

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

ลิโวจัน สารรัตน์ (2555 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น

วิเชียร วิทษุฒม (2549 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไป

สู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

การดี อนันต์นารี (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 เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

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 เกิดการจูงใจให้ผู้ตามมองไกลมากกว่าความสนใจของตน ไปสู่ประโยชน์ของต่อองค์กร หรือต่อสังคม

เคสเลอร์ (Dessler. 1998 : 202) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กร และต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

แบส (Bass. 1997 : 130) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุตั้งจะการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่นนอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น และอาจจะนำไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

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

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 เดชสะท้าน 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 มีแรงจูงใจให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชา 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)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass)

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

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส เบส (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 ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดและแสดงเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ถึงแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประเด็นที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความมั่นใจให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางการแก้ไขแม้บางปัญหานั้นจะพบอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะทำให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากสามัคคีขององค์กรในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของแนวทางการพัฒนาความสามารถของผู้ตามที่จะตระหนัก และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกคุณค่าในตนเอง และเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน ไปสู่การพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการความประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นอย่างดี ผู้นำสนใจในความกังวลของผู้ตามแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคล เป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าการเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแล ผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไมู้สึกว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns)

เบิร์น (Burns, 1978 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงกระบวนการนั้น ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน 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 และผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก 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

ฉัฐฉกรณณ์ 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 สร้างแรงจูงใจจากภายในในสิ่งที่ท้าทาย 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 หรือการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ 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 และแสดง ความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ สังกัดได้จากคุณลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ 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. มีความอดทนต่อสิ่งที่มีความหมายเป็นหลายนัยอันทำให้เกิดความเข้าใจยากหรืออดทนต่อสภาพเลียงที่ต้องตัดสินใจ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้ตอบสนองต่อข้อมูลใหม่ สถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไปหรือต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันต้องปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ใหม่ ๆ อันน่าสนใจ และเข้าไปแก้ปัญหาที่ท้าทายความสามารถ มีความอดทนขึ้นหัด จัดการกับความบีบคั้นต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นความสนใจไปที่ความเข้มของการมองโลกในแง่ดีและต่อสู้ฟันฝ่าจากความปราชัยพ่ายแพ้ได้อย่างรวดเร็ว

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) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจ 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 และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจาการตกลงร่วมกัน

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

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

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง มีความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมถึงมีความสามารถสื่อสารความหมายให้ผู้อื่นได้อย่างดี และยังสามารถสร้าง ความตื่นตัวในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง
2. มีบารมี คือ ความเก่งคมีเสน่ห์ห้จนเร้าใจบุคคลอื่น ให้มีความกระตือรือร้น มีความศรัทธา จงรักภักดี ความภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้อำนาจความนิยม คืออำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับการนิยมน้อยกว่าจนกระทั่งคนอื่น ๆ อยากเป็นพรรคพวกหรือผู้ตาม และอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์ของคนจำนวนมาก
3. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ มีการค้นหาบุคคลดีเด่นแล้วมอบรางวัล จัดให้มีการฉลองความเป็นเลิศ
4. การเอื้อเฟื้ออำนาจมีการช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนา สนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมีการเปิด โอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมมอบหมายงาน ที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง
5. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความพยายามและความสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันกับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูง
6. ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น มีความซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือไว้วางใจมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น รักษาความดีมีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ดีงามและสามารถรักษาคำมั่นสัญญาพันธะผูกพันด้านการติดตามผลแบบไม่ลดละสำหรับบริบทของโรงเรียนนั้น

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

1. การระบุนิวสัยทัศน์อย่างชัดเจนนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีวิจาร์ณญาณและความสามารถในการแก้ไขปัญหาลดลงจนการเอาชนะอุปสรรค 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 สารรัตนะ (2555 : 261), 3=รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), 4=อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (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 สารรัตนะ (2555 : 261), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253 – 255), อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (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

ฉัฐฉกรณั้ เอกนราจันควาฒัน (ออนไลัน. 2564) กล่าว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรณที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็เหตุเป็นผลอย่างเป็ระบบและเป็ลียนกรอบการมองปัญหา ผู้นำจะจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา จึงเป็ส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ศุภศาสตรั้ พลคำ (2563 : 272) กล่าว่า พฤติกรรณที่ผู้นำประพฤติในเชิงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปลใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานและการเป็ลียนกรอบการมองปัญหาในการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

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

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6) กล่าว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรณที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็กระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผลและการเน้นการอยู่รอด

รัตติกรณั้ จงวิศาล (2556 : 253 – 255) กล่าว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรณการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปลใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สังกตได้จากคุณลักษณะของการคิดอย่างเป็ระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด และเหตุผล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึดีกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็สิ่งที่ท้าทายและเป็โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่งต้องมีวิธีแก้ไข

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 การกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและแสดงออกถึงการใส่ใจในความต้องการเฉพาะของคณะครู กระตุ้นให้คณะครูได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตน และจัดหา ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครูให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาผู้เรียน

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 เป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้ศิลปะในสื่อสารทั้งที่เป็นสัญลักษณ์ 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 สร้างแรงจูงใจจากภายในให้งานที่ทำท่าย 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 สารรัตน์ (2555 : 261) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 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 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โน้มน้าวใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 1 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย วิโรจน์ สารรัตน์ (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 ทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเหมือนกับผู้นำ สิ่งที่คุณำต้องทำ 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 ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70 – 71) กล่าวว่า การมีอิทธิพลทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ตาม มุ่งเน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจในตัวผู้นำ 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 ศรัทธา ไว้วางใจ 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 ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ดึงดูดใจ ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในการบริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะนำบุคลากรและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เพื่อให้เห็นภาพรวมของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีนักวิชาการหลายท่าน ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ตรงกันดังตาราง 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 พัฒนาความรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง 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 จึงได้จัดให้มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทางด้านการส่งเสริมในส่วนที่ดีของนักเรียน 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 เป็นกลวิธีอีกชนิดหนึ่งที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูและคุณครูได้ทราบสภาพความเป็นอยู่ทางบ้านของนักเรียน เป็นการเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะการรู้จักนักเรียนเฉพาะที่โรงเรียน ไม่ช่วยให้ครูและผู้แนะนำเข้าใจนักเรียนอย่างถูกต้องเสมอไปเพราะพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนที่แสดงออกที่โรงเรียนนั้น แท้ที่จริงอาจจะมีสาเหตุมาจากสภาพความเป็นไปทางบ้านก็ได้จึงมีความจำเป็นที่ครูและผู้แนะนำจะต้องออกไปทำการเยี่ยมบ้านนักเรียนด้วย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการศึกษานักเรียน ข้อมูลที่ควรจะได้จากการเยี่ยมบ้าน คือ สภาพทั่วไปของบ้าน สิ่งแวดล้อมของบ้านบุคคลที่อยู่ในบ้าน เจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อครูและโรงเรียน เจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของนักเรียนเป็นอย่างมาก ครูจึงควรทราบข้อมูลด้านนี้

3.4 การตรวจสอบสภาพและระเบียบสุขภาพจัดว่าเป็นวิธีและเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล ช่วยให้ครูและผู้แนะนำมีความรู้ 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

บุญศรีศรี 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 ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาของนักเรียนจะมีน้อยลงมีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือซึ่งบางกรณีจำเป็นเร่งด่วน

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 เพื่อการจัดกลุ่มแล้วความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาก็ของนักเรียนจะน้อยลงมีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ 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

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

2.2 ด้านจิตใจ - พฤติกรรม ประเด็นการพิจารณา

- 2.2.1 สภาพอารมณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความวิตกกังวลหรือซึมเศร้า
- 2.2.2 ความประพฤติ
- 2.2.3 พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ 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

ปญุชร์ศมี พันธุ์วัฒน์ 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 เกื้อหนุน (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 ทั้งการส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพ 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 แสดงถึงความห่วงใยใส่ใจของครูที่มีต่อ นักเรียนทุกคนและอาศัยกิจกรรมที่จะทำให้ผู้ปกครองตระหนักในความรับผิดชอบ 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 การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน 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 ฝึกฝนเพื่อการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาของนักเรียนแต่ละคน

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

1. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นกิจกรรมนอกเวลาเรียน ไม่ใช่ในคาบเรียนโดยส่วนใหญ่ จึงเป็นเวลาเช้าก่อนเข้าแถวหรือเวลาเย็นหลังโรงเรียนเลิกแล้ว 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) ครูที่ปรึกษาต้องพิจารณาจับคู่นักเรียนให้เหมาะสมกันทั้งด้านความสามารถบุคลิกภาพเพื่อให้สามารถช่วยเหลือกันได้จริงและไม่มีปัญหาในการจับคู่หรือถูกข่มขู่ ถูกแกล้งจากเพื่อนที่ตนดูแลนักเรียนทั้งคู่ ต้องสมัครใจที่จะจับคู่กันและยินดีให้หรือรับการดูแลช่วยเหลือจากเพื่อนอีกคนหนึ่ง ครูปรึกษาต้องดูพฤติกรรมของทั้งคู่อยู่เสมอว่าช่วยเหลือกันได้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร รวมทั้งควรมีการสอบถามหรือให้คำแนะนำในการจับคู่เพื่อการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม เพื่อนช่วยเพื่อน ดังนี้

3.1 นักเรียนที่เรียนเก่งให้จับคู่นักเรียนที่เรียนอ่อนเพื่อการติวหรือสอนเสริม ให้แก่เพื่อนที่เรียนอ่อนกว่า

3.2 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง จับคู่นักเรียนที่ยังไม่ได้แสดงความสามารถออกมาให้เห็นเพื่อนำพาไปสู่การทำกิจกรรมแสดงความสามารถออกมา เช่น การเล่นกีฬา ร้องเพลง ศิลปะการพูด เป็นต้น

3.3 นักเรียนที่ชอบเก็บตัว ซื่อๆ ไม่มีเพื่อน ให้จับคู่นักเรียนที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีจุดแข็งด้านสัมพันธภาพทางสังคม

4. กิจกรรมซ่อมเสริม เป็นการแก้ไขปัญหาด้านการเรียน ของนักเรียน ซึ่งครูในระดับชั้นเดียวกันจำเป็นต้องร่วมมือ ร่วมใจกันวางแผนสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อนหรือเรียนรู้อาจไม่ทันเพื่อนครูที่ปรึกษาควรมีการประสานงานขอความร่วมมือจากครูประจำวิชา ก่อนส่งนักเรียนไปติดต่อเพื่อขอเรียนซ่อมเสริม

5. กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง เป็นการช่วยเหลือนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ซึ่งครูที่ปรึกษาควรมีทักษะการสื่อสารและควรบอกถึงความรู้สึกห่วงใยของครูที่มีต่อนักเรียน จากพฤติกรรมที่สังเกตเห็นแทนการแจ้งว่านักเรียนมีปัญหาในเรื่องใด เพื่อมิให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกต่อต้าน ไม่พอใจทั้งกับครูที่ปรึกษา หรือแม้แต่ตัวนักเรียนเอง และการเชิญผู้ปกครอง มาพบที่โรงเรียนเป็นการส่วนตัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 ข : 32 - 34) ได้กำหนดไว้ว่าการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครูที่ปรึกษาควรมีความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน 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 โดยไม่ปล่อยให้พลละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาสังคม 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 จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการส่งต่อ ไปยังครูผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนหรือผู้มีความเชี่ยวชาญภายนอกคนอื่น ๆ เช่น ครูประจำวิชาครูแนะแนว หากปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูคนใดคนหนึ่งเท่านั้นความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข การส่งต่อแบ่งเป็น 1) การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียน ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชาหรือฝ่ายปกครอง เป็นต้น 2) การส่งต่อภายนอกครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อ ไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก

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

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

1. ครูที่ปรึกษาประสานงานกับครูที่จะช่วยเหลือนักเรียนต่อเพื่อให้ทราบล่วงหน้า

2. สรุปข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือและวิธีการช่วยเหลือที่ผ่านมารวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการช่วยเหลือนั้นให้ผู้รับการช่วยเหลือนักเรียนทราบ โดยมีแบบบันทึกการส่งต่อหรือประสานงานขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ครูที่ปรึกษาควรชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ระมัดระวังมิให้นักเรียนเกิดความรู้สึกผิด กังวลหรือโกรธเป็นต้น แต่ให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีจากการส่งต่อและยินดีไปพบครูที่จะช่วยเหลือตามกรณีที่ครูปรึกษาพิจารณาว่าเหมาะสม

4. ครูที่ปรึกษานัดวัน เวลา สถานที่นัดพบกับครูที่รับช่วยเหลือนักเรียนและส่งต่อให้เรียบร้อย

5. ติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การส่งต่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาได้มีการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ จึงดำเนินการส่งต่อต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและทันที่

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดสระแก้ว 14 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, ออนไลน์, 2564)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ 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 สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษายกระดับพื้นฐาน 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 ผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาทุกคนมีแรงจูงใจต่ออาชีพและการมีงานทำในอนาคต

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 ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน

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 โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาวิชนัยนักเรียนมลรัฐซุสตัน สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าการแก้ปัญหาการประพาศิณวินัยที่ผู้บริหารใช้กันโดยทั่วไปมีหลายประการ ได้แก่ การศึกษา ประวัตินักเรียน การสร้างแรงจูงใจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางบ้าน ยึดมั่นใน กฎระเบียบ และให้ความสำคัญการกระทำทุกกรณีที่ผิดวินัย ข้อค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญได้แก่ ยุทธศาสตร์

ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้มากที่สุดในการแก้ปัญหา การประพุดิวินัยมี 11 ประการ คือ ประชุม ผู้ปกครองหาวิธีการหลาย ๆ อย่าง ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยการเรียกนักเรียนพูดคุย ใช้เทคนิค การให้ คำปรึกษา เก็บประวัติการประพุดิผิกระเบียบ การลงโทษให้เจ็บกาย เข้มงวดกดขัน ระเบียบวินัย ข้อบังคับ พักการเรียนในช่วงเวลาเรียน ให้เป็นภาระของผู้ปกครองตามลำพัง พักการเรียน และหา ข้อมูลเกี่ยวกับการประพุดิผิกระเบียบให้มากที่สุด

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 รองลงมาเกิดขึ้นที่ห้องพักร้อน นักเรียนชาย เป็นผู้กระทำผิ ระเบียบวินัย และนักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้นมีระดับการกระทำผิสูงขึ้นด้วย

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

ซัลลิแวน (Sullivan. 1953 : 2486) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคล ในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญ 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 นุษบา (2560 : 88-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสฤติเดช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ศุภกรเกษม ประสงค์ (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 กับหน่วยงานภายนอกในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของนักเรียนการเพิ่มความรู้และสร้างแรงจูงใจ 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) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ทั้ง 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน คือ การส่งต่อการส่งเสริมนักเรียน การคัดกรอง และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.448 ประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 20.10

พิสิษฐ วัฒน กิ่ง ไชยวงศ์ (2552 : 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นตัวทำนายการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 3 ด้าน 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องโน้มน้าวใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ทำให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นโค้ชที่สามารถให้ปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สั่งการ และอำนวยความสะดวกอย่างมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ 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