่อภายนอก โดยการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกผู้ที่ส่งต่อ คือ ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูปกครอง เมื่อนักเรียนได้รับความช่วยเหลือให้กลับสู่สภาพปกติ แล้วจึงรับนักเรียนเข้าเรียนตามปกติ

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561 : 43 - 44) ได้กล่าวว่า การส่งต่อเป็นการดำเนินการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการที่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาพบว่าปัญหาของนักเรียนบางคนไม่สามารถแก้ไขได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการส่งต่อไปยังครูผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนหรือผู้มีความเชี่ยวชาญภายนอกคนอื่น ๆ เช่น ครูประจำวิชาครูแนะแนว หากปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูคนใดคนหนึ่งเท่านั้นความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข การส่งต่อแบ่งเป็น 1) การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียน ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชาหรือฝ่ายปกครอง เป็นต้น 2) การส่งต่อภายนอกครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2557 : 4) ได้กำหนดไว้ว่า กรณีที่ปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือ ให้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น ไม่ปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งเพียงลำพังความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือเป็นปัญหาใหญ่ยากต่อการแก้ไข ซึ่งครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาของนักเรียนในแต่ละกรณี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 38 - 39) ได้กำหนดไว้ว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน โดยครูที่ปรึกษาตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนนั้น อาจมีบางกรณีที่มีปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องทางและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา ความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข กลุ่มนักเรียนที่ควรได้รับการพิจารณาส่งต่อ คือ นักเรียนมีพฤติกรรมมองเค็มหรือไม่ดีขึ้น หรือแหย่ง นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือของครูที่ปรึกษาและนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะด้านแนวดำเนินการส่งต่อนักเรียน ดังนี้

1. ครูที่ปรึกษาประสานงานกับครูที่จะช่วยเหลือนักเรียนต่อเพื่อให้ทราบล่วงหน้า

2. สรุปข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือและวิธีการช่วยเหลือที่ผ่านมารวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการช่วยเหลือนั้นให้ผู้ที่รับการช่วยเหลือนักเรียนทราบ โดยมีแบบบันทึกการส่งต่อหรือประสานงานขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ครูที่ปรึกษาควรชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ระมัดระวังมิให้นักเรียนเกิดความรู้สึกผิด กังวลหรือโกรธเป็นต้น แต่ให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีจากการส่งต่อและยินดีไปพบครูที่จะช่วยเหลือตามกรณีที่ครูปรึกษาพิจารณาว่าเหมาะสม

4. ครูที่ปรึกษานัดวัน เวลา สถานที่นัดพบกับครูที่รับช่วยเหลือนักเรียนและส่งต่อให้เรียบร้อย

5. ติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การส่งต่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาได้มีการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ จึงดำเนินการส่งต่อต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและทันที่

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสระแก้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสระแก้ว เป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสระแก้ว มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดสระแก้ว 14 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสระแก้ว. ออนไลน์. 2564)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21”

ค่านิยมร่วม

“สร้างสรรค์งานเชิงรุก บริการร่วมใจ โปร่งใสตรวจสอบได้”

P = Proactiveness

S = Service Mind

T = Transparency

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากล

2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าประสงค์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเสมอภาคและเท่าเทียม เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิต ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการ จัดกระบวนการเรียนรู้และให้บริการทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5. องค์กร ชุมชน สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพและมาตรฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1. ตัวชี้วัด

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและสถานศึกษาในสังกัด ผ่านการประเมินมาตรฐานระดับดีมากขึ้นไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและสถานศึกษา ผ่านการประเมินตามโครงการคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและสถานศึกษามีงานวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว และสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.6 สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ

1.7 สถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนด

1.8 สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.9 สถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

1.10 ผู้รับบริการมีความประทับใจในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค

1. ตัวชี้วัด

1.1 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

1.2 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตร

1.3 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาทุกคนมีคุณภาพตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ และระดับสากล

1.4 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการสื่อสาร

1.5 ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก โดยรวมสูงกว่าระดับประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.6 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าเรียนในระบบทวิศึกษา

1.7 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนมีแรงจูงใจต่ออาชีพและการมีงานทำในอนาคต

1.8 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาทุกคนมีทักษะในการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะชีวิต และทักษะการใช้เทคโนโลยี

1.9 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาลดลง ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

1.10 ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุกคนได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

1. ตัวชี้วัด

1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับ

ผู้เรียน

1.2 โครงสร้างเวลาเรียนได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน

1.3 สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงชั้น

1.4 สถานศึกษาได้รับการพัฒนา และใช้ STEM Education BBL DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตร มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ตัวชี้วัด

1.1 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะที่ดีตามหลักสูตร

1.2 ผู้เรียนมีความตระหนักรู้ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีภูมิคุ้มกันทางสังคม

1.3 ผู้เรียนสามารถป้องกันตนเองให้ห่างไกลยาเสพติดและมีส่วนร่วมในการรณรงค์ และแก้ไขปัญหาเสพติดภายในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ตัวชี้วัด

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีความสามารถบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้น

1.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารในระดับดีขึ้น

1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถบริหารหลักสูตร ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ผลิตสื่อด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยี และวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21

1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.8 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนผ่านการประเมินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการคิด การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.9 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีจิตบริการ

กลยุทธ์ที่ 6 สร้างเครือข่ายและสังคมแห่งการเรียนรู้

1. ตัวชี้วัด

1.1 ผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา

1.2 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการศึกษา

1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้าน และในสถานศึกษา

1.4 สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบริการชุมชน

ดังกล่าวมาข้างต้น โดยบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังปรากฏในกลยุทธ์ที่ 5 คือ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีความสามารถบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้น ไป และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา ดังปรากฏในกลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษา ขั้นพื้นฐานด้วยความเท่าเทียมเสมอภาค ตัวชี้วัด 9 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาลดลง ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.ออนไลน์. 2564)

จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนในการบริหารให้ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อส่งเสริมพัฒนา ยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาครูให้สามารถดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ปลอดภัย จากสารเสพติดตามที่สังคมต้องการ โดยระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาเป็นการทำงาน ที่มีหลักฐาน มีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกัน และแก้ไขปัญหา นักเรียน การส่งต่อ โดยมีครูประจำชั้น/ ครูที่ปรึกษา เป็นบุคลากรหลัก ในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการบริหาร กำหนดแนวทางพัฒนา สถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาครูและนักเรียนให้มีสมรรถนะและทักษะ ก้าวทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารเสพติด ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทักเกอร์ (Tucker, 1992 : 489) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความสามารถพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ

เมอร์เนย์ (Murray, 1988 : 1880 – A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย ขนาดเล็ก ซึ่งได้แนวคิดของคาเมรอนในการประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัยใน 9 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพ สุขภาพ องค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างอาจารย์ ความเปิดของระบบ การได้มาซึ่งทรัพยากร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กับประสิทธิผลของวิทยาลัย

โซมอร่า (Zomora, 1988 : 49-90) ทำวิจัยเรื่องกระบวนการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาวินัยนักเรียนมลรัฐซุสตัน สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าการแก้ปัญหาการประพฤติผิดวินัยที่ผู้บริหารใช้กันโดยทั่วไปมีหลายประการ ได้แก่ การศึกษา ประวัตินักเรียน การสร้างแรงจูงใจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางบ้าน ยึดมั่นใน กฎระเบียบ และให้ความสำคัญการกระทำทุกกรณีที่เกิดวินัย ข้อค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญได้แก่ ยุทธศาสตร์

ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้มากที่สุดในการแก้ปัญหา การประพาดิวินัยมี 11 ประการ คือ ประชุม ผู้ปกครองหาวิธีการหลาย ๆ อย่าง ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยการเรียกนักเรียนพูดคุย ใช้เทคนิค การให้ คำปรึกษา เก็บประวัติการประพาดิผิกระเบียบ การลงโทษให้เจ็บกาย เข้มงวดควดขัน ระเบียบวินัย ข้อบังคับ พักการเรียนในช่วงเวลาเรียน ให้เป็นภาระของผู้ปกครองตามลำพัง พักการเรียน และหา ข้อมูลเกี่ยวกับการประพาดิผิควินัยให้มากที่สุด

วิลเลียม (Williams. 1987 : 2963-A) ได้ศึกษาเทคนิคการใช้ระเบียบวินัย โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อทำการทดสอบเทคนิคการใช้ระเบียบวินัย สำหรับกลุ่มนักเรียนที่กระทำผิกระเบียบ วินัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้ใช้ระเบียบวินัย ตัวอย่างประชากรที่ใช้เป็นนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่กระทำผิกระเบียบวินัย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองเป็นแบบจำลองทฤษฎี ระบบสังคมของเกิทเซล และกูบา (Getzel and Guba s Social System Theory Model) ผลวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้ใช้ระเบียบวินัย เห็นว่าระเบียบที่ใช้อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง การทำผิ มากกว่าร้อยละ 50 เกิดขึ้นที่โรงอาหาร รองลงมาเกิดขึ้นที่ห้องพัคผ่อน นักเรียนชาย เป็นผู้กระทำผิ ระเบียบวินัย และนักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้นมีระดับการกระทำผิสูงชันด้วย

เบนเนเดโต (Benedetto. 1988 : 2037-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

ซัลลิแวน (Sullivan. 1953 : 2486) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคล ในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์ในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสถานศึกษาใน ฟลอริดา 9 แห่งยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีสติ มีทีมงาน ที่สามัคคีกัน

งานวิจัยในประเทศ

มุกิตา สมศรี และทินกร พูลพุด (2561 : 241) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ครูผู้สอนได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ศุภรัตน์ นุชบา (2560 : 88-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสฤติเดช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ศุภกรเกษม ประุณผล (2560 : 103) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู ผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิโรจน์ สุรสาคร (2560 : 82-90) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากการพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ได้แก่ การจัดทำโครงการเยี่ยมบ้านการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนการเพิ่มความรู้อะสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากร

พิชามณูษ์ ม่วงแก้ว (2559 :103-104) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพร ภูสมทิ (2559 : 59 – 60) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553 : 77-30) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ทั้ง 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน คือ การส่งต่อการส่งเสริมนักเรียน การคัดกรอง และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.448 ประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 20.10

พิสิษฐ วัฒน กิ่ง ไชยวงศ์ (2552 : 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนายการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 3 ด้าน 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องโน้มหน้าใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ทำให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็น โค้ขที่สามรถให้ปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สั่งการ และอำนวยการอย่างมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ แน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ ดึงดูดใจ ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมาย

ที่สถานศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน ส่งผลต่อผู้เรียนสูงที่สุด การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ
1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน
4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน 5) การส่งต่อ มาศึกษาวิจัยการใช้ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 14 โรงเรียน ครูจำนวน 833 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว, ออนไลน์, 2564)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่งหลังจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูตามของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 265 คน ดังแสดงในตาราง 3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขนาดกลาง	159	51
ขนาดใหญ่	280	89
ขนาดใหญ่พิเศษ	394	125
รวม	833	265
รวมทั้งสิ้น	833	265

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของ ลิเคอร์ท์ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1.1 การกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.2 การคัดกรองนักเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.5 การส่งต่อ | จำนวน 6 ข้อ |

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยระบบสารสนเทศและการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้
 - 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด, มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก, มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง, มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย, มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด, มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด
3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายชื่อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และ

แบบสอบถามพฤติกรรมเลี้ยงของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้จากข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และแบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.872 ถึง 0.950 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.822 ถึง 0.931

6. นำข้อความที่ได้คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficient) ของครอนบราก (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.991 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เท่ากับ 0.993

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 ฉบับ ด้วยตนเองและแบบออนไลน์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บ

รวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเองและแบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson
Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์.
2553 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระแก้ว ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42)

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 68)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence :
IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 206)

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อโดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 212)

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ทั้งฉบับ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 210)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 83)

2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Tatsuoka. 1988 : 36 - 37)

การสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 102)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การกระตุ้นทางปัญญา
X_2	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_4	แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
Y_1	แทน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
Y_2	แทน การคัดกรองนักเรียน
Y_3	แทน การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน
Y_4	แทน การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน
Y_5	แทน การส่งต่อ
\hat{Y}	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z_x	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_y	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปรากฏผลดังตารางที่ 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.51	0.32	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.33	มาก	4
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.51	0.29	มากที่สุด	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.32	มาก	3
รวม	4.48	0.32	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.51$) 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.51$) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.46$) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีมากที่สุดแต่การสร้างแรงบันดาลใจมีมาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำแนกตามรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การกระตุ้นทางปัญญา	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและตั้งคำถามให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์	4.71	0.50	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดแก้ปัญหาและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.46	0.58	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาข้อดีข้อเสียของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน	4.47	0.63	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาจากประสบการณ์การทำงานที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ	4.39	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์เดิม	4.54	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.51	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและตั้งคำถามให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.71$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์เดิม ($\bar{X} = 4.54$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาข้อดีข้อเสียของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.47$) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดแก้ปัญหาและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

($\bar{X} = 4.46$) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาจากประสบการณ์การทำงานที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจ	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. กระตุ้นความคิดและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และมองเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน	4.45	0.67	มาก	3
2. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง	4.52	0.61	มากที่สุด	1
3. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.64	มาก	5
4. ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเสมอภาค	4.46	0.67	มาก	2
5. วางแผนการพัฒนการทำงานด้วยความเป็นหนึ่งเดียว	4.41	0.61	มาก	4
รวม	4.45	0.33	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.52$) 2) ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.46$) 3) กระตุ้นความคิดและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารและมองเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$) 4) วางแผนการพัฒนการทำงานด้วยความเป็น

หนึ่งเดียว ($\bar{X} = 4.41$) และ 5) กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจนในการทำงาน แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.62	0.56	มากที่สุด	1
2. เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.39	0.64	มาก	5
3. บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.51	0.61	มากที่สุด	3
4. ปฏิบัติตนให้ผู้ได้บังคับบัญชาไว้วางใจ ให้ความเคารพศรัทธา ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย	4.43	0.61	มาก	4
5. ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ได้บังคับบัญชาได้	4.61	0.56	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจนในการทำงาน แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.62$) 2) ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ได้บังคับบัญชาได้

($\bar{X} = 4.61$) 3) บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.51$) 4) ปฏิบัติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาไว้วางใจ ให้ความเคารพศรัทธา ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ($\bar{X} = 4.43$) และ 5) เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ใส่ใจดูแลทุกข์สุข ความต้องการ ให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ที่บังคับบัญชาแต่ละบุคคล	4.43	0.62	มาก	4
2. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นเสมอ	4.54	0.63	มากที่สุด	1
3. แสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	4.39	0.61	มาก	5
4. หาวิธีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง	4.47	0.64	มาก	2
5. ติดตามให้คำปรึกษาผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเป็นประจำ	4.45	0.57	มาก	3
รวม	4.46	0.32	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดง

ความสามารถในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ ($\bar{X} = 4.54$) 2) หาวิธีการส่งเสริมให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$) 3) ติดตามให้คำปรึกษา
 ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.45$) 4) ใส่ใจดูแลทุกข์สุขความต้องการให้
 ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) และ
 5) ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาเรียนรู้หรือฝึกฝนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 เกี่ยวกับทักษะการช่วยเหลือเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.50$)
 5) แสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.39$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปรากฏผลดังตาราง 9-17

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวม
 และรายเรื่อง

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.50	0.28	มากที่สุด	3
2. การคัดกรองนักเรียน	4.49	0.26	มาก	5
3. การส่งเสริมและพัฒนาเด็ก	4.50	0.26	มากที่สุด	3
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.51	0.29	มากที่สุด	1
5. การส่งต่อนักเรียน	4.51	0.28	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 8 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.51$)
 2) การส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.51$) 3) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) 4) การส่งเสริมและ
 พัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.50$) และ 5) การคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$)

สรุปได้ว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการป้องกันและแก้ไข ปัญหาและการส่งต่อนักเรียนมีมากที่สุดแต่การคัดกรองนักเรียนมีมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำแนกตามข้อ

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดทำระบบการจดเก็บข้อมูล ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.67	0.51	มากที่สุด	1
2. ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญและมีการจัดเก็บ ข้อมูลผู้เรียนอย่างครอบคลุม	4.47	0.58	มาก	3
3. ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน เป็นรายบุคคลอย่างละเอียด	4.52	0.60	มากที่สุด	2
4. ครูที่ปรึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดทำ ข้อมูลของผู้เรียนตามความเป็นจริง	4.44	0.65	มาก	5
5. ครูที่ปรึกษาประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนจาก ระเบียบสะสมอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.63	มาก	4
6. ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และการออกเยี่ยมบ้าน ผู้เรียนตามแผนการอย่างเหมาะสม	4.43	0.65	มาก	6
รวม	4.50	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 9 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่

- ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.67$)
- 2) ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด ($\bar{X} = 4.52$)
- 3) ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญและมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนอย่างครอบคลุม ($\bar{X} = 4.47$)
- 4) ครูที่ปรึกษาประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนจากระเบียบสนทนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46$)
- 5) ครูที่ปรึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.44$) และ
- 6) ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และการออกเยี่ยมบ้านผู้เรียนตามแผนการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการคัดกรองนักเรียน จำแนกตามข้อ

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา การคัดกรองนักเรียน	n=265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูที่ปรึกษามีวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมของ ผู้เรียน	4.57	0.57	มากที่สุด	1
2. ครูที่ปรึกษาสามารถสรุปผลการวิเคราะห์อย่าง น่าเชื่อถือ	4.52	0.57	มากที่สุด	2
3. ครูที่ปรึกษารักษาความลับ และปกปิดข้อมูลของ ผู้เรียน ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	4.50	0.59	มากที่สุด	3
4. สถานศึกษาดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เรียนแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน	4.45	0.57	มาก	6
5. สถานศึกษามีการคัดกรองผู้เรียน โดยพิจารณาจาก ข้อมูลในระเบียบสนทนาหลาย ๆ ด้าน	4.48	0.66	มาก	5
6. ครูที่ปรึกษาคัดกรองผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมาย และตรงกับพฤติกรรมของผู้เรียน	4.50	0.58	มากที่สุด	3
รวม	4.49	0.26	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูที่ปรึกษามีวิธีการวิเคราะห์ พฤติกรรมของผู้เรียน ($\bar{X}=4.57$) 2) ครูที่ปรึกษาสามารถสรุปผลการวิเคราะห์อย่างน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=4.52$) 3) ครูที่ปรึกษารักษาความลับ และปกปิดข้อมูลของผู้เรียนไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ($\bar{X}=4.50$) 4) ครูที่ปรึกษาคัดกรองผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายและตรงกับพฤติกรรมของผู้เรียน ($\bar{X}=4.50$) 5) สถานศึกษามีการคัดกรองผู้เรียน โดยพิจารณาจากข้อมูลในระเบียบสะสมหลาย ๆ ด้าน ($\bar{X}=4.48$) และ 6) สถานศึกษาดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.45$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน จำแนกตามข้อ

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน				
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.55	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารคณะครู/ครูที่ปรึกษาให้การสนับสนุน และส่งเสริมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.51	0.58	มากที่สุด	3
3. ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ และจัดทำแบบบันทึกกิจกรรมโฮมรูม/ แบบบันทึกพฤติกรรมผู้เรียน	4.54	0.54	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษาจัดอบรมครูเกี่ยวกับการกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน สรุปผลการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.37	0.63	มาก	6
5. ครูที่ปรึกษามีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองของ ผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.57	มากที่สุด	4

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุมของ สถานศึกษาและครูที่ปรึกษา ในการหาแนวทาง ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.50	0.56	มากที่สุด	4
รวม	4.50	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 11 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสระแก้ว การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.57$) 2) ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และจัดทำแบบบันทึกกิจกรรมโฮมรูม/แบบบันทึกพฤติกรรมผู้เรียน ($\bar{X} = 4.54$) 3) ผู้บริหารคณะครู/ครูที่ปรึกษาให้การสนับสนุน และส่งเสริมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$) 4) ครูที่ปรึกษามีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.50$) 5) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุมของสถานศึกษาและครูที่ปรึกษา ในการหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) และ 6) สถานศึกษาจัดอบรมครูเกี่ยวกับการกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน สรุปผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จำแนกตามข้อ

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D		
1. ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา และลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	4.61	0.53	มากที่สุด	1
2. ครูที่ปรึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.52	0.58	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	4.46	0.63	มาก	6
4. สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ และเทคนิคการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาของผู้เรียน	4.52	0.60	มากที่สุด	2
5. ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการป้องกันแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา พุดคุยและทำความเข้าใจกับนักเรียนทุกกลุ่ม	4.51	0.62	มากที่สุด	4
6. ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.48	0.63	มาก	5
รวม	4.51	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 12 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาและลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$) 2) ครูที่ปรึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.52$) 3) สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ และเทคนิคการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องและ

เหมาะสมกับปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.52$) 4) ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการป้องกันแก้ไขปัญหาให้คำปรึกษา พุดคุยและทำความเข้าใจกับผู้เรียนทุกกลุ่ม ($\bar{X} = 4.51$) 5) ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) และ 6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการส่งต่อนักเรียน จำแนกตามข้อ

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา การส่งต่อ	n = 265		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการวางแผนการส่งต่อผู้เรียนกลุ่ม เสี่ยง	4.55	0.56	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหาร/คณะครู/ครูที่ปรึกษาพยายามช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะส่งต่อ	4.51	0.55	มากที่สุด	4
3. ครูที่ปรึกษาชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการส่งต่อ ให้กับผู้เชี่ยวชาญ และมีการประสานงานกับผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ	4.53	0.62	มากที่สุด	3
4. ครูที่ปรึกษามีการแยกกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน โดย ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาที่มีความพร้อม ในการส่งต่อ	4.43	0.59	มาก	6
5. ครูทุกท่านให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของ ผู้เรียน	4.48	0.57	มาก	5
6. ครูที่ปรึกษาคอยติดตามผลการส่งต่อผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอและจัดทำข้อมูลผู้เรียนที่ถูกส่งต่อ	4.55	0.56	มากที่สุด	1
รวม	4.51	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 13 แสดงว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การส่งต่อนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการวางแผนการส่งต่อผู้เรียน กลุ่มเสี่ยง ($\bar{X} = 4.55$) 2) ครูที่ปรึกษาคอยติดตามผลการส่งต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดทำข้อมูล ผู้เรียนที่ถูกส่งต่อ ($\bar{X} = 4.55$) 3) ครูที่ปรึกษาชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้กับผู้เชี่ยวชาญและ มีการประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.53$) 4) ผู้บริหาร/คณะครู/ครูที่ปรึกษา พยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะส่งต่อ ($\bar{X} = 4.51$) 5) ครูทุกท่านให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) และ 6) ครูที่ปรึกษามีการแยกกลุ่มผู้เรียนอย่าง ชัดเจน โดยผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาที่มีความพร้อมในการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.43$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	0.437*					
X_2	0.456*	0.401*				
X_3	0.435*	0.380*	0.377*			
X_4	0.525*	0.441*	0.458*	0.462*		
X	0.573*	0.493*	0.522*	0.535*	0.502*	0.650*

* $p < .05$

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่าตัวแปร 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ คำเนิ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการรู้จัก

นักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1) ($r_{xy} = 0.525$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับการส่งต่อ (Y_3) ($r_{xy} = 0.352$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปรากฏผลดังตารางที่ 20-21

ตาราง 15 ค่าความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.398	1	5.398	192.845	.000*
Residual	7.362	263	0.028		
Total	12.760	264			

*p < .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังแสดงผลในตาราง 16

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
a (Constant)	1.989	0.181		10.966*	.000
X	0.561	0.040	0.650	13.887*	.000
a = 0.650 S.E. _a = .167 R ² = .423 Adjust R ² = .421					

*p < .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.989 + 0.561 * X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.650 * Z_x$ โดยสามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ร้อยละ 42.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (Y) เพิ่มขึ้น 0.561 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 14 โรงเรียน ครูจำนวน 833 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว, ออนไลน์, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นขั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูตามของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วจำนวน 20 ข้อความ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1.1 การกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.54 ถึง 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 มี 8 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.2 การคัดกรองนักเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.5 การส่งต่อ | จำนวน 6 ข้อ |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ทั้ง 2 ตัวแปรแล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อรายคน และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระแก้ว ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการกระตุ้นทางปัญญามีมากที่สุด แต่การสร้างแรงบันดาลใจมีมาก

2. ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการป้องกันและแก้ไขปัญหามีมากที่สุด แต่การคัดกรองนักเรียนมีมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ร้อยละ 42.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.989 + 0.561 * X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.650 * Z_x$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ใช้การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มากกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมทิ (2559 : 59 – 60) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิจัยการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการส่งต่อนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็น

รายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้นำการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาแก้ไขปัญหาของนักเรียน จากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สุรสาคร (2560 : 82-90) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ได้แก่ การจัดทำโครงการเยี่ยมบ้าน การจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของนักเรียนการเพิ่มความรู้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553 : 77-30) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน คือ การส่งต่อการส่งเสริมนักเรียน การคัดกรอง และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.448 ประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 20.10

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นทางปัญหาการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภร์เกษม ประงผล

(2560 : 103) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยสามารถพยากรณ์พยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วได้ร้อยละ 42.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับครูผู้สอนเพื่อทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559 : 103-104) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของซัลลิแวน (Sullivan, 1953 : 2486) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสถานศึกษาในฟลอริดา 9 แห่งยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหารการปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีสติ มีทีมงานที่สามัคคีกัน และเบนเนเดโต (Benedetto, 1988 : 2037-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว มีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ผลการวิจัยการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคัดกรองนักเรียน ควรพัฒนาการคัดกรองนักเรียนให้เป็นระบบเพื่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

3. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละแห่ง

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). รายงานการสัมมนาการศึกษาออกโรงเรียนร่วมกับสมาคมศาสตร์
แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวาน
กราฟฟิค.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2544). คู่มือส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
สำหรับครู. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2552). คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ : ยูเรนัส
อิมเมจกรุ๊ป.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. มหาบัณฑิต ค.ม.
(การบริหารจัดการการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรัส อติวิทย์ภรณ์. (2554). หลักและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา :
เทมการพิมพ์.
- จริยา เนียมสวัสดิ์. (2557). คู่มือการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. ตรัง : สำนักงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา:<https://anyflip.com/ahqe/hnvr/basic>. 20 เมษายน 2564.
- ดาวรุ่ง มุกดากิจ. (2554). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแขงอำเภอ
ท่าคันโทจังหวัดกาฬสินธุ์โดยการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- นันทรัตน์ เกื้อหนุน. (2553). **การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นารินทร์ เดชสะท้าน, ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน. (กันยายน - ธันวาคม 2557). “การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 5 (2) : 122.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชูศรี พันธุ์วัฒน์, ตำเนา หมั่นแจ่ม และสงบ ประเสริฐพันธุ์. (เมษายน-มิถุนายน 2562). “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่”, **ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 21 (2), : 180-184.
- พิชามณูษ์ ม่วงแก้ว. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกิตา สมศรี และทินกร พูลพุดิ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2**. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 13(2),241.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- วราพร บุญมี และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (พฤษภาคม 2563). “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี,” วารสารมหาจุฬานาคร วรรณ. 7(5) : 172.
- วราภรณ์ สุขสดเขียว. (2561). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ). 11(3) : 44 - 45.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2549). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา สมเกียรติ
- วิโรจน์ สุรสาคกร. (2560). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วงศ์พัทธ์ ธิดิโชติศักดิ์ และมัทนา หาญสุริย์. (กรกฎาคม - กันยายน 2560). “แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในสถานการณืโลกปัจจุบัน”, วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9 (36) : 27.
- ศุภร์เกษม ปรงผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภศาสตร์ พลคำ. (กันยายน-ธันวาคม 2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตะเขยลนศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3”, วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4 (3) : 272 – 273.
- सानิตย์ หนูนิล. (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2562). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : แนวคิดและการประยุกต์”, วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 39 (1) : 70 – 71.

- สุดารัตน์ บุญบา. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร ภูษมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 17. มหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (2564) แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
2564 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://spm-sk.go.th/web2021/?p=2977>. สิงหาคม 2564.
- _____. (2565) รายงานการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษา (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<https://spm-sk.go.th/spmsk-data>. 5 กันยายน 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤติสังคม. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์.
- _____. (2547 ก). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำหรับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2547 ข). คู่มือวิทยาการเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ :
สำนักงานฯ.
- _____. (2552 ก). คู่มือแนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา
ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานฯ.
- _____. (2552 ข). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิด และทิศทางการ
ดำเนินงาน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานฯ.
- _____. (2552 ค). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ ฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- _____. (2558). นโยบาย. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ
- _____. (2564). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2564. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ
- _____. (2565). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.
- อนันท์ งามสะอาด. (2550). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร. ศรีสะเกษ : วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ.
- _____. (2555). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.sisat.ac.th 12 มกราคม 2555.
- อัมพร อานุกาพแสนยากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). **Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** Newbrery Park. CA : sage.
- Bass, B.M. (1985). **“Leadership and Performance Beyond Expectations.”** New York: The Free Press.
- _____. (1997). **Does the Transactional-transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries.** Washington. D.C. : American Psychologist.
- Benedetto, D.R.R. (1988). **“Principal Leadership Style and Student Achievement in Small Rural School of New Mexico,”** Dissertation Abstracts International. 49 (4) : 2037-A.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. & Frey, D. (2013). **Transformational leadership, job satisfaction, and team performance : A multilevel mediation model of trust** *The Leadership Quarterly.* 24 : 270 – 283.
- Burns, James M. **Leadership.** New York : Harper&Row, 1978.
- Dessler, Gary. (1998). **Management: Leading People and Organizations in the 21 Century.** New Jersey : Prentice Hall.
- Fullan, M. (2006). **Turnaround Leadership.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Hill, Charles W.L. and Mcshane, Steven Lattimore. (2008). **Principles of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size For Research Activities," **Educational And Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (1996). **Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership**. Educational Administration Quarterly.
- Munay, MF.(1988). **A Study of Transformational Leadership: Organizational Effectiveness And Demographics in Selected Small College Setting**. Dissertation.
- Schermerhorn, J.R. (2005). **Management**. 8 th ed. New York: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni. (1982). **Educational Leadership**. New York : Harper and Row.
- Stogdill, R. W. (1974). **Handbook of Leadership** : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press.
- Sullivan. H.S. (1953). **The interpersonal theory of psychiatry**. New York: Norton Tucker, R. (September1992). "Transformational Leadership and the Performance of ResearchAnd Development Project Group. **Journal of Management**. 18 (3) : 489 – 501.
- Tuker, R. (September 1992). "**Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Group**". Journal of Management.18(3): 48-60.
- Williams, Thomas Kriston. (1978). **The Design, Implementation, and Evaluation of a Disciplinary Activity Interaction** : Technique for Use in a Public Middle and Junior High School. Dissertation Abstracts International. 41(7) : 2963-A.
- Zomora, R.B. (1988). **An Analysis of Principals Decision-Making and Probeing-Solving Processes in Resolving Student Discipline Problem**. Dissertation Abstracts International 55. (February 1988) : 49-90A.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายสีดา เทียบอ่อน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. นางอัญชลี อิศรารักษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแกลง"วิทยสถาวร" จังหวัดระยอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
5. ดร.ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแกลง"วิทยสถาวร" จังหวัดระยอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง

ด้วย นางจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๕๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางอัญชลี อีสสรารักษ์

ด้วย นางจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิฑูฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร

ด้วย นางจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๔๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๕๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ขวัญใจ ศรีทาพักตร์

ด้วย นางจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ด้วย นางจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นายสีดา เทียบอ่อน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนจิวไทรวิทยาคม**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๗ ชุด


ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๙๓๓-๕๓๑๓ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAV BARNI RAJABHAT UNIVERSITY Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๕ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เวียงชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าเกษมพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๗๙ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองนาดีพิทยาคม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๕ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิฑูฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑ ๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๖๕ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรตรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY | Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ ยว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๗๐๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวันธีรวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑ ๐๒/ว ๗๓๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทบุรีเป็นวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๖๕ ชุด

ด้วย นางสาวจันทิมา นกอยู่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจันทิมา นกอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๙๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

○ ตอนที่ 2 การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

กรุณาตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางจันทิมา นกอยู่

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- คำชี้แจง : 1. ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตรงกับหมายเลขตามความจริง
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับการรับรู้ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงในโรงเรียน โดยมีระดับการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและตั้งคำถามให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดแก้ปัญหาและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาข้อดีข้อเสียของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิด แก้ปัญหาจากประสบการณ์การทำงานที่เคยเกิดขึ้น แล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการ ทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์เดิม					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6.	กระตุ้นความคิดและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการบริหาร และมองเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน					
7.	กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้สำเร็จลุล่วง					
8.	กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
9.	ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเสมอภาค					
10.	วางแผนการพัฒนาการทำงานด้วยความเป็นหนึ่งเดียว					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
11.	มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจนในการทำงาน แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความมุ่งมั่นในการ ทำงาน					
12.	เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา และ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
13.	บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ไม่ ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
14.	ปฏิบัติตนให้ผู้ได้บังคับบัญชาไว้วางใจ ให้ความเคารพ ศรัทธา ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
15.	ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
16.	ใส่ใจดูแลทุกข์สุข ความต้องการ ให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล					
17.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ					
18.	แสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล					
19.	หาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)						
20.	ติดตามให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเป็นประจำ					

ตอนที่ 2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลขที่แสดงถึงระดับการดำเนินงานที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง โดยมีระดับการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับมาก
 3 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
22.	ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญและมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนอย่างครอบคลุม					
23.	ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด					
24.	ครูที่ปรึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนตามความเป็นจริง					
25.	ครูที่ปรึกษาประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนจากระเบียนสะสมอย่างสม่ำเสมอ					
26.	ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และการออกเยี่ยมบ้านผู้เรียนตามแผนการอย่างเหมาะสม					
ด้านการคัดกรองนักเรียน						
27.	ครูที่ปรึกษามีวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เรียน					
28.	ครูที่ปรึกษาสามารถสรุปผลการวิเคราะห์อย่างน่าเชื่อถือ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการคัดกรองนักเรียน (ต่อ)						
29.	ครูที่ปรึกษารักษาความลับ และปกปิดข้อมูลของผู้เรียน ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก					
30.	สถานศึกษาดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนแต่ ละกลุ่มอย่างชัดเจน					
31.	สถานศึกษามีการคัดกรองผู้เรียน โดยพิจารณาจากข้อมูล ในระเบียบงานสะสมหลาย ๆ ด้าน					
32.	ครูที่ปรึกษาคัดกรองผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายและตรง กับพฤติกรรมของผู้เรียน					
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน						
33.	สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
34.	ผู้บริหารคณะครู/ครูที่ปรึกษาให้การสนับสนุน และ ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
35.	ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และ จัดทำแบบบันทึกกิจกรรมโฮมรูม/แบบบันทึกพฤติกรรม ผู้เรียน					
36.	สถานศึกษาจัดอบรมครูเกี่ยวกับการกิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน สรุปผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน					
37.	ครูที่ปรึกษามีการพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองของผู้เรียน ทุกกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ					
38.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุมของสถานศึกษาและ ครูที่ปรึกษา ในการหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน					
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา						
39.	ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา และลงมือ ปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน					
40.	ครูที่ปรึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ให้คำแนะนำ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (ต่อ)						
41.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียน					
42.	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ และเทคนิคการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาของผู้เรียน					
43.	ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการป้องกันแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา พุดคุยและทำความเข้าใจกับผู้เรียนทุกกลุ่ม					
44.	ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน					
ด้านการส่งต่อ						
45.	สถานศึกษามีการวางแผนการส่งต่อผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง					
46.	ผู้บริหาร/คณะครู/ครูที่ปรึกษาพยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะส่งต่อ					
47.	ครูที่ปรึกษาชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้กับผู้เชี่ยวชาญ และมีการประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ					
48.	ครูที่ปรึกษามีการแยกกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน โดยผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาความพร้อมในการส่งต่อ					
49.	ครูทุกท่านให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน					
50.	ครูที่ปรึกษาคอยติดตามผลการส่งต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดทำข้อมูลผู้เรียนที่ถูกส่งต่อ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางจันทิมา นกอยู่



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และค่าดัชนี IOC ของเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล									
1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและตั้งคำถามให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดแก้ปัญหาและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาข้อดีข้อเสียของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาจากประสบการณ์การทำงานที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์เดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
6	กระตุ้นความคิดและจูงใจให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ บริหาร และมองเห็นถึงความสำเร็จ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน กันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	วางแผนการพัฒนาการทำงานด้วย ความเป็นหนึ่งเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
11	มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่าง ชัดเจนในการทำงาน แสดงให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความ มุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับ ผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	บริหารงาน โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร ไม่ใช่ อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
14	ปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้วางใจ ให้ความเคารพศรัทธา ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรมในการ ตัดสินใจ และพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ระบุดึงจุดประสงค์ในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี และ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับ บัญชาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ใส่ใจดูแลทุกข์สุข ความต้องการ ให้ความสำคัญต่อความสามารถ และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความสามารถในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	แสดงความชื่นชอบในความสามารถ ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	หาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดและ ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ติดตามให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานอย่างเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 17 แสดงว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ตาราง 18 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และค่าดัชนี IOC ของเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 ข้อความที่ใช้วัดการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ข้อ ที่	การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญและมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนอย่างครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูที่ปรึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ครูที่ปรึกษาประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนจากระเบียบสนทนาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และการออกเยี่ยมบ้านผู้เรียนตามแผนการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการคัดกรองนักเรียน									
27	ครูที่ปรึกษามีวิธีการวิเคราะห์ พฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ครูที่ปรึกษาสามารถสรุปผลการ วิเคราะห์ห้อย่างน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ครูที่ปรึกษารักษาความลับ และ ปกปิดข้อมูลของผู้เรียน ไม่เปิดเผย ต่อบุคคลภายนอก	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	สถานศึกษาดำเนินงานและเก็บ รวบรวมข้อมูลผู้เรียนแต่ละกลุ่ม อย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	สถานศึกษามีการคัดกรองผู้เรียน โดยพิจารณาจากข้อมูลในระเบียน สะสมหลาย ๆ ด้าน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	ครูที่ปรึกษาคัดกรองผู้เรียนได้ตรง ตามเป้าหมายและตรงกับ พฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน									
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารคณะครู/ครูที่ปรึกษาให้ การสนับสนุน และส่งเสริมในการ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (ต่อ)									
35	ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ และจัดทำแบบ บันทึกกิจกรรมโฮมรูม/แบบบันทึก พฤติกรรมผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36	สถานศึกษาจัดอบรมครูเกี่ยวกับ การกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน สรุปผลการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ครูที่ปรึกษามีการพบปะพูดคุยกับ ผู้ปกครองของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ ประชุมของสถานศึกษาและครูที่ ปรึกษา ในการหาแนวทางส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา									
39	ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้ คำปรึกษา และลงมือปฏิบัติจริงใน การแก้ไข้ปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ครูที่ปรึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้เรียน ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

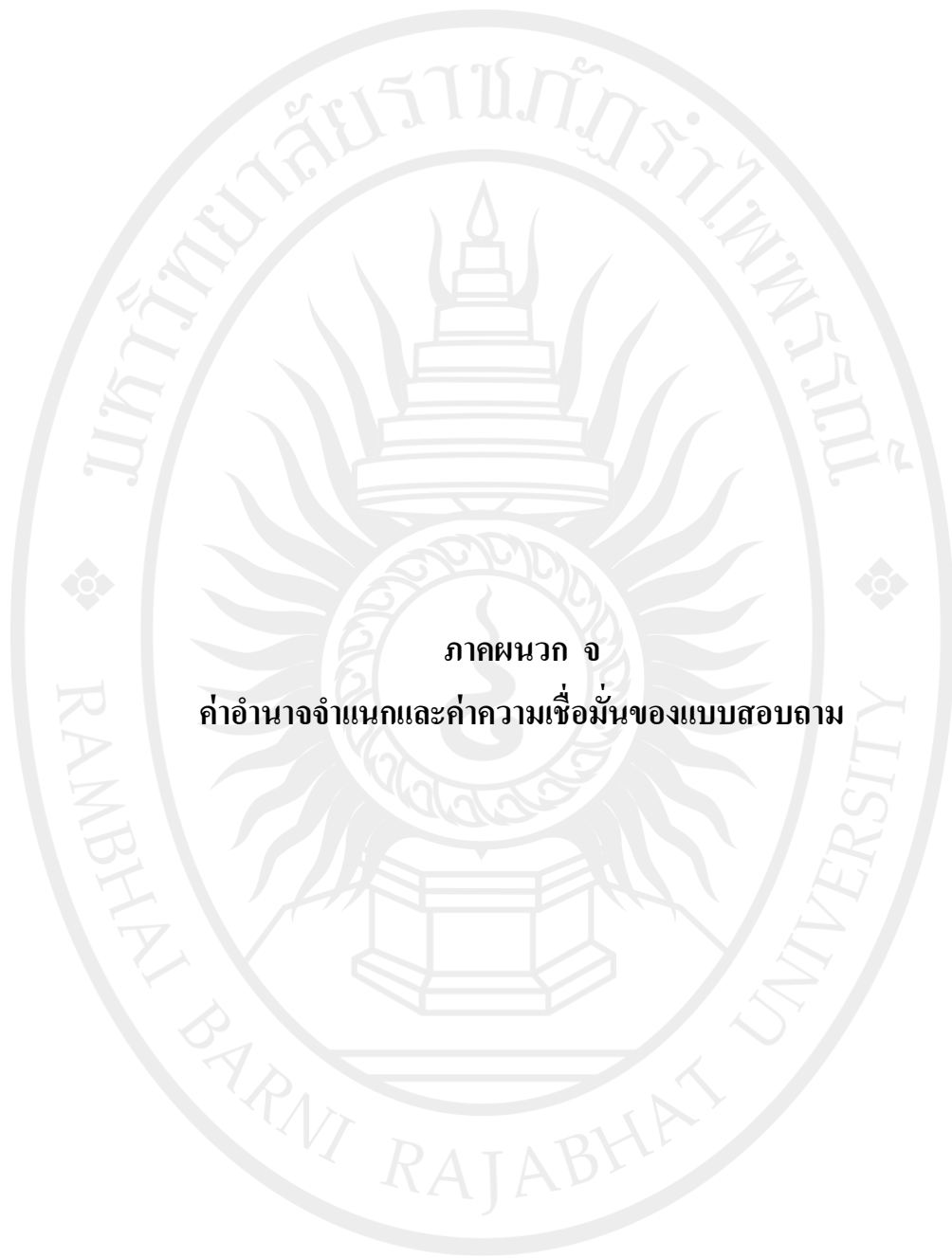
ข้อ ที่	การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (ต่อ)									
41	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ หลากหลาย เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครู ให้มีความรู้ และเทคนิคการให้ คำปรึกษาที่หลากหลาย สอดคล้อง และเหมาะสมกับปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการ ป้องกันแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา พูดคุยและทำความเข้าใจกับผู้เรียน ทุกกลุ่ม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการส่งต่อ									
45	สถานศึกษามีการวางแผนการส่ง ต่อผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหาร/คณะครู/ครูที่ปรึกษา พยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ผู้เรียนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะส่งต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ครูที่ปรึกษาชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจ ถึงการส่งต่อให้กับผู้เชี่ยวชาญ และ มีการประสานงานกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการส่งต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	ความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการส่งต่อ (ต่อ)									
48	ครูที่ปรึกษามีการแยกกลุ่มผู้เรียน อย่างชัดเจน โดยผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหามีความพร้อมใน การส่งต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ครูทุกท่านให้ความสำคัญในการ แก้ไขปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ครูที่ปรึกษาคอยติดตามผลการส่ง ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดทำ ข้อมูลผู้เรียนที่ถูกลงส่งต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 18 แสดงว่า แบบสอบถามการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการกระตุ้นปัญญา	
1	0.932
2	0.881
3	0.901
4	0.898
5	0.885
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
6	0.943
7	0.942
8	0.913
9	0.929
10	0.950
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
11	0.937
12	0.921
13	0.907
14	0.944
15	0.931
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
16	0.930
17	0.886
18	0.872
19	0.915
20	0.881

จากตาราง 19 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 20 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.872 ถึง 0.950 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	
21	0.854
22	0.899
23	0.896
24	0.907
25	0.822
26	0.928
ด้านการคัดกรองนักเรียน	
27	0.887
28	0.889
29	0.887
30	0.859
31	0.899
32	0.900
ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	
33	0.845
34	0.885
35	0.904
36	0.879
37	0.875
38	0.902

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา	
39	0.903
40	0.935
41	0.891
42	0.923
43	0.931
44	0.929
ด้านการส่งเสริม	
45	0.918
46	0.884
47	0.870
48	0.909
49	0.919
50	0.912

จากตาราง 20 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว จำนวน 30 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.822 ถึง 0.931 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางจันทิมา นกอยู่
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	972 หมู่ 1 ตำบลวังใหม่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 27250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ. 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดสุขไพรวัง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี