สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

กฤษณา สังครุธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS UNDER THE OFFICEOF NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

KRISANA SANGKHRUT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN
EDUCATIONAL FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	กฤษณา สังครุธ
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริการหารศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, ดร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.)

กรรมการ .....
(พระมหาธำรง ฐิตปุญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. สุธาสินี แสงมุกดา)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. ชวน ภารังกูล)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Competencies of educational institution administrators that affect management Student support system In schools under the district office Nakhon Pathom Primary Education Area 1
Student's Name	:	Miss.Krisana Sangkhrut
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Phrakhruoaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master of Art (Educational Adminstrarion)

Dean of Graduate School .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Phramaha Kraiwan Junadattiyo, Dr.)

Member (Advisor) .....
(Phrakhrupaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.)

Member .....
(Phramaha Thamrong Thitapunno, Dr.)

Member .....
(Dr. Suthasinee Saengmookda)

Member .....
(Asst.Prof.Dr. Chuan Parunggul)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **กฤษณา สังครุธ**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริการหารศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 การศึกษาในครั้งนี้ได้อาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ แบบสอบถามการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยภาพรวมและรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เท่ากับ 0.970 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เท่ากับ 0.901 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการสื่อสารและจูงใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุดคือในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการส่งเสริมพัฒนา และน้อยที่สุดคือในด้านการส่งต่อภายในและภายนอก

3. การทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Z}y = + 0.087\ X_1 + 0.138\ X_2 + 0.133\ X_4 + 0.354\ X_5 + 0.084\ X_6 + 0.084\ X_7 + 0.110\ X_8$$

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ABSTRACT

Thesis Topic : **Competencies of educational institution administrators that affect management Student support system In schools under the district office Nakhon Pathom Primary Education Area 1**

Student's Name : **Miss.Krisana Sangkhrut**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2023**

Advisor : **Phrakhruoaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.**

The purpose of this research was to study the performance of school administrators in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 to study the management of the student care and support system in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. and to study the performance of school administrators affecting the student care and support system. In schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1. This study relies on a questionnaire as a tool for data collection. From the sample population is 321 school administrators and school teachers under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The instruments used were questionnaires on the competency of school administrators in schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 and student care and support management questionnaires in schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. Analyze the precision (Reliability) of the questionnaire as a whole and each side. The confidence value of the questionnaire was obtained. Competencies of School Administrators in schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1 was 0.970 and the reliability of the student care and support questionnaire. in schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1 equal to 0.901. Statistics used in data

analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and stepwise multiple regression analysis by using a ready-made program

The results of the study found that:

1. The analysis of the competency of school administrators under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1 found that the overall level was at a high level. When classified by side, it was found that in communication and motivation has the highest rating Followed by good service. and least in terms of analysis and synthesis.

2. The analysis of data on student care and support systems in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 found that the overall level was at a high level. When classified by side, it was found that Student screening has the highest rating Followed by promotion and development. and least in terms of internal and external forwarding.

3. Testing the hypothesis found that The competency of school administrators consisted of 7 aspects: achievement-oriented good service Team work Analysis and synthesis communication and motivation Personnel Potential Development and vision Affecting the management of the student support system in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 with statistical significance at the 0.05 and 0.01 levels, the equations can be written as follows:

$$\hat{Z}y = + 0.087\ X_1 + 0.138\ X_2 + 0.133\ X_4 + 0.354\ X_5 + 0.084\ X_6 + 0.084\ X_7 + 0.110\ X_8$$

Keywords: Competency of educational institution administrators, Student support system, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ นายอัศศิริ แสนกันคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเขมร นางปฏิญญา บุญส่ง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ผู้ดูแลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดปลักไม้ลาย และ นางวงเดือน จตุพรรุ่งเรือง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ครูผู้รับผิดชอบวิชาแนะแนวโรงเรียนวัดปลักไม้ลาย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ และเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดจนเพื่อน ๆ นักศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้องและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของ บุพการีบูรพาจารย์ ครอบครัว และผู้มี พระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กฤษณา สังครุธ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฎ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 คำถามในการวิจัย 6

1.4 สมมติฐานการวิจัย 6

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 11

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **12**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ 12

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) 26

2.3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 35

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 60

3 วิธีดำเนินการวิจัย **76**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 77

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 78

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 79

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 79

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 80
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 83
4.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 85
4.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 94
4.4 ตอนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน 99
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 105
5.1 สรุปผลการวิจัย 105
5.2 อภิปรายผล 110
5.3 ข้อเสนอแนะ 114
บรรณนานุกรม 116
ภาคผนวก 126
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 127
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 129
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม 134
ภาคผนวก ง แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 143
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)... 152
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 160
ประวัติผู้วิจัย 169

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	39
2.2	บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	40
2.3	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	42
2.4	บทบาทหน้าที่ของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา	43
2.5	บทบาทหน้าที่ของครูประจำวิชา/ครูทั่วไป	44
2.6	บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว	45
2.7	บทบาทหน้าที่ของครูหัวหน้าระดับชั้น	46
2.8	บทบาทหน้าที่ของนักเรียน	46
2.9	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	47
2.10	บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง / เครือข่ายผู้ปกครอง	48
2.11	บทบาทหน้าที่ของชุมชน	48
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอำเภอ	77
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	83
4.2	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	85
4.3	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	86
4.4	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการบริการที่ดี	87
4.5	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง	88
4.6	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม	89
4.7	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	90
4.8	ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	

การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ 91
4.9 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 92
4.10 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 93
4.11 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 94
4.12 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล 95
4.13 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน 96
4.14 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งเสริมพัฒนา 97
4.15 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 98
4.16 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งต่อภายในและภายนอก ... 99
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 100
4.18 ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ... 101
4.19 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 102

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2.1	แสดงภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)	17
2.2	แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์นิธิในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ	19
2.3	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	20
2.4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน	21
2.5	แผนภูมิแสดงสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ และผลสำเร็จขององค์กร	23

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราโชบายของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ด้านการศึกษา ความว่า การศึกษา คือ ความมั่นคงของประเทศ ซึ่งตรงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว 6 ด้าน ประกอบ ด้วยยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ความเสมอภาคและเท่าเทียม การสร้าง ความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลรัฐธรรมนูญการบริหารภาครัฐ ซึ่งรัชกาลที่ 10 ทรงเน้นตรงกลาง คือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษา พระองค์ท่านต้องการสร้างให้คนไทยมีคุณสมบัติ 4 ด้าน คือ 1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2. มีพื้นฐาน ชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3. มีงานทำ มีอาชีพ และ 4. เป็นพลเมืองดี ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีโดยผ่านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังบ่มเพาะอุปนิสัยเพื่อให้มี พฤติกรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดี ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายด้านคุณภาพผู้เรียน มีเป้าประสงค์คือ ผู้เรียน ทุกคนมีทักษะชีวิตมีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความเข้มแข็ง อดทน และสามารถพึ่งตนเองได้ในสังคม อนาคตที่ซับซ้อน สามารถป้องกันตนเองจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่และป้องกันตนเองจากปัญหายาเสพติดได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

สถานการณ์ ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทาง เศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ รวดเร็ว การเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวก็คือการพัฒนาคุณภาพของคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมและกำหนดสังคมไทยมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์คือ มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษา บรรลุผลสำเร็จ (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563)

ปัจจุบันสังคมไทยมีปัญหาขั้นวิกฤติเกิดขึ้นกับนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น การใช้ความรุนแรง ปัญหาอาญากรรม โดยมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีสาเหตุอันเกิดจากการขาดความอบอุ่นในครอบครัว พ่อแม่หย่าร้างกัน นักเรียนต้องพักอาศัยกับปู่ย่า ตายายหรือบุคคลอื่นที่ให้ความอุปการะ นักเรียนติดเกมไม่สนใจการเรียน นักเรียนติดการใช้โทรศัพท์มือถือและอาจโดยหลอกลวงไปในทางที่ก่ออันเกิดผลร้ายแก่ตัวนักเรียนเอง ปัญหาเรื่องยาเสพติดนักเรียนอาจถูกหลอกลวงจากผู้ไม่หวังดีให้จำหน่ายยาเสพติดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์และสุดท้ายต้องรับโทษทางกฎหมาย (วรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2564) รวมถึงวิกฤตโควิดที่ทำให้การเรียนที่โรงเรียนต้องหยุดชะงักไปตั้งแต่ต้นปีการศึกษา 2563 และ ทำให้นักเรียนทั่วประเทศต้องเรียนผ่านช่องทางอื่นเป็นหลัก เช่น ออนไลน์ โทรทัศน์ดาวเทียม วิกฤตนี้นอกจากจะทำให้ปัญหาคุณภาพ และความเหลื่อมล้ำที่ทับถม ซับซ้อนมานานแล้วหนักหนาสาหัสกว่าเดิม (พริษฐ์ วัชรสินธุ, 2565)

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประกอบกับปัญหาด้านครอบครัวแตกแยก อาจส่งผลในด้านลบ โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องมีระบบป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงการมีเครือข่ายที่เข้มแข็งในการสอดส่องพฤติกรรมนักเรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเด็กที่เกิดในครอบครัวมีฐานะ พ่อแม่ ผู้ปกครองจะเลี้ยงตามใจลูกหลาน ใช้เงินเลี้ยงลูก จะซื้อหาสิ่งของตามที่ลูกหลานต้องการ เลี้ยงลูกหลานเหมือนชาวจีนเลี้ยงลูกเอาใจสารพัดราวลูกเป็นฮ่องเต้น้อย ไม่กล้าขัดใจลูก เด็กๆ จากครอบครัวมีฐานะสูง และที่มาจากครอบครัวฐานะปานกลาง จะใช้เวลาหมกมุ่นอยู่กับมือถือ เล่นเกมหรือไม่ก็ไลน์ ส่งข้อความถึงกัน หรือก็แชต หาเพื่อน หาแฟน ไม่สนใจกับสังคมคนรอบข้าง กลายเป็นคนไม่รับผิดชอบในหน้าที่ของตัวเอง ชอบเก็บตัวลำพังอยู่แต่ในโลกของตนเอง จากโครงการศึกษาวิจัยปัญหาเด็กและเยาวชนของหลายสำนักการศึกษา พบว่าเด็กๆ ที่มาจากครอบครัวยากจน ไม่มีเงินเรียนหนังสือ ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน หลายคนไม่มีโอกาสเรียนต่อในระดับสูง เพราะไม่มีทุนศึกษาต่อ และหลายคนมานะเรียนจบแล้วไม่มีงานทำ เด็กหลายคนต้องกลายเป็นเด็กกำพร้า เด็กเร่ร่อน ฯลฯ อันเกิดจากครอบครัวที่พ่อแม่ทะเลาะแตกแยก เกิดการหย่าร้าง ต้องแยกทางกัน เด็กเหล่านี้จะมีปมด้อย และทั้งด้อยโอกาสในทางสังคม เมื่อเด็กไม่มีพ่อแม่ หรือมีแต่ก็ขาดความรัก ความอบอุ่น ก็จะใฝ่หาสิ่งอื่นมาเติมเต็มให้กับตนเองได้มีความสุข เช่น คบหา มั่วสุมกับเพื่อนฝูง กระโจนเข้าหาอบายมุข เล่นการพนัน ดื่มสุรา ติดบุหรี่ ซ้ำร้ายเสพยาบ้า เมื่อไม่มีเงินเที่ยวกลางคืน เล่นการพนัน หรือไม่มีเงินเพื่อซื้อยาบ้า ก็หาวิธีหาเงินด้วยการก่ออาชญากรรม ลักขโมย จนถึงกระทั่งถึงปล้น เด็กหลายคนยอมค้าประเวณี เพื่อให้ได้เงินมา (ผดุง จิตเจือจุน , 2562)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมี

ส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือ ที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ ซึ่งระบบการช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทยยุคใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีจิตสาธารณะเพื่อสังคม นอกจากนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงต้องอาศัยความรักและความเมตตาที่มีต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโต งอกงาม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมอันจะเป็นกรอบป้องกันปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหาครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด มีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมเนื่องจาก ความหลากหลายในแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น การดำเนินงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องอาศัยความ ร่วมมือจากครูทุกคนโดยต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีหลักฐานการปฏิบัติงานที่มีเทคนิควิธีการหรือการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ที่ต้องใช้ความร่วมมือจากทุก ฝ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม อันจะสร้างสังคมที่ดี น่าอยู่ ปลูกฝังเยาวชนของชาติให้เป็นคนดีของสังคมที่ยั่งยืน (นัฏพันธ์ ดิศเจริญ, 2565)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกเหนือจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็มีปัญหาด้านอารมณ์หรือครอบครัว เช่น ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้เพราะต้องทำงานหนักหรือผู้ปกครองทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็ก ทำให้เด็กในครอบครัวกลายเป็นเด็กที่ขาดความอบอุ่น หรือมีภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนเด็กปกติ อีกทั้งผู้ปกครองบางคนไม่ได้เห็นความสำคัญของการศึกษา และทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จึงทำให้เด็กนักเรียนขาดเรียนบ่อยและซ้ำชั้น ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง แม้ว่าเด็กจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี แน่นอนว่าคุณภาพทางอารมณ์ของเด็กก็จะมีแนวโน้มที่จะแย่ลง บางคนอาจเปลี่ยนตัวเองไปเป็นคนหัวรั้น ต่อต้าน ขี้โมโห และสุดท้ายอาจจะเลือกทางเดินที่ผิดได้ และด้วยเหตุผล

ที่ยกตัวอย่างมานี้ส่งผลให้เด็กที่มีคุณภาพหลายคนหลุดจากโอกาสที่ได้รับการพัฒนาตัวเอง ดังนั้นการพัฒนานักเรียนด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม จึงมีความสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาและบ่มเพาะให้นักเรียนเป็นคนดี รู้รักสามัคคี เป็นประโยชน์และเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิต จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในโรงเรียนให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาของนักเรียนตลอดจนการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูทุกคนในโรงเรียน ให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้นักเรียนสามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างฉลาดและถูกต้องเหมาะสม รู้จักพัฒนาตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพแต่ที่ผ่านมาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่นเท่าที่ควร เหตุสำคัญเพราะครูที่ปรึกษาภาระมาก จนไม่มีเวลาดูแลเด็ก โรงเรียนยังไม่มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง (กรดา มลิลา, 2564)

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารมืออาชีพผลักดันให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ และผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง และการบริหารโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน และชุมชน มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ในฐานะผู้นำครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือ เพื่อให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สนับสนุนให้มีการบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบาย หรือตามที่ส่วนกลางกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจัดการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาวิวัฒน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลาย ส่งผลกระทบต่อทุกสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการการศึกษา และภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้นสะท้อนถึงการเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถรอบด้านทั้ง เก่งคน เก่งงาน และเก่งวิชาการ เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิ และองอาจในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ

สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอน และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สกุณา ปั้นทอง, 2562) ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ และถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันในห้วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมามีนักวิจัยได้พิสูจน์ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดี มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber) (อ้างถึงใน บรรลุ ชนนำพอง, 2556, หน้า 94) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็น คุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนประสบผลสำเร็จส่วนความสามารถและทักษะในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2561, หน้า 47) ที่พบตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสมฤทธิ์ ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครูและ4) ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ และสอดคล้องกับ ฮอยและมิสเคล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 287 - 289) ที่ได้นำเสนอตัวช่วยสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึง คุณลักษณะของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ 3 ประการได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ2) ความพึงพอใจในงานของครูและ3) การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยเหลือเด็กที่เป็นอนาคตของชาติ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข ซึ่งสถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของเด็กนักเรียนดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการช่วยผลักดันให้การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. เพื่อศึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

1.3 คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด

2. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด

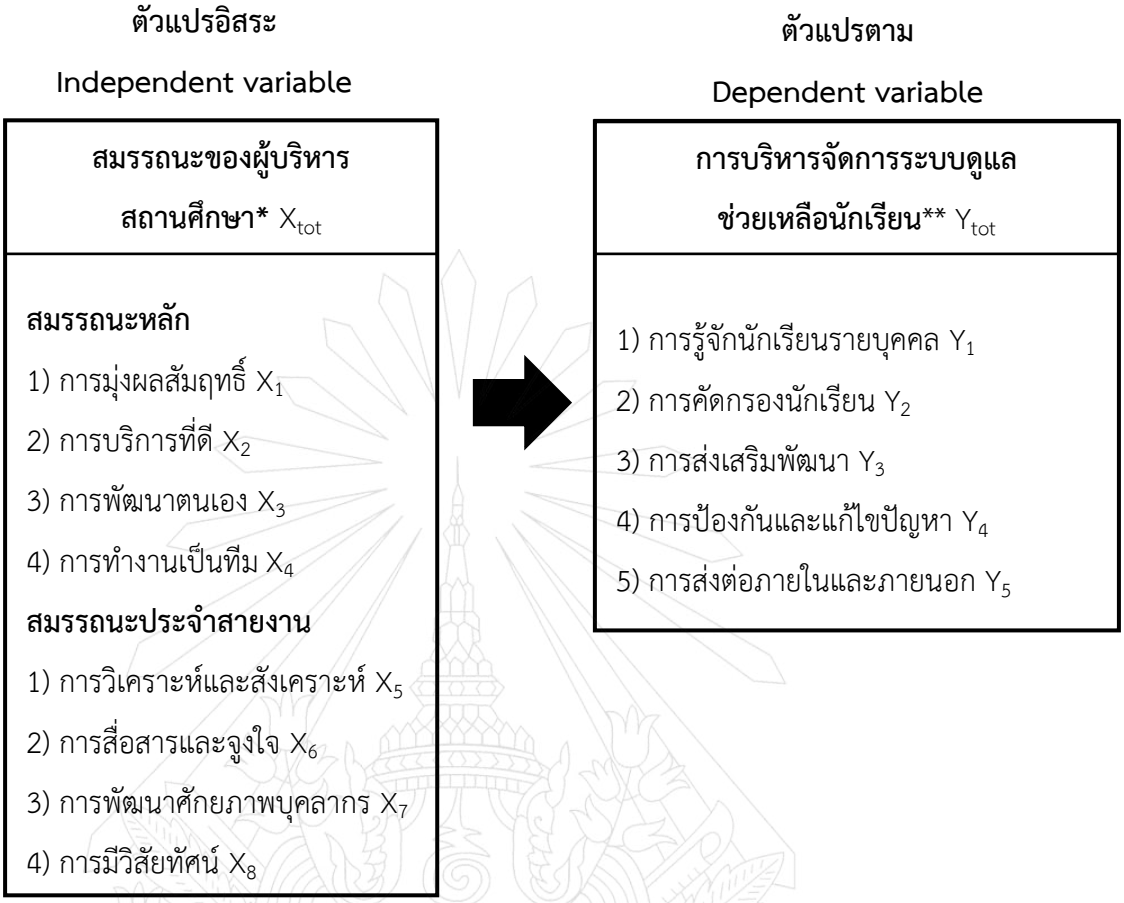
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10 - 22) นำมาศึกษาเป็นตัวแปรต้น และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) นำมาศึกษาเป็นตัวแปรตาม เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา *จาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) 2549.

**จาก สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2552.

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564) ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมเป็นแห่งละ 3 คน เนื่องจากมีประชากรจำนวนไม่มากและสามารถติดตามเก็บข้อมูลได้จึงใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 363 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4)

การทำงานเป็นทีม และ 2. สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อภายในและภายนอก

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆของบุคคลที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือลงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในองค์กร

1.7.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งนั้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3) การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

1.7.3 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติ ภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ สิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and Motivation) หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Personnel Potential Development) หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ ต่างๆ

4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

1.7.4 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Support System) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีขนตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพและมีหลักฐาน การทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและ บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วม

1.7.5 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Implementation of the student support system) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นและปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมนักเรียนที่แสดงออกมาตามเกณฑ์มาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (Knowing Individually) หมายถึง วิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึง จุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การ สัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน การศึกษาข้อมูล และการทดสอบ เพื่อให้สามารถนำไปวางแผนในการป้องกันช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม โดยข้อมูล

พื้นฐานของนักเรียนที่ควรทราบและรวบรวมไว้ ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้าน ครอบครัว ด้านสารเสพติด ด้านความปลอดภัย พฤติกรรมทางเพศ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2) การคัดกรองนักเรียน (Screen) หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรอง ซึ่งเป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหาที่สถานศึกษาได้กำหนดให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความรุนแรงและ ความถี่ของปัญหา โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษามีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน ให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องสับสภาพความเป็นจริง

3) การส่งเสริมนักเรียน (Promoting) หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลได้เรียนรู้และพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถปรับตัวเผชิญกับปัญหาและดำรงตนได้เหมาะสมตามวัยโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายตามสภาพและความเหมาะสม ได้แก่ การจัดกิจกรรมโฮมรูม การประชุมผู้ปกครองนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโครงการพิเศษต่างๆ

4) การป้องกันและแก้ปัญหา (Prevention and Problem Solving) หมายถึง การดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหาจำเป็นต้องได้รับการดูและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และหาวิธีการช่วยเหลือโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การให้คำปรึกษาเบื้องต้น กิจกรรมในชั้นเรียน การสื่อสารกับผู้ปกครอง กิจกรรมเสริมหลักสูตรและการเยี่ยมบ้านนักเรียน

5) การส่งต่อ (Forwarding) หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีที่เด็กมีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อไป โดยการส่งต่อมี 2 ลักษณะคือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก

1.7.6 ผู้บริหาร (Executive) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.7.7 ครู (Teacher) หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารงานเพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียนของตน

1.8.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถนำผลมาศึกษาไปกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนอย่างเต็มสมรรถนะทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

2.3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่ เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ สนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรม การเมืองของโลกของภูมิภาคและของประเทศไทย มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบ มืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอันจะส่งผลให้ครูและบุคลากร เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : 51)

2.1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ (David c. McClelland อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549 : 56) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็น คนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กรแมคเคลล์แลนด์ ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัย และเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้ มีผลงานโดดเด่น ด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบสอบวัดความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จริงของบุคคลได้และยังมีความโน้มเอียง ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ แมคเคลล์แลนด์ ได้นำมาอธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมินเนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาวน์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ปรากฏชัดเจนในบทความชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่สับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนาย ความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคล จากระดับการศึกษาคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาต์ซิส (Boyatizis) ได้เสนอผลงานตีพิมพ์เรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหารในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง จอห์น ลา เวน (John Raven) ก็ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่ประเทศอังกฤษ

งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้าง จากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา (Kierstead, 1998) จนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่าง ๆ อาทิ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงาน บุคคลในวงการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำ แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของปูนซีเมนติไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป (Hay Group) เป็นที่ปรึกษาในการนำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรก ได้ทดลองนำแนวคิดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based human resource development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549 : 56)

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549 : 54 - 55) ได้อธิบายว่า “สมรรถนะ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 : 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ”หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน องค์กร

โบยาดซิส (Boyatzis, 1982 : 58) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, n.d. อ้างถึงใน สมภพ ดวงชอุ่ม, 2554 : 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555:19) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการ ท่างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

ฐิฏรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553 : 10) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550 : 3) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อ การแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผล มาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, (2549 : 64) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งนั้น ต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่ง ดำเนินการ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน, (2547 : 98) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงาน บุคคลโดยรวม ดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะ เป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัว ไหนบ้าง

5) เบื้องต้นไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงาน เพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจาก

ความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลา แล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคน ในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ซีดานแมนลัคคา (Sydanmaanlakka, 2002, pp. 1-6 อ้างถึงใน วีระกานต์ ศรีสมัย, 2551 : 22) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและ การพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก องค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กร นั้นแหละคือสมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับ สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และ คุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและ รูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จหากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้ เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและ เรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้ เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

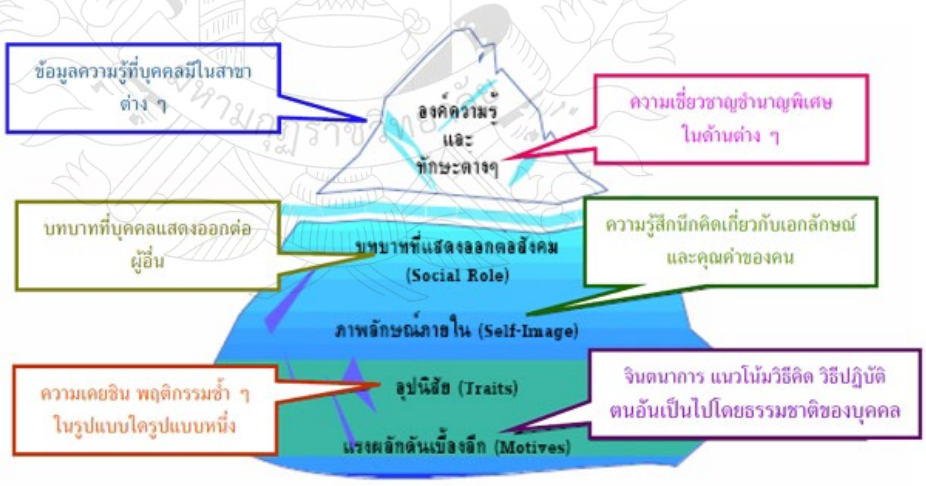
ธีระ รุญเจริญ, (2550 : 71) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าจากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือ ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยัง ไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรม ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดย ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การจัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

2.1.4 แนวคิดของสมรรถนะ

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่ เรื่องใหม่ แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ ในสมัยโรมันยุคต้นได้มีความพยายามที่จะหาภาพรวม (Profile) ของผู้ที่จะมาเป็นทหารโรมันที่ดีโดยดูจากคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น

ในช่วงที่นักวิชาการ นักบริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ กำลังให้ความสนใจกับเรื่องของสมรรถนะกันอย่างแพร่หลาย เฟอร์นแฮม (Furnham 1990, quoted in Kierstead, 1998) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับสมรรถนะ ใจความตอนหนึ่งว่า “คำว่า สมรรถนะ เป็นศัพท์ใหม่ที่กำลังอยู่ในสมัย



ภาพที่ 2.1 แสดงภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549 : 58)

แมคเคลล์แลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะ โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังแผนภาพที่ 2.1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วน ใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาท ที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักพัฒนาและส่งเสริม

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้นย่อมขึ้นอยู่นับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่างๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้นับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล

2.1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจา ต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

3) อัตมโนนัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

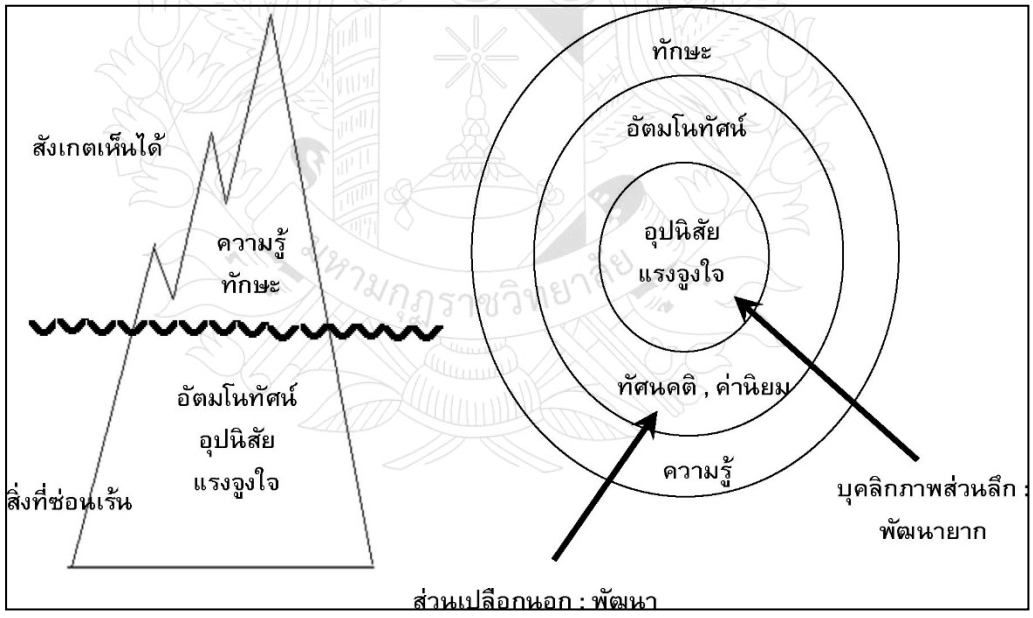
5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์นับผู้อื่น เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมามีผู้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ไบรอนและพูสตี (Bryant and Poustie, 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคล นำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ และ ทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และ ทักษะของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

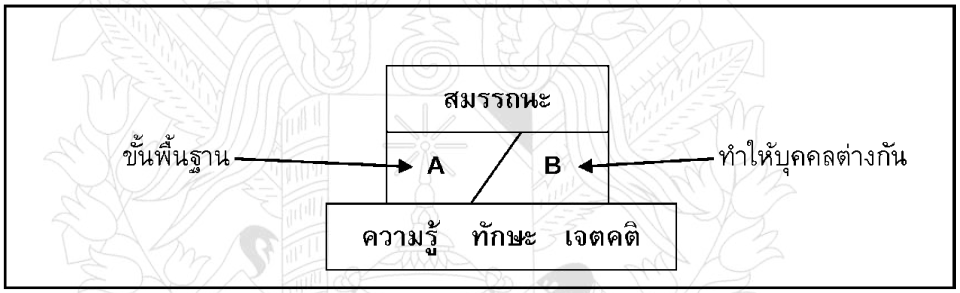


ภาพที่ 2.2 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์นิธิในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ

ที่มา : สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spenser & Spenser : 1993)

จากภาพดังกล่าว คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในตัวตน และส่วนของ ทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่ สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self - Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญา ของบุคคล อย่างไรก็ตามองค์ความรู้และทักษะที่มีอยู่ของบุคคล ยังเพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่าสมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือ เจตคติ (Attribute)ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลล์แลนด์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมา จากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพที่ 2.3



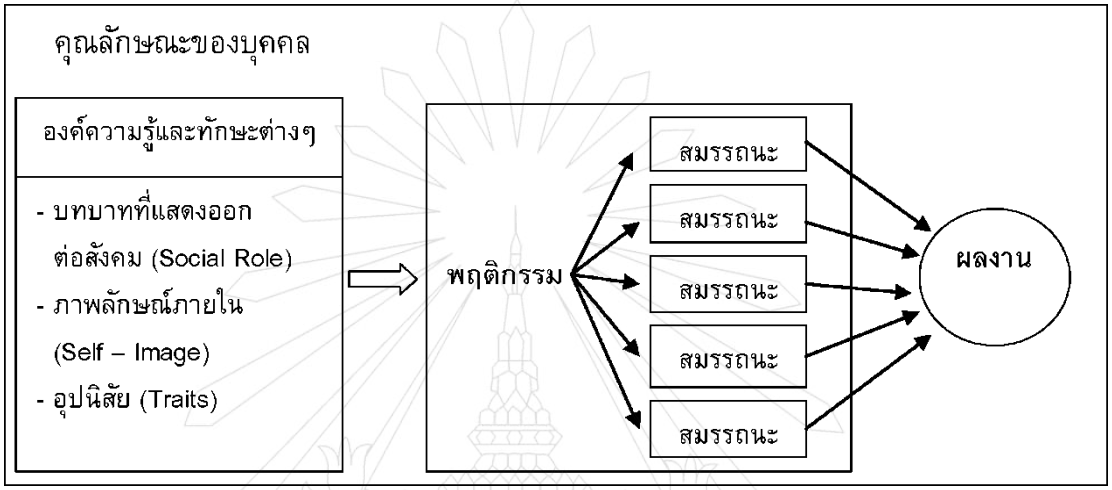
ภาพที่ **2.3** สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา : ขจรศักดิ์ คิริมัย (2554 : 9) ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลล์แลนด์ (David c.McClelland : 1973)

สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้

2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิด ความสำเร็จที่แตกต่างกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อื่นๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และ สมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล (กระทรวงมหาดไทย, 2549)



ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน
ที่มา : กระทรวงมหาดไทย, 2549 : 5

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ลักษณะนิสัย(Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ทราบถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็น และเป็นแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

2.1.6 ประเภทของสมรรถนะ

เนื่องจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะมีหลายสำนักหลายแนวคิดจึงมีการจัดประเภทสมรรถนะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการให้ค่านิยามและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ จากการศึกษาของ แมคเคลล์แลนด์พบว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆคือ (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 60 - 63)

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่ง

สมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐาน เหล่านี้ไม่นับเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะนั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

นอกจากการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลแลนด์ได้เสนอไว้แล้วยังมีผู้แบ่ง ในลักษณะอื่น ๆ อีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ไบรอันท์และพูสตี (Bryant and Poustie, 2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็น ถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆด้านระหว่างองค์กร

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องนับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

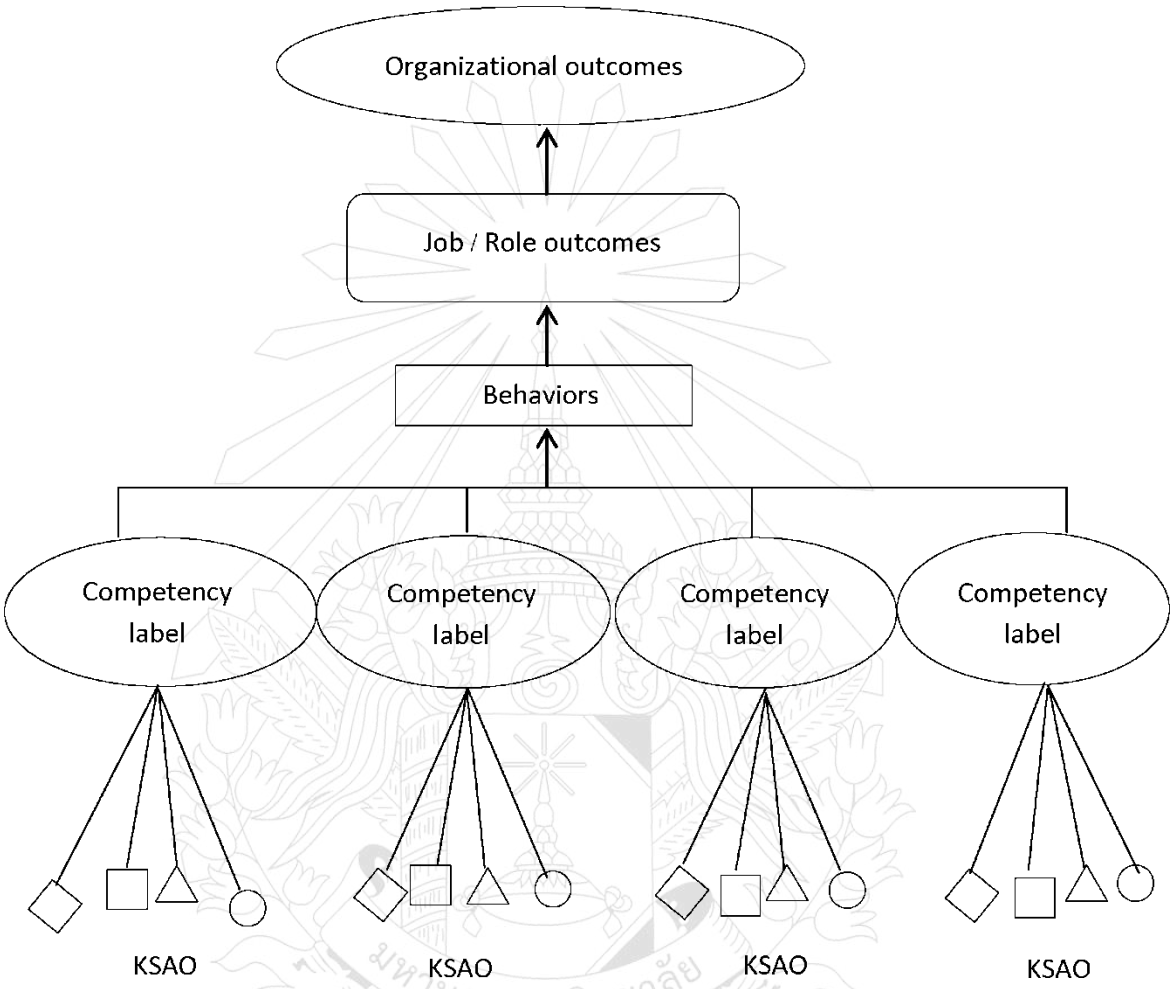
ไบแฮมและโมย์เออร์ (Byham and Moyer 1996, quoted in Kierstead, 1998) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือกระทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องนับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึงวิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้ จะ

เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skill : S) และ ความสามารถ (Ability : A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล (Other : 0) ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แผนภูมิแสดงสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ และผลสำเร็จขององค์กร
ที่มา : สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549 : 62)

สเปนเซอร์และคณะ (Spencer et al., 1994) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency)หมายถึง สมรรถนะ ที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปาน

กลาง (Average performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3) สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2549 : 84) แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารใน องค์กรธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value - added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับ การยกเครื่ององค์กร (Re - engineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total Quality Management) และ Six Sigma เป็นต้น

3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้าน มนุษย์ (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความไว้วางใจ (Trust)

4) สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกัน ความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวของประเทศและ ของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยง อันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดล สมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549 : 63 - 64)

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมทัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และ ความร่วมแรงร่วมใจ

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติ ภารกิจใน

หน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้นมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยนการวางกลยุทธ์ ภาครัฐการ ควบคุมตนเองและการให้อำนาจผู้อื่น

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10 - 22) ได้แบ่งสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งนั้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถ รวบรวมสิ่งต่างๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ ต่างๆ

2.4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

อนุสิทธิ นามโยธา (2555 : 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะ ประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ด้งนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและการจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรายละเอียด ด้งนี้(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10 – 22)

2.2.1 สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10 - 11) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554 : 25) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) โดยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ซึ่งมีเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

(1) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement)

(2) การเทียบงาน (Benchmarking)

(3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality)

(4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditiing)

(5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)

(6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)

(7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and strategic Planning)

(8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมีการนิเทศ แก้ไข ติดตาม และประเมินผล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

2) การบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 12) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการ

ทำงาน และกลยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุง และพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

นิลลารัตน์ โตมาก (2557 : 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการตั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาวัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3) การพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 12 -13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จีระ งอกศิลป์ (2550 : 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้คุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง หรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่างๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า และหาความรู้การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทิ้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวสับการบริหารให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

4) การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 13 - 15) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อน ร่วมงาน การปรับตัวเข้าสับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ยงยุทธ เกษตรสาคร (2548 : 187) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน นั้น

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554 : 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้สัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

จากความหมายข้างตัน สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้าง ทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมตับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพ และปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 15 - 16) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ ตัดหา ตัดทำอย่างเป็น ระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและ ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน / โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การที่สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูล จัดระบบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ก็จะสามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวสับ แนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

นิลลารัตน์ โตมาก (2557 : 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทิ้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ สถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการสัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวสับ แนวคิดทางการศึกษาและการเป็นผู้นำในการสัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแกไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องสับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแกไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

2) การสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 15 - 17) กล่าวว่า การสื่อสาร และการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยการยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง 1) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการพูด เขียน และโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อสันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจ ตรงกัน โดยผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามโดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทฤษฎี การจูงใจเบื้องต้นของ Maslow ทฤษฎี ERG ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการบริหารของ McGreger ก็ล้วนแต่ให้ผู้ที่ได้รับแรงผลักดันนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างมีทิศทาง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็น ในการประชุม

นิลลารัตน์ โตมาก (2557 : 29) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การเป็นที่ผู้นำในกิจการทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พูด เขียน ประสานเครือข่าย โต้ตอบในสถานการณ์ ต่างๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้และเข้าใจตรงกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถ พูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่างๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 17 - 19) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 39) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศ กำกับติดตาม เป็นต้น เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555:45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับ การอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

นิลลารัตน์ โตมาก (2557 : 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้ปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก่ไขปัญหาแก้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

4) การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 19 - 22) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อ การพัฒนางาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการ พัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถคะเนและใช้ประโยชน์ของการคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการ แก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้

(1) สั้นๆ กระชับ ชัดเจน

(2) เข้าใจง่ายโดยบุคคลทุกระดับ

(3) มีความหมายครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ครบถ้วน

(4) มีความหมายในเชิงท้าทาย

(5) หรูเลิศ จับต้องได้ เป็นจริงได้ วัดผลได้

(6) กระตุ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกคึกคัก กระตือรือร้น

(7) ก่อให้เกิดความสามัคคี

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิกฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ดาฟต์ Daft, 2005 : 513 (อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554 : 182) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยาน ในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้นวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะ แสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ สามารถพูด เขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่างๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพของ

ตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึก

2.3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหา เศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวลความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต จึงจำเป็นที่ทุกโรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤติสังคม จึงควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2.3.1 ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

หัสพงศ์ งานดี (2551 : 7) กล่าวว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556 : 11) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหมายถึงกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งทางภายในและภายนอกสถานศึกษา มีวิธีการ และเครื่องมือที่ได้มาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังโดยผ่านกระบวนการศึกษาและมีกิจกรรมที่สำคัญ

คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ

วรมน วีตะเสวีระ (2557 : 25) ได้กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรภายนอก รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนโดยมีวิธีการดำเนินงานที่มีขั้นตอนอย่างชัดเจน เครื่องมือมีมาตรฐาน มีหลักฐานสามารถดำเนินการเพื่อประกันคุณภาพได้

ณัฐริน เจริญเกียรติบวร (2561) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่ปรึกษา หรือบุคคลภายนอกรวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ

กฤดิ์ทรัพย์ เชื้อพันธ์ (2562) ได้กล่าวว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริมพัฒนาการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2563) ได้กล่าวว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมี ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน ฯลฯ มีส่วนร่วม

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาตนเองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.2 วัตถุประสงค์ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1) เพื่อให้การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ

2) เพื่อให้โรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบและประเมินผลได้

3) เพื่อให้โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้

4) เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำชั้น / ครูที่ปรึกษา บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง

5) ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6) เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

2.3.3 ประโยชน์และคุณค่าของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1) นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง และตรงตามสภาพปัญหา

2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี และอบอุ่น

3) นักเรียนรู้จักตนเอง และควบคุมตนเองได้

4) นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างรอบด้าน

5) ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเข้มแข็ง จริงจัง ด้วยความเสียสละ เอาใจใส่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2563)

2.3.4 แนวคิดและหลักการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556 : 13) กำหนดไว้ว่า แนวคิดและหลักการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง มี

ความสำคัญและจำเป็นยิ่งที่จะต้องดำเนินการ โดยความร่วมมือของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ คือ

1) ทุกคนต้องการความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย การให้โอกาส อยากเป็นคนดีมีปัญญาและมีความสุข

2) ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ต้องใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน

3) ความสำเร็จของงานต้องอาศัยการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2563 : 11) กำหนดว่าการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้นนอกจากจะดำเนินการ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดและหลักการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต จึงจำเป็นที่ทุกโรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤติสังคมจึงควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนกระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3.5 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นระบบที่มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วยการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไข

ปัญหา และการส่งต่อดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานดังนี้

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- สถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูทุกคน, นักเรียน, คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรอื่นๆ)
- ผู้ปกครองและชุมชน
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานกลางที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติ คือ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

บทบาทหน้าที่	**การดำเนินงาน**
กำหนดนโยบายและหน่วยงานที่รับผิดชอบใน สพฐ. ด้านการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	- กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และจุดเน้นด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบใน สพฐ. อย่างชัดเจน
ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เชิญประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม ฯลฯ เพื่อวางแนวปฏิบัติร่วมมือ
ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาองค์การความรู้สู่การปฏิบัติ ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติ ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
	- ส่งเสริมสถานศึกษา ให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาด้านการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน
สนับสนุนช่วยเหลือให้สถานศึกษา สถานศึกษาสามารถดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษาและสถานศึกษา อันเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ
ส่งเสริมให้สถานศึกษา มีระบบติดตามประเมินผลและรายงานความก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา

2) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนภายในสังกัด รวมทั้งการประสาน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน จึงมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
นำนโยบายการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	- จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือและปัญหาพฤติกรรมนักเรียนของสถานศึกษา - จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้เป็นเครือข่ายให้คำปรึกษาตาม สภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนและบริการแก่ผู้สนใจ - จัดให้มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรม การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับพื้นที่ - นิเทศ ติดตามผล รายงานความก้าวหน้า การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานที่
ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาองค์ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เทคนิค และทักษะในการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
	- จัดทำมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับเป็นแนวทางใน การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา - สนับสนุนให้สถานศึกษา ศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำผลมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - จัดให้มีเครือข่ายประสานงานและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
สนับสนุน ช่วยเหลือให้ สถานศึกษา สามารถดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ	- ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา อุปสรรค ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ - จัดกลุ่มสถานศึกษาให้เป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ ช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันจนสามารถดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้
ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- เป็นหน่วยงานกลางในการประสาน การดำเนินงานกับหน่วยงานอื่นๆ - จัดประชุมสัมมนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมกับสถานศึกษา ให้รับรู้บทบาทการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - ร่วมเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการดำเนินงาน - ขอรับความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน
ติดตามประเมินผลและรายงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	- ชี้แจงทำความเข้าใจกับสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและนำไปปฏิบัติได้จริง - สร้างขวัญ กำลังใจ และประชาสัมพันธ์ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง - ติดตาม ประเมินผล และรายงาน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

3) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

สถานศึกษา เป็นสถาบันที่ประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรอื่นๆ

3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและให้ความสำคัญในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่	**การดำเนินงาน**
บริหารจัดการให้มีระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	- กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - สร้างความตะหนักให้ครูทุกคนและบุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและความจำเป็นของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กำหนดโครงสร้างการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับสถานศึกษา - แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานตามความเหมาะสม - ประชุมคณะกรรมการและกำหนดเกณฑ์จำแนกกลุ่มนักเรียน - ส่งเสริมให้ครูทุกคนและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้เพิ่มเติม มีทักษะเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
ประสานงานระหว่างสถานศึกษา กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง เครือข่ายผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ สาธารณสุข โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ฯลฯ	- เชิญร่วมเป็นกรรมการและเครือข่ายในการช่วยเหลือนักเรียน - ประชุมปรึกษาหารือและขอความร่วมมือ

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
ดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผล สนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน	- กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน - นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล - ยกย่องให้รางวัลเผยแพร่ผลงานการดำเนินงานในโอกาสต่างๆ

3.2) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และเป็นบุคลากรหลักในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.4 บทบาทหน้าที่ของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	- ศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล - หาข้อมูลเพิ่มเติมโดยนำเครื่องไปใช้ในการเก็บข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน - เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ - วิเคราะห์ข้อมูล
คัดกรอง จำแนกกลุ่มนักเรียน	- ดำเนินการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด - สรุปผลการจำแนกนักเรียนเป็นกลุ่ม
จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนา	- จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมโดย · เยี่ยมบ้าน · จัดกิจกรรมโฮมรูม · สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน · ประชุมผู้ปกครอง / จดหมายข่าว / อื่นๆ - จัดกิจกรรมพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มนักเรียน

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
จัดกิจกรรมป้องกัน แก้ไข ช่วยเหลือ	- ให้คำปรึกษา - ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น - ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการช่วยเหลือแก้ไข
ส่งต่อ	- ดำเนินการส่งต่อภายในไปยังบุคคลหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
รายงานผล	- รายงานผลระหว่างดำเนินการ - รายงานผลเมื่อสิ้นสุด

หมายเหตุ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกขั้นตอน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ควรรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อการตรวจสอบปรับปรุงพัฒนา

3.4) ครูประจำวิชา/ครูทั่วไป

ครูทุกคนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีหน้าที่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.5 บทบาทหน้าที่ของครูประจำวิชา/ครูทั่วไป

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
ดูแลนักเรียนและให้คำปรึกษาเบื้องต้น แก่นักเรียน	- ศึกษา สังเกต ดูแล รวบรวมข้อมูล - ประสานงานกับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา เพื่อส่งเสริมป้องกัน แก้ไขพฤติกรรมนักเรียน - จัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขเพื่อพัฒนานักเรียน

หมายเหตุ โรงเรียนใดไม่มีครูประจำวิชาให้ครูที่ทำหน้าที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ครูประจำวิชา

3.5) ครูแนะแนว

ครูแนะแนว เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการจัดระบบงานแนะแนว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.6 บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

บทบาทหน้าที่	**การดำเนินงาน**
สนับสนุนครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	- ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา - ให้ความมั่นใจ กำลังใจกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน - ให้คำปรึกษาครอบคลุมทั้งด้านการเรียน อาชีพ ชีวิต และสังคม ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล - จัดทำการศึกษารายกรณี (Case Study) - เตรียมเครื่องมือสนับสนุนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างครอบคลุมต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบัน - ให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลนักเรียน ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในกรณีนักเรียนย้ายที่เรียน
จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา	- จัดกิจกรรมป้องกันช่วยเหลือแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน - ให้นักเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
จัดกิจกรรมป้องกัน แก้ไข ช่วยเหลือ	- ให้คำปรึกษา - ให้ความช่วยเหลือ - ประสานความร่วมมือกับครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และ ผู้เกี่ยวข้อง - อื่นๆ
ส่งต่อ	- ส่งต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอก

หมายเหตุ โรงเรียนใดที่ไม่มีครูแนะแนว ให้ครูที่ทำหน้าที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

3.6) ครูหัวหน้าระดับชั้น

ตารางที่ 2.7 บทบาทหน้าที่ของครูหัวหน้าระดับชั้น

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
ติดตาม กำกับ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของครูประจำชั้น/ ครูที่ปรึกษา	- วางแผนการกำกับ ติดตาม การทำงานของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ให้ชัดเจนและรับรู้โดยทั่วกัน - อำนวยความสะดวกแก่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - บันทึกหลักฐานการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานประเมินผลระบบ ส่งผู้บริหาร
ประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	- จัดประชุมครูในระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - จัดประชุมกลุ่มเพื่อปรึกษาปัญหารายกรณี - ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา - ติดต่อประสานงานกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.7) นักเรียน

นักเรียน เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งเป็นผู้รับการช่วยเหลือ และให้ความช่วยเหลือแก่สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.8 บทบาทหน้าที่ของนักเรียน

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
มีบทบาทหน้าที่ของนักเรียนและสนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการนักเรียน - ให้ความร่วมมือในการสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียนในสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
	- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี - สร้างเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อน พี่ช่วยน้อง - เข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา - ประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับบ้าน

3.8) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์คณะบุคคลที่ประกอบด้วยตัวแทนหน่วยงาน ซึ่งมีส่วนในการพัฒนาการศึกษา จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.9 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
ให้การสนับสนุนด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน - เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนา แก้ไขนักเรียน - ติดต่อขอความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ในการส่งเสริม พัฒนา แก้ไข - อำนวยความสะดวกในการประสานงาน เมื่อสถานศึกษาต้องการช่วยเหลือ

4) บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองและชุมชน

ผู้ปกครองและชุมชน เป็นบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนในพื้นที่มากที่สุด ที่จะทำให้การเอาใจใส่ดูแลนักเรียนได้อย่างดี ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ปกครอง เครือข่ายผู้ปกครอง / ชมรม / สมาคมผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน

4.1) ผู้ปกครอง / เครือข่ายผู้ปกครอง

ผู้ปกครอง / เครือข่ายผู้ปกครอง เป็นบุคคลและคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.10 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง / เครือข่ายผู้ปกครอง

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
อบรมดูแลและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตครอบครัว มีความรัก ความเข้าใจ และให้ความอบอุ่น	- จัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ให้นักเรียนได้สัมผัสกับตัวอย่างที่ดี - สนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจ และศักยภาพของตนเอง - ใช้หลักจิตวิทยาในการเลี้ยงดูบุตรหลาน
สนับสนุนให้ความร่วมมือ วางแผน ร่วมกับสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน	- เข้าร่วมประชุม วางแผน หาแนวทาง การดำเนินงาน - ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน
เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีแก่นักเรียน	- ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดีแก่นักเรียน - เสนอแนะแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีให้นักเรียน

4.2) ชุมชน

ชุมชน เป็นสังคมที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของเด็ก บุคคลทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนในแนวทางที่เหมาะสม จึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.11 บทบาทหน้าที่ของชุมชน

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
สนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	- จัดสภาพแวดล้อมของชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน - ช่วยสอดส่องดูแลนักเรียน - เป็นแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน - สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

บทบาทหน้าที่	การดำเนินงาน
	- ให้ข้อมูลข่าวสารพฤติกรรมของนักเรียนกับสถานศึกษา - เข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

5) บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและบรรลุผล จำเป็นยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนในสังคม และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพ การประสานงานและการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเป็น สิ่งสำคัญ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ควรประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น กรมสุขภาพจิต ศูนย์อนามัยเขตฯ สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การปกครองพิเศษ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม สื่อมวลชน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ ซึ่งมีความสามารถให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือได้ดังนี้

5.1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมและพัฒนาการของเด็กวัยต่างๆ

5.2) สอดส่องดูแลให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนทั้งด้านความปลอดภัยและการแก้ปัญหาพฤติกรรม

5.3) ร่วมมือกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.4) เป็นแหล่งการเรียนรู้และฝึกงาน และเพิ่มพูนประสบการณ์แก่นักเรียนตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัด

5.5) ติดตามผล สะท้อนปัญหา และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5.6) ให้ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจ

5.7) ให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาและขยายผลการดำเนินงานดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3.6 ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล

1.1) ความหมายของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลว่าหมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ การเรียน ความสามารถ สุขภาพ พฤติกรรม ครอบครัว เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับครูที่ ปรึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาหรือส่งเสริมพัฒนา รวมทั้งการช่วยเหลือแก้ปัญหาได้ถูกทางและรวดเร็ว

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 16) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการที่ครูที่ปรึกษาจะต้องศึกษานักเรียนในความรับผิดชอบของตนเกี่ยวกับข้อมูล พื้นฐานของเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีสภาพสังคมชีวิตแตกต่างกันมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นหลาย รูปแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการรู้คัดนักเรียนเป็นรายบุคคลว่าหมายถึง การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนที่จะช่วยให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนดีขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการพัฒนา การป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือ นักเรียนได้อย่างถูกทาง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึก หรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือ

ริงกี้ (Reinke, 2006, p. 67) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคล ในด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว เพื่อส่งเสริมการบ้องก้นและแก้ไขปัญหา โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ ระเบียน สะสม และแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (S.D.Q) แบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียน การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้านตามแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน การสอบถามข้อมูลจากเพื่อน ครูที่ปรึกษา/แนะแนว ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ร็อบบิ้น, และเคาน์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2004, p. 112) กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง นักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนก้น

หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้จักข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความรู้และเข้าใจในตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน การศึกษาข้อมูล และการทดสอบ เพื่อให้สามารถนำไปวางแผนใน การป้องกัน'ช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม โดยข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ควรทราบและรวบรวมไว้ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้าน ครอบครัว ด้านสารเสพติด ด้านความปลอดภัย พฤติกรรมทางเพศ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2) ความสำคัญของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

โรงเรียนภูซางวิทยาคม (2556, หน้า 1) ได้ให้สำคัญของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลว่า การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ครูต้องเข้าใจและตระหนัก เป็นอันดับแรกว่าเด็กแต่ละคนมีลีลาหรือรูปแบบการเรียนรูไม่เหมือนกัน ครูที่สามารถรู้ว่าเด็กแต่ละคนในพื้นมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นแบบใด จะประสบความสำเร็จในการส่งฝานความรู้ไปยังนักเรียน ทำให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถมากที่สุด การศึกษาวิธีการเรียนของนักเรียนเป็นความจำเป็น ที่ครูต้องสำรวจวิธีการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ติดสินใจในการวางแผน และจัดกิจกรรมการ เรียนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องรับลักษณะพิเศษเฉพาะคน

ครูบ้านนอก (2557, ย่อหน้า 2) ได้ให้สำคัญของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลว่า การรู้รักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจะช่วยให้ครูมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลต่างๆ เกี่ยวรับผู้เรียนอย่างชัดเจนจะช่วยให้เข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาหรือป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกทาง

เคาน์เตอร์ (Couture, 2000, p. 66) ได้ให้ข้อมูลสำคัญของการรู้รักนักเรียนเป็นรายบุคคลในด้านข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น1ไม่ตงใจเรียน ไม่สนใจเรียน ขาดเรียนบ่อย ขาดการรับผิดชอบในการทำงาน ปัญหาการพูดหน้าชั้นเรียน ปัญหาการปรับรัวเข้ารับเพื่อนและอื่นๆเป็นต้น

แรมเมอร์ (Raemer, 2000, p. 89) ความสำคัญการรู้รักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านความสามารถประกอบด้วยความสามารถทางด้านการเรียนและความสามารถทั่วไป ด้านสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้าน ครอบครัว คือ

รายได้ของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความเพียงพอของรายรับและรายจ่าย เป็นต้น การที่จะได้ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเพื่อที่จะได้รู้รักนักเรียนเป็น รายบุคคลนั้นจะต้องมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการรู้รักนักเรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมถูกต้องชัดเจน

สรุปได้ว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครู ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้เครื่องมือที่หลากลาย ซึ่งต้องเลือกวิธีการ และเครื่องมือหรือเทคนิคต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพในการรู้รักนักเรียนเป็นรายบุคคลซึ่งครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาต้องมีข้อมูลพื้นฐานที่ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการจัดกรองนักเรียนต่อไปและข้อมูลพื้นฐานที่ควรทราบ

2) การคัดกรองนักเรียน

2.1) ความหมายของการคัดกรองนักเรียน

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 17) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการหลังจากที่ครูที่ปรึกษาได้ศึกษาทำความรู้สึกนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้ว โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อแยกนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการคัดกรองว่าหมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวสับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนที่สถานศึกษากำหนด การคัดกรองจะคัดกลุ่มนักเรียนเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา

แบล็ก (Black, 2007, p. 93) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องสับตัวนักเรียน เพื่อคัดกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่ม ปกติ คือ นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือสังคม ส่วนรวมในด้านลบ กลุ่มเสี่ยงคือ นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขต การปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียน เปลี่ยนไปในทางลบ กลุ่มมีปัญหาคือ นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อ วิถีชีวิตประจำรันของตนเองหรือสังคม ส่วนรวมไปในด้านลบ

โควีย (Covey, 2006, p. 92) ได้กล่าวว่าการคัดกรองนักเรียนนั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของครูที่ปรึกษาและยึดถือเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลัก ด้งนั้น โรงเรียนจึงควรมีการประชุมครูเพื่อการพิจารณาเกณฑ์การคัดกลุ่มนักเรียนร่วมสัน เพื่อให้มีมาตรฐานหรือแนวทางการคัดกรองนักเรียนที่เหมือนกัน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน รวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่าความรุนแรงหรือความกี่ของพฤติกรรมเท่าใดจึงคัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา

สรุปได้ว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การจำแนกนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้สึกนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนก

ตามเกณฑ์การคัดกรอง ซึ่งเป็นการคัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ที่สถานศึกษาได้กำหนด ให้สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง และความรุนแรงและความถี่ของปัญหา โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษามีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์ การคัดกรองเพื่อคัดกลุ่มนักเรียนร่วมสัน ให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องสับสภาพความเป็นจริง

2.2) ความสำคัญของการคัดกรองนักเรียน

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 17) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดกลุ่มนักเรียนก็เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน ตรงกับปัญหาหรือความ ต้องการมากที่สุด สามารถแก้ไขนักเรียนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และได้ผลอย่างรวดเร็ว ข้อควรระมัดระวังสำหรับครูที่ปรึกษาในการคัดกรอง คือต้องระมัดระรังไม่ให้นักเรียนได้ทราบข้อมูลผลการคัดกรองว่า ตนถูกจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา และแตกต่างจากกลุ่มปกติถึงแม้ว่านักเรียนจะรู้ดีว่า ตนเองจัดอยู่ในกลุ่มใดเพราะจะทำให้มีผลกับความรู้สึกของนักเรียนหรืออาจถูกเพื่อนล้อเลียน เมื่อครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองนักเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อขอความร่วมมือในการ ช่วยเหลือนักเรียน แต่พึงระมัดระวังในเรื่องการสื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการคัดกรองนักเรียนถูกจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล นักเรียนเพื่อการคัดกรองของครูที่ปรึกษา ควรมีการประชุมครูในสถานศึกษาเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มของนักเรียนให้มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานเป็นไปในทางเดียวก้นเป็นที่ ยอมรับของครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา เพื่อใช้เกณฑ์ การคัดกรอง

วอชิงด้น,ชัทด้น,และเฟลด (Washington, Sutton, & Field, 2006, p. 87) ได้ให้ความสำคัญของการคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้รักเป็นรายบุคคลเพื่อนำผลที่ได้มาจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองที่โรงเรียนจัดทำขึ้น การจัดกลุ่มนักเรียนจะช่วยให้ครูประจำขึ้น/ครูที่ปรึกษาสามารถหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตรงกับปัญหาของนักเรียนและมีความรวดเร็วในการแก้ปัญหาของนักเรียน

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 18-19) กล่าวว่า หลักเกณฑ์การคัดกรองมีวิธีการคือ นำข้อมูลที่ได้จากการรู้สึกนักเรียนเป็นรายบุคคลมาวิเคราะห์ ด้งนี้

(1) ด้านความสามารถของนักเรียนเกี่ยวกับด้านผลการเรียนจะพิจารณาข้อมูล จากผลการเรียนเฉลี่ย การขาดเรียน ไม่เข้าเรียน มาสายตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดและพิจารณาความสามารถด้านอื่นของนักเรียน ได้แก่ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ความถนัด ความสนใจหรือผลงานของนักเรียน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษในสถานศึกษา

(2) ด้านสุขภาพของนักเรียน พิจารณาจากสภาพร่างกายปกติ พิการ หรือมีความบกพร่องทางร่างกาย การมีโรคประจำตัว ตรวจสอบความเหมาะสมของส่วนสูงและน้ำหนัก การ

แต่งกายและการรักษาความสะอาด พิจารณาด้านจิตใจจากแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สังเกตพฤติกรรมที่พบเห็นได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับครู การใช้สารเสพติด พฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม สภาพทางอารมณ์และพฤติกรรมอื่นๆ

(3) ด้านครอบครัว พิจารณาจากครอบครัวด้านเศรษฐกิจ การมีรายได้หนี้สิน การใช้จ่าย รายรับของครอบครัว เงินค่าใช้จ่ายของนักเรียนในการมาสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในด้านการคุ้มครองนักเรียน จะพิจารณาเกี่ยวรับสภาพ ครอบครัวว่าสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ มีความปลอดรัยในสภาพที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวอบอุ่น การเกี่ยวข้องกับสารเสพติด สุรา การพนัน หรือความเจ็บป่วยของคนในครอบครัวที่มีผลต่อสภาพครอบครัว การ มีพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมเรื่องเพศ ที่มีผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงของนักเรียน

สรุปได้ว่า การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการ รู้คัดนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยมีการปฏิบัติ ดังนี้ 1) สรุปผลการคัดกรองนักเรียนแยกเป็นระกับขึ้น 2) กำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียน 3)ใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อคัดกรองนักเรียน 4) จัดทำสารสนเทศผลการจัดกรองนักเรียน และจัดอย่างเป็นระบบ 5) การจัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และ กลุ่มมีปัญหา 6) การรักษาความรับของผลสรุปการจัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่ม 7) การจัดทำข้อมูลเด็กที่มีความต้องการเป็นพิเศษ และ 8) การประชุมครูเพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดกรองในการจัดกลุ่มนักเรียนได้อย่างชัดเจน

3) การส่งเสริมพัฒนา

3.1) ความหมายของการส่งเสริมนักเรียน

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับแต่ละสถานศึกษาจะเลือกนำไปใช้ตามความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมนักเรียนว่าหมายถึง การสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองด้าน ต่างๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติ กลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง การส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

การจัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และโครงการพิเศษอื่น ๆ

คอรเดโร (Candoli, I. c., et al. (1995), p. 88) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียนมีหลายวิธีที่โรงเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการได้ แต่มีกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการ คือ การจัดกิจกรรมโฮมรูม (homeroom) และการคัดประชุม ผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom meeting)

คริปเปน (Crippen, 2004, pp. 66-67) การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น การเน้นด้านผู้เรียนเป็นสำคัญ การคัดกิจกรรม ให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้เรียน ได้แก่ การคัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม การคัดศูนย์การเรียนรู้ คัดอบรม/จัดหาวิทยากร คัดส่งนักเรียนเข้าร่วมอบรมของภาครัฐ และเอกชน และการวิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดลานกีฬาและนันทนาการผู้ปกครองให้ ความสนใจในการเข้าร่วมประชุมกับการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน/ชุมชน เพื่อชี้แจงแนวทางในการจัดกิจกรรมร่วมกัน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลได้เรียนรู้และพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถปรับตัวเผชิญกับปัญหาและดำรงตนได้เหมาะสมตามวัยโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายตามสภาพและความเหมาะสม ได้แก่ การจัดกิจกรรมโฮมรูม การประชุมผู้ปกครองนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโครงการพิเศษต่างๆ

3.2) ความสำคัญของการส่งเสริมนักเรียน

โชคชัย อาษาสนา (2555, หน้า 35) กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นกลุ่มปกติ หรือกลุ่ม เสี่ยงให้มีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น และมีคุณภาพตามเป้าหมายของโรงเรียน ชุมชน หรือผู้ปกครองคาดหวังไว้

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 21) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อส่งเสริมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมได้ทั้งรับนักเรียนในกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา เป็นการ พัฒนานักเรียน ตามความสามารถตามความต้องการและเสริม สร้างให้นักเรียนมีคุณภาพเพิ่ม สูงขึ้น แต่สำหรับนักเรียน กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหานั้น จำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ นักเรียนเพิ่มนั้นอย่างหลากหลาย ตามลักษณะความจำเป็นหรือปัญหาของนักเรียน เพื่อพัฒนา นักเรียนกลุ่มนี้ให้กลับคืนสู่สภาพปกติ สามารถใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันได้

คาสทิโล (Castillo, 2010, p. 80) กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องรับพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาไป ในทางที่ดีขึ้นมีการจัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต การจัดศูนย์การ เรียนรู้จัดอบรม/

จัดหาวิทยากร จัดส่งนักเรียนเข้าร่วมอบรมของภาครัฐและเอกชน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดลานกีฬาและนันทนาการ สนับสนุนนักเรียนในเรื่องที่ตนเองถนัด และมีความสนใจอย่างจริงจัง เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านดนตรี ด้านกีฬาและด้านงานช่างๆ เพื่อให้มีความภูมิใจในตนเองเป็นที่คาดหวังของผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน

พิชเชอร์ (Fisher, 2010, p. 102) ได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในด้านของการจัดกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการ มีการจัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองและ'ชุมชน'ในขึ้นเรียน การ'จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต การจัดศูนย์การเรียนรู้ จัดอบรม/จัดหาวิทยากร จิตส่งนักเรียนเข้าร่วมอบรมของภาครัฐและเอกชน และการจิตกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดลานกีฬาและนันทนาการ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนให้'นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยบ้องรันมิให้ นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงกลายเป็นนักเรียนกลุ่มช่วยเหลือและเป็นการช่วยให้ นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มช่วยเหลือ กรับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่คาดหวังต่อไป

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.1) ความหมายของการป้องกันและแก้ปัญหา

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 21) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ปัญหา หมายถึง การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาได้ให้ความเอาใจ ใส่ดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบของตนเองทุกคนอยู่แล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการป้องก่นและแก้ปัญหาว่าหมายถึง การไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จะต้องเอาใจใส่ ดูแลป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนมีหลายเทคนิควิธี เช่น การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการติดตามดูแลช่วยเหลือ

จอนห์สัน (Johnson, 2010, p. 187) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ใช้วิธีการให้การปรึกษาเบื้องต้นกับนักเรียน และการจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ได้แก่ การใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมซ่อมเสริมและกิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง

แม็กวิลเลี่ยม (McWilliams, 2010, pp. 33-34) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหา หมายถึง การให้คำปรึกษา หรือการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาในด้านความสามารถด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว ได้แก่ การให้คำปรึกษาเบื้องด้น จัดช่วงเวลาให้คำปรึกษานักเรียน

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนักเรียนเพื่อป้องกันและช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาของนักเรียนการให้ผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือกับนักเรียนทำกิจกรรมต่างๆเพื่อพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน

สรุปได้ว่า การป้องกันและแก้ปัญหาหมายถึง การดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหาจำเป็นต้องได้รับการดูและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และหาวิธีการช่วยเหลือโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การให้คำปรึกษาเบื้องต้น กิจกรรมในนั้นเรียน การสื่อสารกับผู้ปกครอง กิจกรรมเสริมหลักสูตรและการเยี่ยมบ้านนักเรียน

4.2) ความสำคัญของการป้องกันและแก้ปัญหา

ปรัศนียา วณิกสัมษัญ (2555, หน้า 34) กล่าวว่า ในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ครูที่ปรึกษาควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียน กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้การดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียน จึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมี คุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป เทคนิควิธีการที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมี 2 ประการ คือ 1) การให้การปรึกษาเบื้องต้น และ2)การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

โชคชัย อาษาสนา (2555, หน้า 36) กล่าวว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนนั้น ครูที่ปรึกษาจะต้องทราบถึงสาเหตุของปัญหาให้ครบถ้วน และต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และใช้เทคนิควิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา ซึ่งการ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาจึงไม่มีวิธีการช่วยเหลือที่แน่นอน เพียงแต่มีแนวทางกระบวนการหรือทักษะการช่วยเหลือที่ครูที่ปรึกษาแต่ละคนสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับ การแก้ไขปัญหาแต่ละปัญหาในนักเรียนแต่ละคนต่อไป

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 21) กล่าวว่า สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรให้ความดูแลอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ปัญหา ของ นักเรียนทั้งด้านป้องกันและแก้ไขปัญหา การแก้ปัญหานักเรียนกลุ่มนี้นับว่าเป็นภาระที่สำคัญของครูที่ปรึกษาเพราะนักเรียนแต่ละคน ย่อมมีปัญหาแตกต่างกันไป แม้ปัญหาของนักเรียน เหมือนกันก็จะมีวิธีแก้ไขต่างกัน ดังนั้นจะช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มนี้ ครูที่ปรึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและวิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย เพื่อช่วยเหลือนักเรียนของตนไม่ให้กลายเป็นปัญหาของสังคมต่อไป

มาร์ริแน่ (Marianne, 2005, p. 19) สรุปการให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ดี เอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด สร้างสัมพันธภาพที่ดีและความรู้สึกที่ดีกับนักเรียน พบนักเรียน สันทีที่ทราบปัญหา ติดตามช่วยเหลือทุกระยะ ให้ความเสมอภาคสับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมสัน จะท่าให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไวใจ อบอุ่นเป็นมิตร สามารถเป็นที่พึ่งให้กับตัวนักเรียนได้รวมถึง การแก้ไข

ปัญหานั้นควรทำด้วยวิธีประนีประนอม ไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียน และควรที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาต่างๆจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

มูลด็อก (Murdock, 2007, p. 33) ได้กล่าวว่าการป้องกันและแก้ปัญหาสำคัญที่ช่วยให้การ ปรึกษาเบื้องต้นในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่ปรึกษาต้องมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักกระบวนการสร้างสัมพันธภาพ การใช้คำถาม การรับพึงความรู้สึก

5) การส่งต่อภายในและภายนอก

5.1) ความหมายของการส่งต่อภายในและภายนอก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการส่งต่อว่าหมายถึง วิธีแก้ปัญหาของนักเรียนของครูและผู้เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดำเนินการส่งต่อนักเรียนไปยิงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการ ช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น

ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 22) กล่าวว่า การส่งต่อ หมายถึง การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามกระบวนการ'ช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 4 ด้านแล้ว ยิงไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้เพราะบางครั้งปัญหาของนักเรียนรุนแรงยากต่อการ แกไขหรือการดำเนินการแกไขต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญให้การช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาควร ส่งต่อนักเรียน ให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญได้แก้ไขปัญหาก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167)ได้ให้ความหมายของการส่งต่อว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินการกับนักเรียนที่มีปัญหา ซึ่งยากต่อ การช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ต้องส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านต่อไปการส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก

ทริคเก็จ, มูลส์ (Trickett, & Moos, 2002, p. 50) กล่าวว่า การส่งต่อ หมายถึงการดูแลนักเรียนซึ่งครูที่ปรึกษาให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับ นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหานั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่าง ใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ซึ่งหากเป็นกลุ่มเสี่ยงก็ต้องเฝ้าระวังและป้องกันมิให้กลายเป็นกลุ่มมีปัญหา ส่วนกลุ่มมีปัญหา ก็ต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนโดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนทั้งสองกลุ่มจนกลายเป็นปัญหาของสังคม

ลีแจ๊ค (Leggett, 2006, p. 60) กล่าวว่า การส่งต่อ หมายถึง การดำเนินการส่งต่อนักเรียนจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการติดตาม ตรวจสอบนักเรียนที่มีปัญหาอย่างละเอียดกี่ถ้วนและมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานส่งต่อนักเรียน

สรุปได้ว่า การส่งต่อ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีที่เด็กมีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาสก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่าง เหมาะสมต่อไป โดยการส่งต่อมี 2 ลักษณะคือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก

5.2) ความสำคัญของการส่งต่อภายในและภายนอก

สุมาลี ทองงาม (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียน เป็นกระบวนการส่งนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและครูที่ปรึกษาได้แก้ไขปัญหาโดยวิธีการต่างๆแล้วแต่นักเรียนพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จึงต้องดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เป็นบทบาท หน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งนั้น ความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลาม กลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไขการส่งต่อนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

คมกฤช ทองนพคุณ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การส่งต่อนักเรียนเป็นการดำเนินการให้นักเรียนกลุ่มที่มีปัญหารุนแรงซึ่งครูที่ปรึกษาไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้โดยลำพัง ปัญหาของนักเรียนมีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกโรงเรียน เช่น งานแนะแนว งานปกครองและวินัยนักเรียน งานวิชาการ นักสังคม สงเคราะห์จิตแพทย์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้น

กลาสเชียร์ (Glazier, 2004, p. 3618- A) ความสำคัญของการส่งต่อนักเรียนคือการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนโดยครูที่ปรึกษาตามกระบวนการ การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนนั้น ในกรณีที่มีปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือแล้ว นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรส่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กรณีที่มีเด็กที่มีความสามารถพิเศษหรือ เด็กอัจฉริยะ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น

คิง (King, 2006, p. 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งต่อนักเรียน คือกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน ให้ ความสำคัญการช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษาตามกระบวนการส่งต่อ อาจมีบางกรณีที่ปัญหามีความยากต่อช่วยเหลือนักเรียนหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไปโดยการพิจารณาส่งต่อของครูที่ปรึกษา สรุปได้ว่า การส่งต่อเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมี

พฤติกรรมไม่ดีขึ้น ต่อไปยิงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสมถูกทางและรวดเร็วขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

รองรัตน์ ทองมาลา (2559) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่า ความเชื่อมั่น 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s method) ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ด้านการป้องกันและแก้ปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการ คัดกรองนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และ 2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

ปราณี เตยอ่อน (2558) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล) ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียนและการส่งต่อ และแนวทางการพัฒนา ระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล) มีแนวทาง อาทิเช่น ด้านการส่ง ต่อนักเรียน โรงเรียนควรจัดอบรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจต่อการส่งต่อ นักเรียน และชี้แจงให้กับนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนได้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อ นักเรียน การส่งต่อนักเรียน ครูประจำชั้นควรศึกษาค้นคว้าแบบคัดกรองนักเรียน และโรงเรียนต้อง พัฒนาโปรแกรมการประเมินพฤติกรรมนักเรียนให้มีความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล ควรติดตามการย้ายเข้าย้ายออกของนักเรียนสม่ำเสมอและทำสำเนาหลักฐานข้อมูลนักเรียนไว้ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและนักเรียนกลุ่มมีปัญหา และควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและนักเรียนให้มากขึ้น

ชุติมา ถาวรแก้ว (2559) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี - สระบุรี) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหาร จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุ ด 2) คุณภาพชีวิตนักเรียน ในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี- สระบุรี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านการเรียนรู้มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 3)การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต นักเรียนของสถานศึกษาอยาง่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น ผู้ปกครองยังขาดความเข้าใจในการส่งต่อและครูยังก็มีภาระงานสอนมากจึงปฏิบัติงานในระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมีปัญหาระดับหนึ่งที่ไม่มาก และยังขาดการให้ความร่วมกันในด้านการส่งต่อกับหน่วยงาน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน และรวมทั้งระบบการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา จึงควรได้รับความร่วมมือในการส่งต่อจากหน่วยงานอื่นให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ความรู้ต่อผู้ปกครองและครูเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากขึ้น

บุญยิ่ง พรมจารีย์ (2560) ได้ทำการศึกษา การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปรึกษา และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 287 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปรึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำแนกตามเพศ (เพศชาย และเพศหญิง) ในภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่าผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารและ

ครูที่ปรึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และ 35-45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูที่ปรึกษาที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ส่วนด้านการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน ผู้บริหารและครูที่ปรึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูที่ปรึกษาที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และด้านการส่งต่อนักเรียนผู้บริหารและครูที่ปรึกษาที่มีอายุ 35-45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูที่ปรึกษาที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน ด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ด้านการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ชไมพร จันทร์ลี (2560) ได้ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปรึกษาในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23-.61 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบ รายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่นระดับมาก 2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โรงเรียนควรจัดหาวิธีการและแนวทาง ในการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำเป็นนโยบายของสถานศึกษาในการปฏิบัติ ที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีคุณภาพต่อไป

จิดาภา มาประดิษฐ์ (2560) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านที่ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การคัดกรองนักเรียน 2) การเปรียบเทียบความเห็นเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการ บริหาร และระดับการศึกษาที่ต่างกันพบว่า ไม่มีความแตกต่าง ปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนในภาพรวมพบว่า ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ เท่าที่ควร ส่วนข้อเสนอแนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารใน โรงเรียนในภาพรวม ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการประชุมผู้ปกครองเพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

เฉลิมพงษ์ สุขสมพนารักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา ครูที่ปรึกษานักเรียนชั้นประถม ศึกษาปี ที่ 4 – 6 สอบถามความพึงพอใจจากผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 – 6และ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 – 6 รวมทั้งสิ้น 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1.โรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้ดำเนินการตามขั้นตอน ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ยังมีบางประการที่ยังต้องปรับปรุง ได้แก่การไม่เข้าไปแก้ไข ปัญหาในครอบครัวของนักเรียนอย่างทันท่วงทีและการขาดการประสานงานกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง 2. ผู้วิจัยได้จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนขึ้นโดยใช้กระบวนการ PDCA 3. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับดี

อภิญญา บุณยเกียรติ (2561) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) ศึกษาระดับปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความ บกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริม นักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน และการส่งต่อ ตามลำดับ 2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

ผู้บริหาร และครูผู้สอนควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความตระหนักในความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน คณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกคณะต้องมีการประสานงานอย่าง ใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลาการหลักในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้แก่ ครูที่ปรึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องในเรื่องที่เอื้อประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะ การปรึกษาเบื้องต้นและแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียนซึ่งโรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ณัฐริน เจริญเกียรติบวร (2561) ได้ทำการศึกษาโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร 2) เพื่อสร้างโมดูลการ บริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยาม มกุฎราชกุมาร 3) เพื่อยืนยันโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษา องค์ประกอบโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารจากเอกสาร วรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศโดย การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการ วิเคราะห์องค์ประกอบโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จ พระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้ให้ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระ บรมโอรสาธิราชฯ จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คนรวมผู้ให้ข้อมูล 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 4 สร้างโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระ บรม โอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ขั้นตอนที่ 5 ทดลองใช้งานโมดูล

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร โดยนำไปใช้กับ โรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน เพื่อยืนยันโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารมี 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน 2) การ 1 บริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) การสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 2. สร้างโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระ บรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ภาษาที่ใช้ในการเขียนโปรแกรม PHP ลักษณะเป็น embedded script ซึ่ง ประกอบไปด้วยรายละเอียดของส่วนต่าง ๆ ดังนี้ คำชี้แจง องค์ประกอบโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร รายงานผลการ ประเมินและข้อเสนอแนะ 3. ผลการยืนยันโมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารพบว่า โมดูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม

นัฏจรี เจริญสุข (2562) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,318 คน รวมจำนวน 2,403 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 331 คน รวมจำนวน 401 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และ การส่งต่อนักเรียน 2) ผล

การเปรียบเทียบ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุราชการ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

รัชพล เที่ยงดี (2563) ได้ทำการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 351 คน โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33-0.67 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

รุ่งนภา สุขสำแดง (2563) ได้ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เปรียบเทียบ ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา และ 3) นำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน วิธีดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 125 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การศึกษาปัญหาการ

ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และ 2) การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าอายุมีปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ต้านการส่งต่อนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการทำงานมี ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และ ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกันทุกด้าน และ3) แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ก้านดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ต้องมี การศึกษา และจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคน 2) ด้านการคัดกรองนักเรียนรายบุคคล ต้องจำแนกกลุ่ม ของผู้เรียน เป็นกลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยง 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน 4) ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนต้องมีระบบการกำกับ ติดตามการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการส่งต่อ ต้องมีการร่วมมือกับเครือข่าย เช่น ครูแนะแนว หน่วยงานสาธารณสุข หน่วยงานปกครองท้องถิ่น และชุมชน

กฤษฎิ์ณิชา พุทจิระ (2564) ได้ทำการพัฒนารูปแบบระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในโรง เรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะประจำสายงานของครูประจำชั้นมีวัตถุประสงค์ทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะประจำสายงานของครูประจำชั้นประชากรที่เป็นกลุ่มทดลอง ได้แก่ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 1-3 เลือกมาโดยเจาะจง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีจำนวน 5 ชุด คือ 1)แบบสอบถามความคิดเห็นปัญหาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยนำหลักการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกรมสุขภาพจิต บทบาทหน้าที่ครูประจำชั้นในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกระทรวงศึกษาธิการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) แบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ 4) แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ 5) แบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล คุณค่า และความพึงพอใจ ต่อรูปแบบ หาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หาค่าความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูประจำชั้น พบว่า โดยภาพรว มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนารูปแบบโดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบด้านกระบวนการหรือวิธีการได้ 6 องค์ประกอบได้แก่1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3)การส่งเสริมและพัฒนา 4)การป้องกันและแก้ไข 5) การส่งต่อ และ 6)การนิเทศ ติดตามและประเมินผลผลการใช้รูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะประจำสายงานของครู ประจำชั้นในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณค่า และด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ข้อเสนอแนะ การนำผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้ประโยชน์ควรจัดทำคู่มือครูประจำชั้นโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในโรงเรียน

ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนวัด อุดมรังสี2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยบุคลากรของโรงเรียนวัดอุดมรังสีจำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบบันทึก การสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีการทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ และการคัดกรองนักเรียน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดม รังสีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมี5 แนวทาง เช่น 1) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) ควรสร้างแบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลาย ใช้โปรแกรมประเมินพฤติกรรมนักเรียนมาใช้ในการดำเนินการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 3) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมที่จะสามารถ พัฒนาความรู้ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) ควรจัดการอบรมครู

เรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น 5) ควรมีการชี้แจง ผู้ปกครองให้ทราบถึงถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน

กรดา มลิลา (2564) ได้ทำการศึกษา การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1เป็นการวิจัยแบบการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่า 5มีค่าความเชื่อมั่น .972 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ T - Test ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งการทำงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง 3) ข้อเสนอแนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนควรมีการวางแผนปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดเก็บเอกสารการปฏิบัติงาน มีการประชุมทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อหาวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ครูศึกษาแนวทางเกณฑ์วิธีการคัดกรอง เพื่อคัดแยกนักเรียนออกเป็นกลุ่มได้ถูกต้องและมีการประสานงานดีที่ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ มีการสนับสนุนนักเรียนที่มีปัญหาทางด้านสมองและทุกด้าน

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และเพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถาน ศึกษาอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (T-Test) และการทดสอบค่า (F-Test) ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1. ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่ แตกต่างกันยกเว้น ด้านการคัดครองนักเรียนและด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะ 1) ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคลผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูศึกษาข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) ด้านการคัดครองนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีระบบการคัดกรองนักเรียน ตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยใช้แบบประเมิน (SDG) ในการคัดกรอง 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการประชุม ผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียนในแต่ละสัปดาห์ได้อย่าง เหมาะสม 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีความเอาใจใส่ในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึง ความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ของครู

สุนีย์ สอนตระกูล (2565) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดดอนยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็น ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดดอนยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัด ดอนยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดดอน

ยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกที่ศึกษา ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 159 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจก แจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนวัดดอนยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดดอน ยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทีด (teed, 2002) ได้ศึกษาการพบนักเรียนเพื่อรู้จักความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคมของนักเรียน ครูประถมกับการเข้าใจในการให้คำปรึกษาในชั้นเรียนรัฐอินเดียน่า พบว่า ลักษณะพิเศษต่างๆเช่นเด็กครอบครัวหย่าร้าง ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวใหญ่ ผู้ปกครองติดสารเสพติดและสุรา เด็กได้รับความรุนแรงถูกคุกคามทางเพศ เด็กมีสุขภาพที่ไม่ดีต้องใช้ยารักษา สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันอย่างมากและมีผลกระทบต่อชีวิตเด็ก การจัดการศึกษาในระบบเป็นการเรียนการสอนเชิงวิชาการซึ่งส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในด้านอารมณ์และสังคมของเด็กดังนั้นครูควรจัดการศึกษาแบบนอกระบบกล่าวคือไม่เชิงวิชาการมากนักครูควรให้คำปรึกษาในชั้นเรียนเพื่อจัดประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับนักเรียนโดยพยายามพูดคุยซักถามถึงความต้องการของเด็กและควรใช้วิธีการให้คำปรึกษาอย่างหลากหลายเป็นการป้องกันด้านการปกครองและเน้นการเรียนแบบปฏิบัติ

มูชาโด (Muchdo, 2003) ได้ทำการศึกษาการรับรู้สำหรับการให้บริการแนะแนวในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความกังวลในเรื่องการสอบตกและการได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานที่ดีและวิธีที่เขาได้รับการปฏิบัติตอบนอกจากนั้นยังพบว่า นักเรียนรู้สึกไม่มั่นคงต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสมทุกชนิด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้การบริการช่วยเหลือ

จอห์นสัน (Johnson, 2017) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน พบว่า แผนการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นการสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียน

สามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงานให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน

กันเดอร์ซัน (Gunderson, 2017) ได้ศึกษาการใช้การประชุมสร้างสรรค์ในโรงเรียน ซึ่งเรียกชื่อเฉพาะว่าการประชุมกลุ่มครอบครัวในการศึกษาแก้ปัญหาเด็กนักเรียนหนีเรียน โดยให้ผู้ปกครองที่มีลูกหลานหนีเรียนได้เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกลุ่มครอบครัวประกอบด้วย กลุ่มเสี่ยงต่ำ กลุ่มเสี่ยงปานกลางและกลุ่มเสี่ยงสูง โดยกลุ่มเสี่ยงต่ำเป็นกลุ่มนักเรียนที่เคยได้รับการลงโทษจากทางโรงเรียนบ้าง และกลุ่มเสี่ยงสูงนักเรียนเคยได้รับการลงโทษจากโรงเรียนอย่างรุนแรงในการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทั้ง 3 กลุ่ม การประชุมมีลักษณะกันเอง ยอมรับฟังซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการหนีเรียนของนักเรียน ผู้ปกครองได้รวมพลังที่จะสร้างสรรค์ครอบครัว และได้ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน โรงเรียนได้ให้โอกาสครอบครัวต่าง ๆ เสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์อันจะทำไปสู่ข้อสรุป เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทางโรงเรียนต่อไป กระบวนการประชุมผู้ปกครองซึ่งเป็นกระบวนการที่เรียบง่าย ผลการดำเนินการเป็นพลวัตร มีผลทางบวกต่อนักเรียนครอบครัวและทางโรงเรียนยังมีผลสำคัญต่อการมาโรงเรียนของนักเรียน ซึ่งวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวมีประสิทธิภาพดีกว่ารูปแบบการแก้ปัญหาหนีเรียนในปัจจุบัน

แจ๊คสัน (Jackson, 2018) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดกลุ่มที่ปรึกษาปัญหาพฤติกรรมด้านเชาวน์ปัญญา โดยเน้นเทคนิคการควบคุมตนเอง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในชั้นเรียนและประสิทธิภาพในตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมนี้มีผลกระทบในด้านบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมในชั้นเรียนและประสิทธิภาพในตนเองโดยมีข้อเสนอแนะควรปฏิบัติงานกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมในชั้นเรียนแบบแปลกแยกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการปฏิบัติอย่างจริงจังกับนักเรียนเหล่านี้ ผู้แนะแนวต้องมีความสามารถในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาพฤติกรรมมากขึ้น

2.7 สรุป

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและจัดทำกรอบแนวคิดงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2549) คือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาศึกษาเป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก ได้แก่

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2) การบริการที่ดี

1.3) การพัฒนาตนเอง

1.4) การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

2.1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.2) การสื่อสารและจูงใจ

2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.4) การมีวิสัยทัศน์

และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน (2556, หน้า 167) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน

3) การส่งเสริมพัฒนา

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) การส่งต่อภายในและภายนอก

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (ข้อมูลฝ่ายบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564) ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม 51 โรงเรียน อำเภอกำแพงแสน 51 โรงเรียน และอำเภอดอนตูม 22 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 124 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน และครูแนะแนว จำนวน 1 คน รวมเป็นแห่งละ 3 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 372 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มมาจากประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 107 โรงเรียน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 321 คน ซึ่งการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูป เครซี่และมอร์ แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554, หน้า 44-46)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตาราง สำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2554, หน้า 44-46) จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 107 โรงเรียน

3.2.2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจำแนกเป็นจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอ

3.2.3 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified style random Sampling) แล้วกำหนด กลุ่มตัวอย่าง คำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ค่าร้อยละ จำแนกตามจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 124 โรงเรียน ทั้งหมด 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 44 โรงเรียน อำเภอกำแพงแสน จำนวน 44 โรงเรียน และอำเภอดอนตูม จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 107 โรงเรียน

3.2.4 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน และครูแนะแนว จำนวน 1 คน รวมเป็นแห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 321 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล		รวมผู้ให้ข้อมูล
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูโรงเรียน	
1	เมืองนครปฐม	51	44	44	88	132
2	กำแพงแสน	51	44	44	88	132
3	ดอนตูม	22	19	19	38	57
รวม		124	107	107	214	321

ที่มา. จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และด้านที่ 2สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (รุจเรขา วิทยาวุฒิกุล, 2553) โดยที่ผู้ศึกษาได้กำหนด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อภายในและภายนอก ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (รุจเรขา วิทยาวุฒิกุล, 2553) โดยที่ผู้ศึกษาได้กำหนด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

5 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างข้อกระทงคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ อ้างถึงใน วัลลา คงธรรม 2558, หน้า, 102) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง =1

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ในการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูแนะแนว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมเป็น 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เท่ากับ 0.970 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เท่ากับ 0.901

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการออกเก็บข้อมูลภาคสนามมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจภาคสนามโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมเป็นแห่งละ 3 คน ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม

แบบสอบถามตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง พฤษภาคม 2565 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบจำนวน 321 ชุด เพื่อให้การศึกษาวิจัยดำเนินการไปอย่างน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามในครั้งนี้จำนวน 321 ชุด และรับแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์

3.5.3 สำรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่รับคืน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (รุจเรขา วิทยาวุฒิกุล, 2553) สำหรับการแปลผลการวิจัยของแบบสอบถามผู้วิจัยจะแปลผลเป็น 5 โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายโดยคำนวณช่วงความกว้างของข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\text{Interval (I)} = \frac{Rage\ (R)}{Class\ (C)}$$

$$= \frac{\mathbf{5-1}}{\mathbf{5}}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นจะสามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารระบบดูแลนักเรียน ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (รุจเรขา วิทยาวุฒิกุล, 2553) สำหรับการแปลผลการวิจัยของแบบสอบถามผู้วิจัยจะแปลผลเป็น 5 โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายโดยคำนวณช่วงความกว้างของข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\text{Interval (I)} = \frac{Rage\ (R)}{Class\ (C)}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นจะสามารถแปลผลได้ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

3.7 **สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) และการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_n X_n + e$$

โดย X_i = ค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัว โดยเรียงเลขจำนวนเต็มไปตามจำนวนของตัวแปรต้น

Y = ค่าของตัวแปรตาม ใช้แทนค่าทำนายจากตัวอย่าง

β_0 = ค่าคงที่ของสมการถดถอย โดยจะใช้สัญลักษณ์ β_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปแบบของตัวอย่าง

β_i = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ โดยที่จะแสดงให้เห็นอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า X_i ต่อค่า Y

e = ความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปตัวอย่าง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 321 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

n = 321

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	39.6
หญิง	194	60.4
รวม	321	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	32	9.9
30-40 ปี	150	46.7
41-50 ปี	105	32.7
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	34	10.7
รวม	321	100.0

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	223	69.5
สมรส	85	26.5
หม้าย/หย่าร้าง	13	4.0
รวม	321	100.0
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	9.7
ปริญญาตรี	233	72.5
ปริญญาโท	50	15.6
สูงกว่าปริญญาโท	7	2.2
รวม	321	100.0
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	18	5.6
ครู/อาจารย์	211	65.7
หัวหน้าฝ่าย	79	24.6
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	13	4.1
รวม	321	100.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 1 ปี	25	7.8
1-5 ปี	46	14.3
6-10 ปี	50	15.6
มากกว่า 10 ปี	200	62.3
รวม	321	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4และเป็นเพศชายจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู/อาจารย์ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่าย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.89	.745	มาก
2) การบริการที่ดี	3.93	.714	มาก
3) การพัฒนาตนเอง	3.89	.748	มาก
4) การทำงานเป็นทีม	3.92	.770	มาก
5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.81	1.436	มาก
6) การสื่อสารและจูงใจ	4.00	.681	มาก
7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.82	.775	มาก

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
8) การมีวิสัยทัศน์	3.92	.772	มาก
รวม	3.90	.603	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการสื่อสารและจูงใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่ค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.01	.905	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.89	.857	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.80	.850	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.83	.875	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	3.90	.854	มาก
รวม	3.89	.745	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย

4.01 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการบริการที่ดี

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ	3.91	.892	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.99	.838	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ	3.92	.827	มาก
9. ผู้บริหารศึกษามีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.93	.897	มาก
10. เสียงตอบรับจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้ปกครองมีแนวโน้มไปในทิศทางพึงพอใจ	3.92	.833	มาก
รวม	3.93	.714	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารศึกษามีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
11. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.90	.814	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชมวิชาการ/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง	3.94	.853	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.87	.871	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดด้านวิชาการกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.88	.899	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากบุคลากรในสถานศึกษา	3.86	.920	มาก
รวม	3.89	.748	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชมวิชาการ/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากบุคลากรในสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
16. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.80	.886	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.90	.885	มาก
18. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	3.93	.921	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.07	.904	มาก
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจ และให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอ	3.90	.805	มาก
รวม	3.92	.770	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี” มีระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.07รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.05	.799	มาก
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.94	.839	มาก
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหา	3.95	.820	มาก
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน/โครงการ ได้อย่างเหมาะสม	3.97	.823	มาก
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก/แนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.03	.862	มาก
รวม	3.81	1.436	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก/แนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 4.03 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร	4.09	.822	มาก
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.04	.815	มาก
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม	3.96	.792	มาก
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.03	.802	มาก
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.91	.858	มาก
รวม	4.00	.681	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 4.04 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.73	.920	มาก
32. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.84	.929	มาก
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.78	.898	มาก
34. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.86	.849	มาก
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	3.88	.836	มาก
รวม	3.82	.775	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 3.73

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

n = 321

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
36. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา	3.90	.855	มาก
37. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	3.88	.862	มาก
38. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.	3.87	.890	มาก
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม	3.89	.899	มาก
40. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในการบริหารตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.06	.906	มาก
รวม	3.92	.772	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในการบริหารตามสถานการณ์ปัจจุบัน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล	3.90	.715	มาก
2) การคัดกรองนักเรียน	3.93	.703	มาก
3) การส่งเสริมพัฒนา	3.91	.694	มาก
4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.85	1.436	มาก
5) การส่งต่อภายในและภายนอก	3.83	1.445	มาก
รวม	3.88	.651	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมพัฒนา ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และน้อยที่สุดคือในด้านการส่งต่อภายในและภายนอก ที่ค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ ในการจัดระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน	3.87	.842	มาก
2. ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน	3.91	.862	มาก
3. ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์พฤติกรรม นักเรียนเป็นรายบุคคล	3.90	.780	มาก
4. ครูที่ปรึกษาใช้ระเบียนสะสมนักเรียน เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.88	.778	มาก
5. ครูที่ปรึกษามีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม	3.95	.741	มาก
รวม	3.90	.715	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ ในการจัดระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
6. ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน	3.92	.730	มาก
7. ครูที่ปรึกษาปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน	3.87	.806	มาก
8. โรงเรียนมีการดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน	3.88	.818	มาก
9. โรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน	4.01	.728	มาก
10. ครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรม ของนักเรียน	3.95	.735	มาก
รวม	3.93	.703	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “โรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรม ของนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.95 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งเสริมพัฒนา

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
11. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.05	.734	มาก
12. ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน	3.97	.714	มาก
13. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประชุมของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.78	.846	มาก
14. โรงเรียนจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนานักเรียน	3.88	.757	มาก
15. ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง	3.88	.804	มาก
รวม	3.91	.694	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งเสริมพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.05รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.97และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประชุมของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.78

ตารางที่ 4.15 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
16. ครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหานักเรียน	3.88	.825	มาก
17. ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหานักเรียน	3.86	.645	มาก
18. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	3.81	.785	มาก
19. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคในการให้คำปรึกษา	3.84	.654	มาก
20. การจัดกิจกรรมมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาของนักเรียน	3.84	.855	มาก
รวม	3.85	.602	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหานักเรียน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งต่อภายในและภายนอก

n = 321

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อภายในและภายนอก	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
21. ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ	3.86	.854	มาก
22. ครูที่ปรึกษามีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ	3.84	.735	มาก
23. ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหานักเรียน	3.76	.769	มาก
24. นักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหามีความพร้อมในการส่งต่อ	3.83	.795	มาก
25. ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ	3.88	.832	มาก
รวม	3.83	.611	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งต่อภายในและภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.76

ตอนที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐาน

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นทุกตัวจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ ใช้คือต้องไม่เกิน 5.3 โดยมีการแทนค่าให้

Y = การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

X = สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 = การมุ่งผลสัมฤทธิ์

X_2 = การบริการที่ดี

X_3 = การพัฒนาตนเอง

X_4 = การทำงานเป็นทีม

X_5 = การวิเคราะห์และสังเคราะห์

X_6 = การสื่อสารและจูงใจ

X_7 = การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

X_8 = การมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.17-4.19

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X	Y
X_1	1.000									
X_2	0.864**	1.000								
X_3	0.867**	0.902**	1.000							
X_4	0.856**	0.845**	0.908**	1.000						
X_5	0.159**	0.122*	0.107	0.130*	1.000					
X_6	0.762**	0.809	0.812**	0.826**	0.114*	1.000				
X_7	0.759**	0.787**	0.794**	0.842**	0.155**	0.797**	1.000			
X_8	0.824**	0.831**	0.868**	0.898**	0.165**	0.813**	0.876**	1.000		
X	0.867**	0.893**	0.916**	0.914**	0.150**	0.860**	0.858**	0.894**	1.000	
Y	0.424**	0.469**	0.484**	0.474**	0.762**	0.451**	0.421**	0.438**	0.713**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ระดับสูงมาก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(Y) มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) (r=0.424) ด้านการบริการที่ดี (X_3) (r=0.469) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) (r=0.484) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) (r=0.474) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) (r=0.762) ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_6) (r=0.451) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) (r=0.421) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) (r=0.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) อยู่ระหว่าง (0.421-0.762) ถือว่ามีความความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาMulticollinearity จึงจะต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณา จากค่าความคงทน ของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	Y	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.424**	.289	4.288
2) การบริการที่ดี	0.469**	.245	4.884
3) การพัฒนาตนเอง	0.484**	.206	4.422
4) การทำงานเป็นทีม	0.762**	.211	4.028
5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์	0.451**	.456	2.046
6) การสื่อสารและจูงใจ	0.421**	.252	3.969
7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	0.438**	.202	4.960
8) การมีวิสัยทัศน์	0.713**	.231	3.644

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง 0.202-0.456 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนด คือ 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 2.046-4.884 ซึ่งมีค่าไม่เกิน

ตามที่กำหนด คือ 5.3 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่เกิด ปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	.139	.059		2.350	.019*
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.076	.026	.087	2.949	.003**
2) การบริการที่ดี	.126	.031	.138	4.107	.000**
3) การพัฒนาตนเอง	.021	.034	.024	.621	.535
4) การทำงานเป็นทีม	.112	.033	.133	3.450	.001**
5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์	.387	.006	.854	5.187	.000**
6) การสื่อสารและจูงใจ	.081	.024	.084	3.307	.001**
7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	.070	.024	.084	2.936	.004**
8) การมีวิสัยทัศน์	.093	.030	.110	3.109	.002**
R = 0.974	R^2 = 0.949		Sig = 0.000**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (R = 0.974) และสามารถพยากรณ์ได้ที่ความน่าเชื่อถือร้อยละ 94.90 (R^2 = 0.949) ส่วนอีกร้อยละ 5.10 คือปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยที่แต่ละปัจจัยสามารถพยากรณ์การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยที่สามารถเขียนสมการมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}y = + 0.087\ X_1 + 0.138\ X_2 + 0.133\ X_4 + 0.354\ X_5 + 0.084\ X_6 + 0.084\ X_7 + 0.110\ X_8$$

แทนค่า Y = การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

X_1 = การมุ่งผลสัมฤทธิ์

X_2 = การบริการที่ดี

X_3 = การพัฒนาตนเอง

X_4 = การทำงานเป็นทีม

X_5 = การวิเคราะห์และสังเคราะห์

X_6 = การสื่อสารและจูงใจ

X_7 = การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

X_8 = การมีวิสัยทัศน์

จากสมการข้างต้น สามารถแปรความดังดังนี้

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.087 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.133 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.854 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.084 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.084 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.110 หน่วย

สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 การศึกษาในครั้งนี้ได้อาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 321 คน โดยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการสื่อสารและจูงใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ค่าเฉลี่ย 3.81

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อจำแนกเป็น

รายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารศึกษามีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91

3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชมวิชาการ/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากบุคลากรในสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86

4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.07รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

5) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก/แนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 4.03 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 3.94

6) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อจำแนก

เป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 4.04 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91

7) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี” ที่ค่าเฉลี่ย 3.73

8) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในการบริหารตามสถานการณ์ปัจจุบัน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมพัฒนา ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และน้อยที่สุดคือในด้านการส่งต่อภายในและภายนอก ที่ค่าเฉลี่ย 3.83

1) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และน้อยที่สุดคือในข้อ

“ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ ในการจัดระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

2) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “โรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรม ของนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.95 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87

3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งเสริมพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.05รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.97และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประชุมของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.78

4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหานักเรียน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.81

5) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการส่งต่อภายในและภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือในข้อ “ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดคือในข้อ “ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหานักเรียน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.76

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

การทดสอบสมมติฐานที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (R = 0.974) และสามารถพยากรณ์ได้ที่ความน่าเชื่อถือร้อยละ 94.90 (R^2 = 0.949) ส่วนอีกร้อยละ 5.10 คือปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยที่แต่ละปัจจัยสามารถพยากรณ์การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.076 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.387 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.081 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย

เมื่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.093 หน่วย

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านการสื่อสารและจูงใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุดคือในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ได้มีการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีการจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการบริหาร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารที่ดียิ่งขึ้นซึ่ง ดังที่ **กฤษณา สังครุธ** ได้กล่าวสรุปไว้ว่า พฤติกรรมที่เป็นผล มาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ **จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์** ที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการ ท่างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับ **ฐิฏฐฐาว์ ศรีจันทร์เวียง** ได้กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ รวมถึง **สิดันมานลักกา** (Sydanmaanlakka) อ้างถึงใน วีระกานต์ ศรีสมัย ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่าความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและ การพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก องค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึง

เป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าจากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือ ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยัง ไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรม ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดย ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้นๆ

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการส่งเสริมพัฒนา และน้อยที่สุดคือในด้านการส่งต่อภายในและภายนอก ดังที่ **กฤษณา สังครุธ** ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาตนเองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ **กระทรวงศึกษาธิการ** ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชน ผู้บริหารชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน ฯลฯ มีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ **หัสพงศ์ งานดี** กล่าวว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น สอดคล้องกับ **วรมน วีตะเสวีระ** ได้กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึงกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรภายนอก รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนโดยมีวิธีการดำเนินงานที่มีขั้นตอนอย่างชัดเจนเครื่องมือมีมาตรฐาน มีหลักฐานสามารถดำเนินการเพื่อประกันคุณภาพได้

สอดคล้องกับ **ณัฐริน เจริญเกียรติบวร** ได้กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่ปรึกษา หรือบุคคลภายนอกรวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ สอดคล้องกับ **ชูวิทย์ สิงห์โท** กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการที่ครูที่ปรึกษาจะต้องศึกษานักเรียนในความรับผิดชอบของตนเกี่ยวกับข้อมูล พื้นฐานของเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีสภาพสังคมชีวิตแตกต่างก้นมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นหลายรูปแบบ สอดคล้องกับ **เคาน์เตอร์** (Couture) ได้ให้ข้อมูลสำคัญของการรู้รักนักเรียน เป็นรายบุคคลในด้านข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอก ห้องเรียนของนักเรียน เช่น1ไม่ตงใจเรียน ไม่สนใจเรียน ขาดเรียนบ่อย ขาดการรับผิดชอบในการ ทำงาน ปัญหาการพูดหน้าชั้นเรียน ปัญหาการปรับรัวเข้ารับเพื่อนและอื่นๆเป็นต้น สอดคล้องกับ **แบล็ก** (Black) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องสับตัวนักเรียน เพื่อคัดกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่ม ปกติ คือ นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือสังคมส่วนรวมในด้านลบ กลุ่มเสี่ยงคือ นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขตการปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียน เปลี่ยนไปในทางลบ กลุ่มมีปัญหาคือ นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อ วิถีชีวิตประจำรันของตนเองหรือสังคมส่วนรวมไปในด้านลบ สอดคล้องกับ **วอชิงด้น,ชัทด้น,และเฟลด** (Washington, Sutton, & Field) ได้ให้ความสำคัญของการคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้รักเป็น รายบุคคลเพื่อนำผลที่ได้มาจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองที่โรงเรียนจัดทำขึ้น การจัดกลุ่มนักเรียนจะช่วยให้ครูประจำขึ้น/ครูที่ปรึกษาสามารถหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตรงกับปัญหาของนักเรียนและมีความรวดเร็วในการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับ **คริปเปน** (Crippen) การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น การเน้นด้านผู้เรียนเป็นสำคัญ การคัดกิจกรรม ให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้เรียน ได้แก่ การคัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม การคัดศูนย์การเรียนรู้ คัดอบรม/จัดหาวิทยากร คัดส่งนักเรียนเข้าร่วมอบรมของภาครัฐ และเอกชน และการ'วิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดลานกีฬาและนันทนาการผู้ปกครองให้ ความสนใจในการเข้าร่วมประชุมกับการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน/ชุมชน เพื่อชี้แจงแนวทางในการจัดกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ **จอนห์สัน** (Johnson) กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ใช้วิธีการให้การปรึกษาเบื้องต้นกับนักเรียน และการจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ได้แก่ การใช้

กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมซ่อมเสริมและกิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง และสอดคล้องกับ **ทริคเก็จ และ มูลส์** (Trickett, & Moos) กล่าวว่า การส่งต่อ หมายถึง การดูแลนักเรียนซึ่งครูที่ปรึกษาให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับ นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหานั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ซึ่งหากเป็นกลุ่มเสี่ยงก็ต้องเฝ้าระวังและป้องกันมิให้กลายเป็นกลุ่มมีปัญหา ส่วนกลุ่มมีปัญหา ก็ต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนโดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนทั้งสองกลุ่มจนกลายเป็นปัญหาของสังคม

5.2.3 การทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชำนาญ สุรินาม** ที่ได้กล่าวการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าการที่บริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ และ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือการที่สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูล จัดระบบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาก็จะสามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือกระบวนการต่างๆ เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศ กำกับติดตาม เป็นต้น เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ **นิลลารัตน์ โตมาก** กล่าวว่า การบริการที่ดี เป็นการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการตั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาวัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ และ การสื่อสารและการจูงใจ การเป็นที่ผู้นำในกิจการ

ทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พูด เขียน ประสานเครือข่าย โต้ตอบในสถานการณ์ ต่างๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้และเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ **สมภพ ดวงชอุ่ม** กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มี จุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้สัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น และยังสอดคล้องกับ **ดาฟต์** (Daft) อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยาน ในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะ แสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาปรับปรุง ให้มีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ

2) ด้านการบริการที่ดี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ รวมถึงรับฟังเสียงตอบรับจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้ปกครองมีแนวโน้มไปในทิศทางพึงพอใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจ และให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอ

4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหา และมีการวางแผนงาน/โครงการ ได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะสามารถจูงใจ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม พัฒนาความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร และมีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ. และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ หรือสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลตามทัศนะของผู้ให้ข้อมูล โดยไม่ปิดกัน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เช่น ความรู้ความเข้าใจของครูผู้ดูแล หรือการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แน่ชัดในการเสริมสร้างการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณนานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎ กระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุกัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก https://hk-huayhaim.loei1.go.thงาน/-4-ฝ่าย/การบริหารงานทั่วไป/คู่มือนักเรียน/งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.

กรดา มลิลา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(2), 15-28.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *มาตรฐานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

ขจรศักดิ์ คิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวสับสมรรถนะ. ในเอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คมกฤช ทองนพคุณ. (2556). *ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเมืองมัธยมศึกษา การศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ครูบ้านนอก. (2557). *การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก http://www.kroobannok.com/33790

จิตติมา สัครธิติพงศ์. (2556). *วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขนพื้นฐานอำเภอ เสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2551). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. นครศรีธรรมราช : ม.ป.พ.

จีระ งอกศิลป์. (2550). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3*. กรุงเทพฯ : โอเตียนสโตร์

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2549). *ทรัพยากรมนุษย์พันธุแท้*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี.

ชุติมา ถาวรแก้ว. (2559). *การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูวิทย์ สิงห์โท. (2556). แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก http://km.udn1.net/research/1251129750_Km.pdf

โชคชัย อาษาสนา (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งเทียงพิทยาคม สังกัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยพงษ์ กองสมบิต. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชำนาญ สุรินาม. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นฐานการศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

เชาว์ โรจนแสง. (2554). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิฏรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐ์ ชาคำมูล. (2548). *ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) หลักและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธีรลัทร แสนอามาตย์. (2552). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลังลัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู เขต1 และ เขต2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์ .

นราภรณ์ คงคาสกัสติ. (2555). *การพัฒนานาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นิพิษฐ์ มาลา. (2551). *สมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนำงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นิรมล กิติถุล. (2551). *องค์การและการจัดการ*. นครปฐม : เกษมพริ้นพิ้ง.

นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนานาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนานาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2558). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์

บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ลังกัดองค์การบริหารส่วนลังหกัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญา, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปราชญา กล้าผจัญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราณี เตยอ่อน. (2558). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประพันธ์ สุริหาร. (2541). *หลักและระบบบริหาร*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยของแก่น.

ปรัศนียา วณิกสัมบัญ. (2555). *ปัญหาการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อลดการออก กลางด้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยานัยราชนัฏเทพสตรี.

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยานัยราชนัฏเทพสตรี.

ประดิษฐ์ แก้วพรหม. (2549). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยานัยขอนแก่น.

ประมา คาสตระรุจิ. (2550). *การพัฒนานาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผดุง จิตเจือจุน. (2562). *สถานการณ์ปัจจุบันของเด็กและเยาวชนไทย น่าวิตกในอนาคตยิ่งน่าเป็นห่วง*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1313057

พเยาว์ สุดรัก. (2553). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยานัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรพนา พาโคกทม. (2553). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พลบัณห์ โพธิศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิก.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิฆเนศ

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยานัย.

พิสมัย ถีถะแก้ว. (2540). *หลักสูตรประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

เพ็ญศิริ ตรีรัตนานุภาพ. (2548). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภิญโญ สาธร. (2557). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล. (2549). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัฒนา พ์ฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

รันชัย บุญทอง. (2548). *ความต้องการในการพัฒนานาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

รุจเรขา วิทยาวุฑฒิกุล. (2553). *การจัดการสารสนเทศ*. สืบค้น 20 เมษายน 2566, จาก http://stang.sc.mahidol.ac.th/wiki/doku.php?id=การจัดการสารเทศประคอง กรรณสูตร, 2554

รองรัตน์ ทองมาลา. (2559). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

โรงเรียนภูซางวิทยาคม. (2556). *คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล*. พะเยา: ผู้แต่ง.

วรมน วีตะเสวีระ. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิจิตร วรุตบางกรู. (2558). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส.ส.ท.

วิลาวรรณ รพิพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.

วีระกานต์ ศรีสนัย. (2551). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2564) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(3).

วราวุฒิ เหล่าจินดา. (2559). *สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2549). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย:กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ : จุดทอง.

สมบูรณ์ พรรณนาภพ. (2550). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ พรงาม. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สมภพ ดวงชอุ่ม. (2554). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณทิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สีมา สีมานันท์. (2548). *HR ฝ่าวิกฤติเพิ่มโอกาส:การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พริ้นต์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity,* 9(53), 20-25.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2).

สุนันทา เลาหนันทน์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดี ดี บุ๊คสโตร์ .

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ. (2549). *ก้าวเข้าสู่สู่การเลื่อนวิทยฐานะผู้บริหาร สถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศ*. กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้า.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุกัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนของสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). *การปฏิรูปการศึกษาวาระแห่งชาติจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่จะพาประเทศพ้นวิกฤต*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนานา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานาและส่งเสริมวิชาชีพ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการแนวคิด และทิศทางในการดำเนินงาน เอกสารสรุปย่อองค์ความรู้สำหรับการพัฒนาทีมงานขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อการก้าวย่างอย่างยั่งยืนปี 2552*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุมาลี ทองงาม. (2555). *การศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสัดโคนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

หัสพงศ์ งานดี. (2551). *การศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน :กรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบันฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นาทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6).

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). *การวิจัยด้านการบริหารจัดการการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนานารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอซอาร์ เซ็นเตอร์.

อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Aitken, L. and Griffin, G. (1996). *Gender Issues in Elder Abuse*. London : SAGE Publications.

Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York : McGraw - Hill.Clark.

T.J. (1999). *Success through Quality: Support Guide for the Journey to Continuous Improvement.* Wisconsin : ASQ.

Black, p. & William, (2009). *Assessment forLearning: Putting into practice*. Berkshire England: Open University Press.

Candoli, I. c., et al. (1995). *School business administration:A planning approach* (4th ed.). Massachusetts : Allyn and Bacon.

Castillo, o. (2010). *Instructional Decision Making in two middle schools: A comparative study of a comprehensive system of student support*. Doctor of Education Dissertation, Illinois state University.

Couture, (2000). A Developmental Look at Adolescent Needs. *Dissertation Abstracts International*, 29(5), 66.

Covey, R. (2006). *Servant Leadership. Leadership Excellence*, 23(12), Retrieved April 20, 2023, from ABI/INFORM Global database. (Document A: 1190701391).

Crippen, c. L. (2004). Three women pioneers in Manitoba: Evidence of servant leadership. Doctoral dissertation, The University of North Dakota 2004. *Dissertation Abstracts International*, 65(08), 2844. (UMI No. 3143999)

Fisher, L. A. (2010). *School-Wide Positive Behavior Support: student surveys of expectations and safety*. Doctor of Philosophy Dissertation, University of Massachusetts Amherst.

Glazier, Y. (2004). *General educators' perceptions of at-risk students and Self-perceived efficacy in relationship to participation in a student assistance Team model*. Retrieved April 20, 2023, from http://www. od. arc. nrru. ac. th/dao/detail. nsp.

Kierstead, D.c. (1998). *Competencies and KSAO's*. Retrieved April 20, 2023, from http://www.hrma-agrh. gc.ca.

King, M. (2006). *Comprehensive school counseling program: Counselor and principal agreement*. Retrieved April 20, 2023, from http://www. od. arc. nrru. ac. th/dao/detail. nsp.

Leggett, M. (2006). *The effects of a solution-focused classroom guidance Intervention with elementary students*. Retrieved April 20, 2023, from http://www. od. arc. nrru. ac. th/dao/detail. nsp.

Me Clelland, D.c. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Marianne, z. K. (2005). *Attributes and Support Systems that Promote Resilience and Achievement for At-Promise*. Doctor of Education Dissertation, University of Cincinnati.

McWilliams, E. K. (2010). *A Descriptive case study of a school-wide positive behavior support (PBS) system in school with principal-LED planning teams and coach-LED planning teams*. Doctor of Philosophy Dissertation, Kent State University.

Murdock, D. p. (2007). *School wide behavioral support: A theory-based program implementation of positive behavioral interventions and support*. Doctorate of Education Dissertation, University of Cincinnati.

Raemer, M. (2000). Sustaining Educational Change: A Case study in Restructuring Pupil Support Services at the School Level. *Dissertation Abstracts International*, 48 (659), 65.

Reinke. (2006). The Classroom Check Check-up: A Brief Intervention to Reduce Current And Future student Problem Behaviors Through Classroom Teaching Practices. *Dissertation Abstracts International,* 66(7X), 3935-B.

Robbins, p., & Coulter, M. (2004). *Management* (6th ed.) Upper Saddle River. N.J.: Prentice Hall.

Trickett, E., & Moos, R. (2002). *Classroom Environment Scale manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1).

Tucker, S.A., and Cofsky, K.M. (1994). Competency - based Pay on a Banding Platform. *ACA Journal*, 3(1), 30-45.

Washington, R. R., Sutton c., & Field, H. R. (2006). Individual differences in servant leadership: the roles of values and personality. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 700-716.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 นายอัศศิริ แสนกันคำ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเขมร

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นางปฏิญญา บุญส่ง

ครูชำนาญการพิเศษ ผู้ดูแลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โรงเรียนวัดปลักไม้ลาย

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นางวงเดือน จตุพรรุ่งเรือง

ครูชำนาญการ ครูผู้รับผิดชอบวิชาแนะแนวโรงเรียนวัดปลักไม้ลาย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๕

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายอัศศิริ แสนกันคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองโพธิ์

ด้วย นางสาวกฤษณา สังครุฑ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ (THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO MANAGEMENT THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวกฤษณา สังครุฑ : ๐๘๗ ๐๖๓ ๙๖๓๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๕

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางวงเดือน จตุพรรุ่งเรือง ครูโรงเรียนวัดปลักไม้ลาย

ด้วย นางสาวกฤษณา สังครุฑ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ (THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO MANAGEMENT THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวกฤษณา สังครุฑ : ๐๘๗ ๐๖๓ ๙๖๓๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๕

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางปฏิญญา บุญส่ง ครูโรงเรียนวัดปลักไม้ลาย

ด้วย นางสาวกฤษณา สังครุฑ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ (THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO MANAGEMENT THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวกฤษณา สังครุฑ : ๐๘๗ ๐๖๓ ๙๖๓๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

ด้วย นางสาวกฤษณา สังครุฑ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ (THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO MANAGEMENT THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนำ ธานวีโร

(พระมหาบุญนำ ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวกฤษณา สังครุฑ : ๐๘๗ ๐๖๓ ๙๖๓๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยแบบสอบถามชุดนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เมื่อท่านกรอกข้อมูลครบถ้วนแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคือทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองจัดส่งมาแล้ว

ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....

(.....)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย√ลงในช่อง☐ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ
   1. ❒ ชาย 2. ❒ หญิง
2. อายุ
   1. ❒ น้อยกว่า 30 ปี 2. ❒ 30-40 ปี
   3. ❒ 41-50 ปี 4. ❒ มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพ
   1. ❒ โสด 2. ❒ สมรส
   3. ❒ หม้าย/หย่าร้าง
4. วุฒิการศึกษา
   1. ❒ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ❒ ปริญญาตรี
   3. ❒ ปริญญาโท 4. ❒ สูงกว่าปริญญาโท
5. ตำแหน่ง
   1. ❒ เจ้าหน้าที่ทั่วไป 2. ❒ ครู/อาจารย์
   3. ❒ หัวหน้าฝ่าย 4. ❒ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
   1. ❒ น้อยกว่า 1 ปี 2. ❒ 1-5 ปี
   3. ❒ 6-10 ปี 4. ❒ มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วกรุณาใส่เครื่องหมายถูก √ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ จริงหรือเห็นด้วยมากที่สุด

5 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง					
การบริการที่ดี					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ					
9. ผู้บริหารศึกษามีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
10. เสียงตอบรับจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้ปกครองมีแนวโน้มไปในทิศทางพึงพอใจ					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชมวิชาการ/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง					
13. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดด้านวิชาการกับบุคลากรในสถานศึกษา					
15. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากบุคลากรในสถานศึกษา					
การทำงานเป็นทีม					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจ และให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอ					
ด้านที่ 2สมรรถนะประจำสายงาน					
การวิเคราะห์และสังเคราะห์					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหา					
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน/โครงการ ได้อย่างเหมาะสม					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก/แนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
การสื่อสารและจูงใจ					
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร					
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม					
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
32. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
34. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา					
การมีวิสัยทัศน์					
36. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
37. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
38. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.					
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม					
40. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในการบริหารตามสถานการณ์ปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วกรุณาใส่เครื่องหมายถูก √ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ จริงหรือเห็นด้วยมากที่สุด

5 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การรู้จักนักเรียนรายบุคคล					
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ ในการจัดระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน					
2. ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน					
3. ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์พฤติกรรม นักเรียนเป็นรายบุคคล					
4. ครูที่ปรึกษาใช้ระเบียนสะสมนักเรียน เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5. ครูที่ปรึกษามีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม					
การคัดกรองนักเรียน					
6. ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน					

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
7. ครูที่ปรึกษาปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน					
8. โรงเรียนมีการดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน					
9. โรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน					
10. ครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรม ของนักเรียน					
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
การส่งเสริมพัฒนา					
11. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง					
12. ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน					
13. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประชุมของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน					
14. โรงเรียนจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนานักเรียน					
15. ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง					
การป้องกันและแก้ไขปัญหา					
16. ครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหานักเรียน					
17. ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหานักเรียน					
18. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียน					
19. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคในการให้คำปรึกษา					
20. การจัดกิจกรรมมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาของนักเรียน					
การส่งต่อภายในและภายนอก					

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
21. ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ					
22. ครูที่ปรึกษามีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ					
23. ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหานักเรียน					
24. นักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหามีความพร้อมในการส่งต่อ					
25. ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม -

ภาคผนวก ง
แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 1 – 3 โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใดในกรณีที่ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนิยามและข้อคำถามแต่ละข้อโปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องเสนอแนะโดยตรงแก้ผู้วิจัย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 แบบทดสอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1.	เพศ 1. ❒ ชาย 2. ❒ หญิง	1	1	1	
2.	อายุ 1. ❒ น้อยกว่า 30 ปี 2. ❒ 30-40 ปี 3. ❒ 41-50 ปี 4. ❒ มากกว่า 50 ปี	1	1	1	
3.	สถานภาพ 1. ❒โสด 2. ❒สมรส 3. ❒หย่าร้าง/หม้าย	1	1	1	
4.	วุฒิการศึกษา 1. ❒ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ❒ ปริญญาตรี 3. ❒ ปริญญาโท 4. ❒ สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	
5.	ตำแหน่ง 1. ❒ เจ้าหน้าที่ทั่วไป 2. ❒ ครู/อาจารย์ 3. ❒ หัวหน้าฝ่าย 4. ❒ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	1	1	1	
6.	ประสบการณ์ในการทำงาน 1. ❒ น้อยกว่า 1 ปี 2. ❒ 1-5 ปี 3. ❒ 6-10 ปี 4. ❒ มากกว่า 10	1	1	1	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	1	1	1	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	1	1	1	
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	
5. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	
การบริการที่ดี				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ	1	1	1	
7. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ	1	1	1	
9. ผู้บริหารศึกษามีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	
10. เสียงตอบรับจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้ปกครองมีแนวโน้มไปในทิศทางพึงพอใจ	1	1	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
การพัฒนาตนเอง				
11. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	
12. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชมวิชาการ/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง	1	1	1	
13. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	
14. ผู้บริหารสถานศึกษาทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดด้านวิชาการกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	
15. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	
การทำงานเป็นทีม				
16. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	
18. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจ และให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอ	1	1	1	
ด้านที่ 2สมรรถนะประจำสายงาน				
การวิเคราะห์และสังเคราะห์				
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้	1	1	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เป็นอย่างดี				
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน/โครงการ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก/แนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	
การสื่อสารและจูงใจ				
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากร	1	1	1	
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม	1	1	1	
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี	1	1	1	
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	
32. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายใน	1	1	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
สถานศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
34. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	
การมีวิสัยทัศน์				
36. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	
37. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	1	1	1	
38. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.	1	1	1	
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม	1	1	1	
40. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในการบริหารตามสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
การรู้จักนักเรียนรายบุคคล				
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ ในการจัดระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียน	1	1	1	
2. ครูที่ปรึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน	1	1	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์พฤติกรรม นักเรียนเป็นรายบุคคล	1	1	1	
4. ครูที่ปรึกษาใช้ระเบียนสะสมนักเรียน เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	
5. ครูที่ปรึกษามีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม	1	1	1	
การคัดกรองนักเรียน				
6. ครูที่ปรึกษามีการวางแผน และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน	1	1	1	
7. ครูที่ปรึกษาปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน	1	1	1	
8. โรงเรียนมีการดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน	1	1	1	
9. โรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน	1	1	1	
10. ครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรมของนักเรียน	1	1	1	
การส่งเสริมพัฒนา				
11. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	
12. ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน	1	1	1	
13. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประชุมของโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	1	1	1	
14. โรงเรียนจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	1	1	1	
15. ครูที่ปรึกษามีการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง	1	1	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
การป้องกันและแก้ไขปัญหา				
16. ครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหานักเรียน	1	1	1	
17. ครูที่ปรึกษามีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหานักเรียน	1	1	1	
18. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	1	1	1	
19. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคในการให้คำปรึกษา	1	1	1	
20. การจัดกิจกรรมมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาของนักเรียน	1	1	1	
การส่งต่อภายในและภายนอก				
21. ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ	1	**1**	**1**	
22. ครูที่ปรึกษามีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ	1	1	1	
23. ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหานักเรียน	1	1	1	
24. นักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหามีความพร้อมในการส่งต่อ	1	1	1	
25. ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ	1	1	1	

สรุป ค่า IOC = 1

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1.1	4.47	.819	30
b1.2	4.07	.785	30
b1.3	4.10	.759	30
b1.4	3.97	.718	30
b1.5	4.17	.747	30
b2.1	4.13	.730	30
b2.2	4.33	.606	30
b2.3	4.10	.662	30
b2.4	4.27	.944	30
b2.5	4.13	.507	30

b3.1	4.30	.596	30
b3.2	4.17	.747	30
b3.3	4.17	.834	30
b3.4	4.07	.785	30
b3.5	4.10	.845	30
b4.1	4.10	.712	30
b4.2	4.27	.785	30
b4.3	4.13	.819	30
b4.4	4.47	.860	30
b4.5	4.07	.450	30
b5.1	4.30	.596	30
b5.2	4.13	.629	30
b5.3	4.10	.662	30
b5.4	4.23	.504	30
b5.5	4.30	.651	30
b6.1	4.43	.626	30
b6.2	4.43	.568	30
b6.3	4.27	.521	30
b6.4	4.17	.699	30
b6.5	4.20	.551	30
b7.1	3.90	.803	30
b7.2	4.13	.937	30
b7.3	3.83	.747	30
b7.4	4.00	.788	30
b7.5	3.93	.740	30
b8.1	4.13	.900	30
b8.2	4.00	.643	30
b8.3	4.13	.819	30
b8.4	4.03	.669	30

b8.5	4.47	.819	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1.1	162.23	363.978	.661	.969
b1.2	162.63	362.516	.742	.969
b1.3	162.60	365.903	.649	.969
b1.4	162.73	366.340	.671	.969
b1.5	162.53	364.740	.702	.969
b2.1	162.57	366.668	.648	.969
b2.2	162.37	373.964	.468	.970
b2.3	162.60	373.697	.437	.970
b2.4	162.43	359.909	.684	.969
b2.5	162.57	376.323	.444	.970
b3.1	162.40	371.903	.568	.969
b3.2	162.53	365.568	.672	.969
b3.3	162.53	359.844	.783	.968
b3.4	162.63	361.137	.790	.968
b3.5	162.60	357.834	.838	.968
b4.1	162.60	363.283	.793	.968
b4.2	162.43	360.806	.801	.968
b4.3	162.57	362.599	.707	.969
b4.4	162.23	358.668	.795	.968
b4.5	162.63	374.033	.637	.969
b5.1	162.40	371.559	.584	.969
b5.2	162.57	367.013	.743	.969
b5.3	162.60	367.352	.691	.969

b5.4	162.47	377.154	.404	.970
b5.5	162.40	375.766	.362	.970
b6.1	162.27	383.651	.052	.971
b6.2	162.27	381.789	.144	.971
b6.3	162.43	375.909	.453	.970
b6.4	162.53	369.016	.589	.969
b6.5	162.50	377.362	.358	.970
b7.1	162.80	361.683	.753	.969
b7.2	162.57	354.599	.846	.968
b7.3	162.87	361.430	.822	.968
b7.4	162.70	362.562	.738	.969
b7.5	162.77	361.978	.810	.968
b8.1	162.57	355.013	.870	.968
b8.2	162.70	367.114	.722	.969
b8.3	162.57	359.840	.798	.968
b8.4	162.67	364.644	.792	.968
b8.5	162.23	358.047	.858	.968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
166.70	385.321	19.630	40

ค่าความเชื่อมันของแบบสอบถามการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1.1	4.10	.712	30
c1.2	4.20	.714	30
c1.3	4.21	.669	30
c1.4	4.09	.619	30
c1.5	4.23	.541	30
c2.1	4.20	.460	30
c2.2	4.11	.729	30
c2.3	4.17	.665	30
c2.4	4.28	.533	30
c2.5	4.16	.469	30

c3.1	4.39	.496	30
c3.2	4.21	.442	30
c3.3	3.96	.767	30
c3.4	4.02	.711	30
c3.5	4.06	.607	30
c4.1	4.57	.679	30
c4.2	4.60	.498	30
c4.3	4.53	.571	30
c4.4	4.60	.621	30
c4.5	4.63	.490	30
c5.1	4.63	.490	30
c5.2	4.70	.535	30
c5.3	4.57	.728	30
c5.4	4.70	.466	30
c5.5	4.77	.430	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1.1	104.58	56.513	.807	.889
c1.2	104.48	56.243	.831	.889
c1.3	104.47	58.939	.610	.895
c1.4	104.59	59.369	.620	.895
c1.5	104.44	59.727	.675	.894
c2.1	104.48	60.932	.629	.895
c2.2	104.57	56.836	.754	.891
c2.3	104.51	57.117	.806	.890
c2.4	104.40	59.903	.663	.894

c2.5	104.52	60.090	.735	.894
c3.1	104.29	64.787	.078	.905
c3.2	104.47	62.886	.368	.900
c3.3	104.72	56.208	.771	.890
c3.4	104.66	56.962	.764	.891
c3.5	104.62	57.469	.850	.889
c4.1	104.11	65.328	-.012	.909
c4.2	104.08	63.254	.272	.902
c4.3	104.14	62.595	.303	.901
c4.4	104.08	63.208	.209	.904
c4.5	104.04	64.144	.162	.903
c5.1	104.04	64.052	.174	.903
c5.2	103.98	62.030	.397	.899
c5.3	104.11	63.627	.129	.907
c5.4	103.98	63.892	.208	.902
c5.5	103.91	62.896	.378	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
108.68	65.659	8.103	25

ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	147	45.8	45.8	45.8
	หญิง	174	54.2	54.2	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 30 ปี	33	10.3	10.3	10.3
	30-40 ปี	150	46.7	46.7	57.0
	41-50 ปี	105	32.7	32.7	89.7
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	33	10.3	10.3	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	223	69.5	69.5	69.5
	สมรส	85	26.5	26.5	96.0
	หม้าย/หย่าร้าง	13	4.0	4.0	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	9.7	9.7	9.7
	ปริญญาตรี	233	72.6	72.6	82.2
	ปริญญาโท	50	15.6	15.6	97.8
	สูงกว่าปริญญาโท	7	2.2	2.2	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เจ้าหน้าที่ทั่วไป	18	5.6	5.6	5.6
	ครู/อาจารย์	211	65.7	65.7	71.3
	หัวหน้าฝ่าย	79	24.6	24.6	96.0
	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	13	4.0	4.0	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	25	7.8	7.8	7.8
	1-5 ปี	46	14.3	14.3	22.1
	6-10 ปี	50	15.6	15.6	37.7
	มากกว่า 10 ปี	200	62.3	62.3	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	321	1	5	3.89	.745
b2	321	1	5	3.93	.714
b3	321	1	5	3.89	.748
b4	321	1	5	3.92	.770
b5	321	1	5	3.81	1.436
b6	321	1	5	4.00	.681
b7	321	1	5	3.82	.775
b8	321	1	5	3.92	.772
b	321	2	5	3.90	.603
Valid N (listwise)	321				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1.1	321	1	5	4.01	.905
b1.2	321	1	5	3.89	.857
b1.3	321	1	5	3.80	.850
b1.4	321	1	5	3.83	.875
b1.5	321	1	5	3.90	.854
b1	321	1	5	3.89	.745
b2.1	321	1	5	3.91	.892
b2.2	321	1	5	3.99	.838
b2.3	321	1	5	3.92	.827
b2.4	321	1	5	3.93	.897
b2.5	321	1	5	3.92	.833
b2	321	1	5	3.93	.714

b3.1	321	1	5	3.90	.814
b3.2	321	1	5	3.94	.853
b3.3	321	1	5	3.87	.871
b3.4	321	1	5	3.88	.899
b3.5	321	1	5	3.86	.920
b3	321	1	5	3.89	.748
b4.1	321	1	5	3.80	.886
b4.2	321	1	5	3.90	.885
b4.3	321	1	5	3.93	.921
b4.4	321	1	5	4.07	.904
b4.5	321	1	5	3.90	.805
b4	321	1	5	3.92	.770
b5.1	321	1	5	4.05	.799
b5.2	321	1	5	3.94	.839
b5.3	321	1	5	3.95	.820
b5.4	321	1	5	3.97	.823
b5.5	321	1	5	4.03	.862
b5	321	1	5	3.81	1.436
b6.1	321	1	5	4.09	.822
b6.2	321	1	5	4.04	.815
b6.3	321	1	5	3.96	.792
b6.4	321	1	5	4.03	.802
b6.5	321	1	5	3.91	.858
b6	321	1	5	4.00	.681
b7.1	321	1	5	3.73	.920
b7.2	321	1	5	3.84	.929
b7.3	321	1	5	3.78	.898
b7.4	321	1	5	3.86	.849
b7.5	321	1	5	3.88	.836

b7	321	1	5	3.82	.775
b8.1	321	1	5	3.90	.855
b8.2	321	1	5	3.88	.862
b8.3	321	1	5	3.87	.890
b8.4	321	1	5	3.89	.899
b8.5	321	1	5	4.06	.906
b8	321	1	5	3.92	.772
Valid N (listwise)	321				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1	321	1	5	3.90	.715
c2	321	1	5	3.93	.703
c3	321	1	5	3.91	.694
c4	321	1	5	3.85	1.436
c5	321	1	5	3.83	1.445
c	321	2	5	3.88	.651
Valid N (listwise)	321				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1.1	321	1	5	3.87	.842
c1.2	321	1	5	3.91	.862
c1.3	321	1	5	3.90	.780
c1.4	321	1	5	3.88	.778
c1.5	321	1	5	3.95	.741
c1	321	1	5	3.90	.715
c2.1	321	1	5	3.92	.730

c2.2	321	1	5	3.87	.806
c2.3	321	1	5	3.88	.818
c2.4	321	1	5	4.01	.728
c2.5	321	1	5	3.95	.735
c2	321	1	5	3.93	.703
c3.1	321	1	5	4.05	.734
c3.2	321	1	5	3.97	.714
c3.3	321	1	5	3.78	.846
c3.4	321	1	5	3.88	.757
c3.5	321	1	5	3.88	.804
c3	321	1	5	3.91	.694
c4.1	321	1	5	3.88	.825
c4.2	321	1	5	3.86	.645
c4.3	321	1	5	3.81	.785
c4.4	321	1	5	3.84	.654
c4.5	321	1	5	3.84	.855
c4	321	1	5	3.85	.602
c5.1	321	1	5	3.86	.854
c5.2	321	1	5	3.84	.735
c5.3	321	1	5	3.76	.769
c5.4	321	1	5	3.83	.795
c5.5	321	1	5	3.88	.832
c5	321	1	5	3.83	.611
Valid N (listwise)	321				

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	b8, b5, b6, b1, b7, b2, b4, b3[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: c

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974[a]	.949	.947	.149

a. Predictors: (Constant), b8, b5, b6, b1, b7, b2, b4, b3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.806	8	16.101	722.845	.000[b]
	Residual	6.950	312	.022		
	Total	135.756	320			

a. Dependent Variable: c

b. Predictors: (Constant), b8, b5, b6, b1, b7, b2, b4, b3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.139	.059		2.350	.019
	b1	.076	.026	.087	2.949	.003
	b2	.126	.031	.138	4.107	.000
	b3	.021	.034	.024	.621	.535
	b4	.112	.033	.133	3.450	.001
	b5	.387	.006	.854	5.187	.000
	b6	.081	.024	.084	3.307	.001
	b7	.070	.024	.084	2.936	.004
	b8	.093	.030	.110	3.109	.002

a. Dependent Variable: c

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวกฤษณา สังครุธ
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน 2535
ชาติภูมิ	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	49 หมู่ 4 ตำบลทุ่งขวาง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
หน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนวัดปลักไม้ลาย
ทำงานอยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนวัดปลักไม้ลาย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

