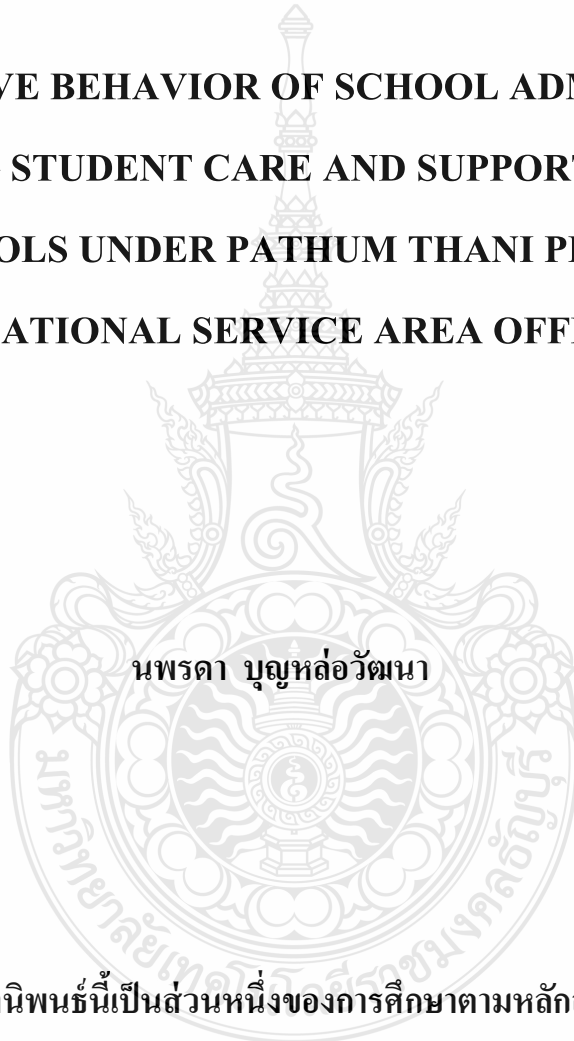


พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AFFECTING STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEMS  
IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



นพรดา บุญหล่อวัฒนา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเนิ่นการ  
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

นพรดา บุญหล่อวัฒนา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบ  
ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Administrative Behavior of School Administrators Affecting  
Student Care and Support Systems in Schools under  
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนพธดา บุญหล่อวัฒนา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

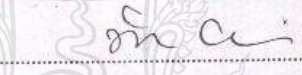
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.

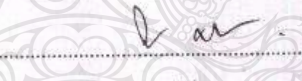
ปีการศึกษา

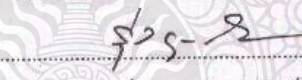
2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

 ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจกัญญา, ปร.ค.)

 ..... กรรมการ  
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อบรมวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

 ..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 21 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนพรดา บุญหล่อวัฒนา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 300 คน ที่ได้จากการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ และการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการบริหาร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

<b>Thesis Title</b>	Administrative Behavior of School Administrators Affecting Student Care and Support Systems in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
<b>Name - Surname</b>	Miss Noprada Boonlorwattana
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2018

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of administrative behavior of school administrators in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) the level of student care and support systems operation in the schools, and 3) the administrative behavior of the school administrators affecting the operation of student care and support systems.

The sample group consisted of 300 class teachers selected by stratified random sampling, working in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire constructed in accordance with Griffith's management behavior viewpoints; and the guidelines of the Office of Basic Education Commission for the operation of student care and support systems. Frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis were used in the data analysis.

The results of the research show that 1) the administrative behavior of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level in overall and individual aspects, 2) the operation of student care and support systems in the schools were also highly rated, and 3) the administrative behavior of the school administrators on the aspects of creativity, assistance, social skills, cooperation, and trustworthiness affected the operation of student care and support systems with the predictive efficiency of 63% at a statistically significant level of 0.01

**Keywords:** administrative behavior, student care and support systems, school administrators

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตา ทำให้งานวิจัยมีความเหมาะสม ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ รวมทั้งบุคลากรที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการต่างๆ อย่างดียิ่ง ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานในการแจกจ่ายและรวบรวม แบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณและมอบความดีทั้งหมดนี้แด่คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และบุคคลรอบข้างทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนเรื่องต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง หาก การศึกษาวิจัยครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นพรดา บุญหล่อวัฒนา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	16
1.6 คำจำกัดความในงานวิจัย.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร.....	23
2.2 แนวคิดของระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน.....	31
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา.....	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	60
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	110
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC.....	122
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	143



## สารบัญตาราง

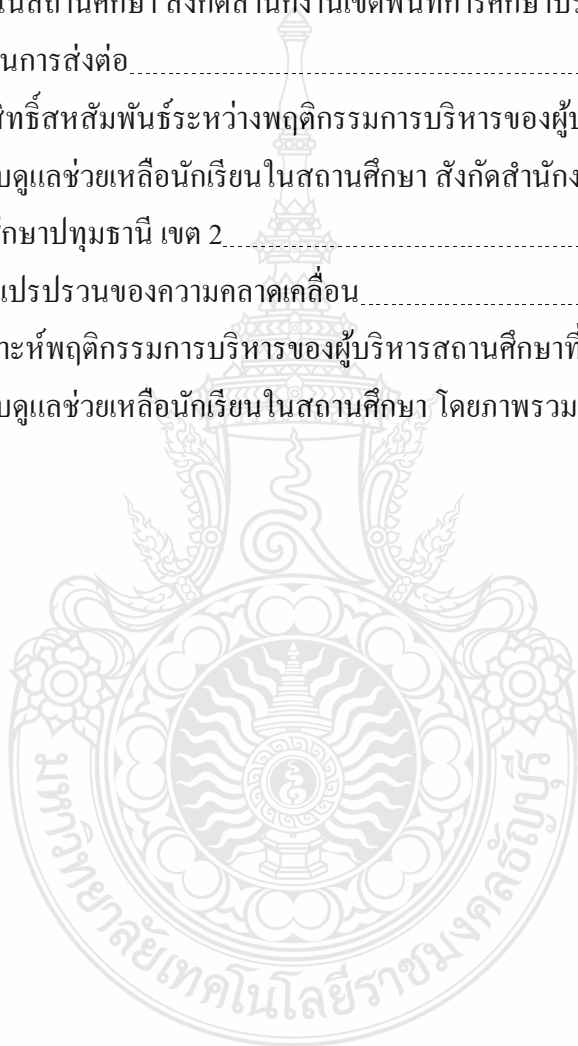
	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	59
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี.....	59
ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา.....	59
ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในอำเภอหนองเสือ.....	59
ตารางที่ 3.5 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตอนที่ 2.....	59
ตารางที่ 3.6 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตอนที่ 3.....	59
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม.....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม.....	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข.....	68
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ.....	68
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ.....	68
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประสานงาน.....	68
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี.....	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม .....	68
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล.....	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน.....	68
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา.....	68
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งต่อ.....	68
ตารางที่ 4.16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนิน การระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	68
ตารางที่ 4.17 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน.....	59
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนิน การระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวม ( $y_{tot}$ ).....	68



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	37
ภาพที่ 2.3 กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	39



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพุทธศักราช 2546 หมวด 7 การส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา มาตรา 63 โรงเรียนและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียนและนักศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เยาวชนไทยในปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ต้องพบกับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เช่น ปัญหาเศรษฐกิจทำให้อัตราว่างงานสูงขึ้น ปัญหาความยากจน ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่างๆ ปัญหาครอบครัวซึ่งก่อเกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด การปรับตัวที่ไม่เหมาะสม หรืออื่นๆ ที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจทำให้อัตราว่างงานสูงขึ้น มีปัญหาทางสังคมอื่นๆ ตามมา ทั้งปัญหาอาชญากรรม ครอบครัวแตกแยก จนนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และความล้มเหลวทั้งทางด้านการเรียน และความไม่มั่นคงในอนาคต การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา ดังนั้น ภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เติบโตตามความมุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่างๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรักและเมตตาที่มีต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตองงามเป็นบุคคลที่คุณค่าของสังคมต่อไป

แม้ว่าผู้ปกครองครู อาจารย์ และคนทำงานด้านเด็กจะใช้ความรักความปรารถนาดีอย่างมากมายเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจพิทักษ์ ปกป้อง และคุ้มครองเยาวชนให้ปลอดภัย หรือมีพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังได้อย่างแท้จริง

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเป็นภาระงานสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง ความสำเร็จของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจเด็กอย่างแท้จริง เพราะข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงของนักเรียนครบทุกด้านอย่างถูกต้องชัดเจน ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย น่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ จะทำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องสามารถช่วยเหลือนักเรียนให้พัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน จากหลักการที่สำคัญนับตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พุทธศักราช 2546 หมวด 7 และ แนวทางการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ซึ่งสอดคล้องกันว่าจะต้องมีการดำเนินการและกำกับติดตามการดำเนินการ ซึ่งการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะต้องเชื่อมโยงกับองค์กร และบุคคลหลายฝ่าย

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นแกนหลักในการบริหารงาน และดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น เพื่อช่วยผลักดันสนับสนุนและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลภายนอกทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับนับถือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบครบวงจร รวมทั้งกำกับดูแลโน้มน้าวจิตใจให้มีการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนานั้น คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ โดยที่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจ ผลการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ และเอาใจใส่การจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ และเต็มเวลา การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภาระงานสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานร่วมมือจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง ความสำเร็จของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจเด็กอย่างแท้จริง เพราะข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริง ของนักเรียนครบทุกด้านอย่างถูกต้องชัดเจน ด้วยวิธีการ

และเครื่องมือที่หลากหลาย นำเชื่อถือและ ตรวจสอบได้ จะทำให้ผู้บริหาร ครูประจำชั้นและผู้เกี่ยวข้องสามารถช่วยเหลือนักเรียนให้พัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน

จากผลการวิจัยการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ปกครอง การนิเทศ ติดตามผล ประเมินผลสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะมุ่งอนาคต และนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กิตติศักดิ์ ปัจฉิมชัย, 2554, น.109) จากผลการวิจัยการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ ขาดความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี และไม่มีความเป็นกัลยาณมิตรนั้น ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนได้ ส่งผลถึงการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (ก้องภพ ยี่หระ, 2550, น.166) การที่มีโครงการเยี่ยมบ้านของนักเรียน เพื่อจะได้มีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลว่ามีพื้นฐานทางครอบครัวเป็นอย่างไร จะได้มีการคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เพื่อจะได้มีการส่งเสริมและพัฒนาตามความเหมาะสม มีการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ตรงตามความต้องการของแต่ละคน และถ้าพบนักเรียนที่เกิดปัญหา ก็สามารถทำการส่งต่อเพื่อแก้ปัญหานั้นๆ ได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นต่อไปนี้

1.2.1 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย

1.4.1.1 พฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดทฤษฎีของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 6) ด้านการประสานงาน
- 7) ด้านการเข้าสังคม



1.4.1.2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล
- 2) การคัดกรองนักเรียน
- 3) การส่งเสริมและพัฒนา
- 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข
- 5) การส่งต่อ

#### 1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูประจำชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 67 แห่ง ประชากรจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 1,231 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตามตารางของ เครีจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 295 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 300 คน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามอำเภอ ได้จำนวน 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จากนั้นสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอมาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในอำเภอ โดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียนในแต่ละอำเภอตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มตัวอย่างครูประจำชั้นตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน

### 1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรต้นได้แก่พฤติกรรมการบริหารตามทฤษฎีของ กริฟฟิธส์ 7 ด้าน แยกประเด็น ดังนี้

- 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ

- 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 6) ด้านการประสานงาน
- 7) ด้านการเข้าสังคม

1.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล
- 2) การคัดกรองนักเรียน
- 3) การส่งเสริมและพัฒนา
- 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข
- 5) การส่งต่อ

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก รวมทั้งท่าทีที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติและสามารถสังเกตได้ ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 7 ด้านของกริฟฟิธส์ ได้แก่ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี

1.6.1.1 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในด้านการงานหรือโครงการใหม่ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมที่ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการ มีการส่งเสริม กำหนดเป็นแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.1.2 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระตุ้นผู้ร่วมงานให้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6.1.3 การให้การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยอมรับผู้อื่น เมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผล จะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น มอบหมายงานตามความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆ และไม่ถือโอกาสหยิบฉวยเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

1.6.1.4 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบปัญหา เอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศให้มีอิสรภาพในการสร้างสรรค์งาน จัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.6.1.5 การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถพูดโน้มน้าว และสร้างความเชื่อถือให้ร่วมใจกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย และจริงจังในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

1.6.1.6 การประสานงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบได้ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ประสานงานให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

1.6.1.7 การเข้าสังคมได้ดี หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา มีความสุภาพอ่อนโยน และมีอัธยาศัยดีต่อบุคลากรและบุคคลทั่วไป มีการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6.3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี รอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วยกิจกรรม 5 องค์ประกอบ จากแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ คือ 1) การรู้จัก

นักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและ  
แก้ไข และ 5) การส่งต่อ

1.6.3.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการที่ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น  
จะต้องศึกษานักเรียนในความรับผิดชอบของตนเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ตามบทบาท  
หน้าที่ภาระงานของครูและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินงานที่สอดคล้องกับ  
วัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น  
ระเบียบสะสม แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) และการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อเป็นประโยชน์  
ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียน

1.6.3.2 การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัว  
นักเรียน มีการศึกษาเป็นรายบุคคล บันทึกผลการศึกษา และรายงานผลการศึกษา เพื่อการจัดกลุ่ม  
นักเรียน ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เพื่อครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว  
จะได้หาวิธีดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างถูกต้อง โดยมีการคัดกรองนักเรียนจากระเบียบสะสม แบบ  
ประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) การเยี่ยมบ้านนักเรียน และแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)  
แล้วนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขหรือส่งเสริมนักเรียน

1.6.3.3 การส่งเสริมและพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาสนับสนุนให้นักเรียนที่  
อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา มีนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ และกลุ่มเสี่ยง มีการจัดกิจกรรม  
ส่งเสริม นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาตนเอง  
สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และควบคุมตนเองให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมโฮมรูม  
กิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม การประชุมครู และการประชุมผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  
สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัด  
ประชุมชี้แจงโครงการ พร้อมทั้งบันทึกผลการดำเนินงาน การประเมินผล และรายงานผลการประเมิน  
ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อเป็นการ  
ส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

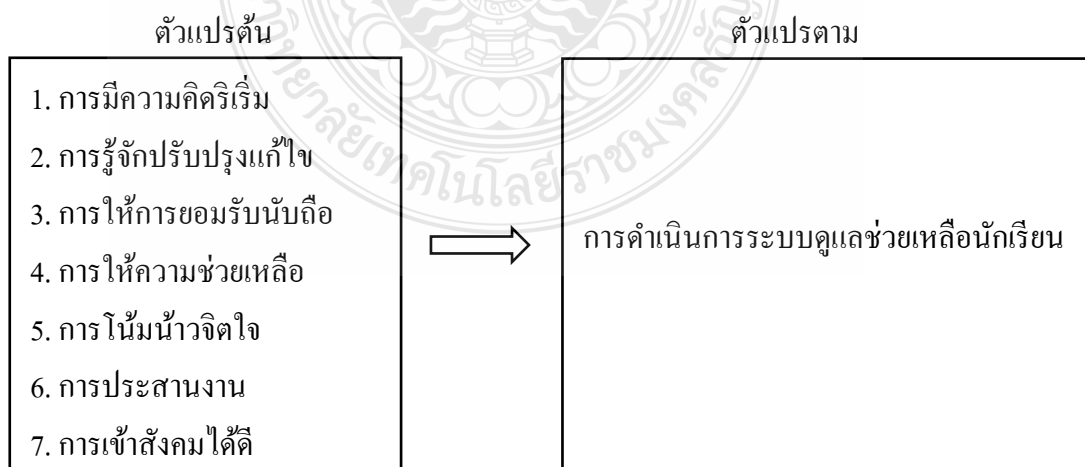
1.6.3.4 การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข หมายถึง การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การ  
เตรียมความพร้อมของนักเรียน การประสานงานและสนับสนุนจากครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง มีการ  
จัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมป้องกัน และการช่วยเหลือ  
แก้ปัญหาของนักเรียน มีกิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมการแก้ไขปัญหา  
กิจกรรมตามความถนัดของตนเอง กิจกรรมให้รู้จักจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุง

พัฒนาตนเอง ครุมีการบันทึกผลการดำเนินงาน การประเมินผล และรายงานผลการประเมินเพื่อ  
ประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

1.6.3.5 การส่งต่อ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหาขาดต่อ  
การช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีนักเรียนมีความสามารถ  
พิเศษ นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และนักเรียนด้อยโอกาสควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม กำหนด  
แนวทางในการส่งต่อไว้ 2 แบบ คือ การส่งต่อภายใน และ การส่งต่อภายนอก สถานศึกษามีการนิเทศ  
ติดตาม การบันทึกผล การประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ  
ผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ตามกรอบแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 อ้างถึงใน  
สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์, 2555) ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม  
2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ  
6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบ  
การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นกระบวนการสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวคิด  
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จัก  
นักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและ  
แก้ไข และ 5) การส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, น.35) ตามกรอบแนวคิด  
การวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์ อภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
  - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
  - 2.1.2 พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
    - 2.1.2.1 การมีความคิดริเริ่ม
    - 2.1.2.2 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข
    - 2.1.2.3 การให้การยอมรับนับถือ
    - 2.1.2.4 การให้ความช่วยเหลือ
    - 2.1.2.5 การโน้มน้าวจิตใจ
    - 2.1.2.6 การประสานงาน
    - 2.1.2.7 การเข้าสังคมได้ดี
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 2.2.3 องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 2.2.4 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
    - 2.2.4.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
    - 2.2.4.2 การคัดกรองนักเรียน
    - 2.2.4.3 การส่งเสริมและพัฒนา
    - 2.2.4.4 การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข
    - 2.2.4.5 การส่งต่อ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

2.1.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามของ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไว้ ดังนี้

บุญเต็ม เจริญ (2551, น.11) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของ ผู้บริหารที่ปรากฏออกมา โดยการแสดงออกถึงความสามารถในการกระทำตามอำนาจหน้าที่ให้ ผู้ร่วมงานสังเกตได้ ส่งให้เกิดการปฏิบัติงานในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของหน่วยงาน

ณรงค์ชัย นรสาร (2553, น.20) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติที่ แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของบุคคล ทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการ ทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ธัญญา ชันธรักษ์ (2554, น.15) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออก ของผู้บริหารในการกระทำหรือในทางความคิดในการพัฒนาด้านวิชาชีพการบริหาร การพัฒนา บุคลากร ผู้ร่วมงาน การพัฒนาแผนงานขององค์กร พัฒนาสื่อนวัตกรรม การพัฒนาองค์กร พัฒนา คุณภาพการศึกษา การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การร่วมมือกับชุมชน และงานในความรับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้องได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

ปัทมพร วงศ์เณร (2555, น.11) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออก หรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นในการทำงาน พยายามชักจูงให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานให้การ ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งใช้ ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2555, น.23) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การ ประพฤติ ปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำเพื่อกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนไปโดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จ และ ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน จึงสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร คือ การประพฤติปฏิบัติของ ผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อให้บุคลากรร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความ ต้องการอย่างกระตือรือร้นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างเป็นระบบแบบแผน



## 2.1.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหารนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน การแบ่งโครงสร้างในการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่างๆ รวมทั้งรูปแบบการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้เห็นระดับของการบริหารงานทางการศึกษา ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดีผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่างๆ

ไอเคน (Aiken, 1977 อ้างถึงใน กัทธร วงศ์สกุล, 2555) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ทดสอบผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามนั้นอธิบายพฤติกรรมการเป็นผู้นำด้านเนื้องานและเน้นบุคคลทั้งที่เป็นจริงและควรจะเป็นหรืออุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์มีความเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารด้านเนื้องานและด้านเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างมีนัยสำคัญ

ฮาลปิน (Halpin, 1966 อ้างถึงใน สุริย น. 24) พฤติกรรมผู้นำ คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะ คือ 1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพล ต่อบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การมากกว่าบุคคลอื่น 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น 3) บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.243-253) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และได้จำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

### 2.1.2.1 ผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (As an initiator)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.224) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ขึ้น และมีการวางแผนงาน จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้แผนงานนั้นสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็น คนทำงานหนักอยู่เสมอ จึงกล่าวได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จต้องมีความคิดริเริ่ม รวมอยู่ด้วยอย่างเด่นชัด

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, น.29) ได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดัน ให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงาม ด้วย การคิด“ต่าง” คิดเชิง“สร้าง” คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวก

และคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ อย่างเป็นจริงและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อมๆ กัน ทั้งด้านการสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ต้องเป็นบุคคลไม่หยุดนิ่งต้องหมั่นคิดและแสวงหาสิ่งใหม่อยู่เสมอมาช่วยในการพัฒนางาน และต้องเป็นคนมองการณ์ไกล ติดตามสภาพสังคมและทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์เข้ากับงานให้ทันสมัยทำให้งานไม่น่าเบื่อหน่าย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, น.10) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้ว เรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง และสร้างอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา มีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการนำเสนอความคิดใหม่ๆ มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบแบบแผน เพื่อนำความสำเร็จสู่องค์กร

#### 2.1.2.2 ผู้นำในฐานะผู้ปรับปรุงแก้ไข (As an improver)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.138) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้แสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เข้าอบรมสัมมนา เจริญวิทยาการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพ ให้กำลังใจแก่ครูให้ทำงานและปรับปรุง ตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ทิพาวดี เมษสุวรรณ (2554, น.72-73) ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีนอกเหนือจากมุ่งสร้างและส่งเสริมลักษณะงานให้เป็นที่ทำท่าย น่าสนใจกับภูมิปัญญาความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้วยังเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้นำกับกลุ่มและมวลสมาชิกระหว่างปฏิบัติ

นฤเทพ เจริญเรือง (2559) กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ประการหนึ่งคือ การกระตุ้นและจูงใจครู อาจารย์ ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

วรกัญญาพิไล แกระหัน (2550, น.12) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังกติมุ่งไปที่ภาระงานอย่างกว้างขวาง ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง และมุ่งให้บรรลุความต้องการในระดับสูง

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้จกปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับปรุงงาน โดยวิธีการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง มีการกระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียน จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งเชิญวิทยากร หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน

### 2.1.2.3 ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ (As a recognizer)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อธิบายให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้อื่น ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน มีความไวสามารถเข้าถึงความรู้สึก เจตคติของบุคคลอื่นในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องนอกองค์กร รู้จักนำเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างทีมงานที่ดี เป็นผู้ที่เข้าใจและเห็นปัญหาของ ผู้ร่วมงานรู้จักยกย่องชมเชยต่อหน้าคนอื่นเมื่อเขาทำงานนั้นสำเร็จ

รพี ศรีโมสาร (2552, น.34) ผู้นำที่มุ่งคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดง ความไว้วางใจมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพให้การสนับสนุน และให้ความสนใจใน สวัสดิการของเพื่อนร่วมงาน

สมบัติ จันทร์ทิกา (2553, น.7) ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเมื่อเขาทำงานสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ยอมรับความสำเร็จของ ผู้ร่วมงาน ไม่ถือโอกาสหยิบฉวยผลงานมาเป็นของตน รู้จักดึงเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวของ ผู้ร่วมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นผู้ที่เข้าใจ และมองเห็นปัญหาของ ผู้ร่วมงาน รู้จักยกย่องชมเชยต่อ หน้าบุคคลอื่นเมื่อเขาทำสำเร็จ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.22) ได้ให้ความเห็นว่า การได้รับการยอมรับ นับถือ คือ การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับ บัญชา หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การ ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่าง ใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับนับถือและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรใน หน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาหรือกับผู้ร่วมงานก่อนการ

ดำเนินงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน

#### 2.1.2.4 ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (As helper)

กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของผู้ให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในด้านการให้คำแนะนำ ปรีกษา สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายไป สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างร่มรื่นมีความสุขกับการทำงาน แสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพัน เมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ให้ความสนใจในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่างๆ ของโรงเรียน มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีโอกาสติดตามและนิเทศการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ครูที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่ หรือย้ายมาปฏิบัติงาน

วิภาวี โจรณะ (2551, น.21) กล่าวว่าผู้นำในฐานะผู้ให้การช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่และเวลาอื่น ผู้นำประเภทนี้จะ เป็นนักบริหารที่คอยดูแลความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น.336) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการทำงาน ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ยังสามารถเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการ จัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาทักษะในการทำงานใหม่

วิภาส ทองสุทธิ (2552, น.178) กล่าวว่า การทำงานของคนไม่ใช่เพื่อเงินหรือความสำเร็จเท่านั้น เพราะพนักงานบางคนต้องการปฏิภริยาได้ต่อกันทางสังคม ดังนั้น มิตรภาพและความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นการเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น นอกจากนี้ พฤติกรรมของเจ้านายคนใดคนหนึ่งอาจมีผลในการตัดสินใจด้านความพึงพอใจ จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้ามีความเข้าใจและเป็นมิตร ยกย่องเมื่อทำงานดี รับฟังความคิดเห็นของพนักงานและแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้การช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและดูแลเอาใจใส่ด้านสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับความสะดวกสบาย มีความอบอุ่น เป็นกันเอง และสามารถให้คำปรึกษาด้านส่วนตัว

ซึ่งแนวทางที่เหมาะสมเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประสบปัญหา เป็นผู้มีจิตใจ โอบอ้อมอารีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และเป็นทั้งผู้ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี มีการนิเทศ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

#### 2.1.2.5 ผู้นำในฐานะผู้นำน้ำใจ (As an effective speaker)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำน้ำใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถพูดจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน มีความสามารถในการให้ภาษา คอยโน้มน้ำใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อด้วยคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะต้องมีความจริงใจในการพูด สามารถชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานและชุมชนเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความสบายใจในการทำงานและทำให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกริฟฟิธส์ พบว่า ในความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลว มีสิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด คือ ความสามารถในการพูดโน้มน้ำใจคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

มาลิสซา โพรธัสต์ (2558, น.40) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงาน หรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้ำใจให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

สมบัติ จันทริกา(2553, น.67) ผู้นำในฐานะผู้นำน้ำใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสามารถพูดโน้มน้ำใจให้ผู้ร่วมงานหรือให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างสรรค์ให้ผู้อื่นมีความศรัทธาในตน เพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

สมชาย เทพแสง (2554, น.40) กล่าวว่า การเจรจาต่อรอง คือ กระบวนการสนทนาพูดคุย เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย และที่สำคัญจูงใจให้บุคลากรยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

อริสโตเติล (Aristotle, 1968 อ้างถึงใน อรวรรณ ปีลันธนโอบาท, 2554, น.113) อริสโตเติลเป็นนักวิทยาศาสตร์ชาวกรีกที่มีชื่อเสียงมีผลงานมากมาย ได้เขียนนักสื่อสารศาสตร์ในปี 330 ก่อนคริสตกาล และได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นทฤษฎีขั้นพื้นฐานของการสื่อสารด้วยการพูด และได้ให้ความหมายของวาทศิลป์ว่า เป็นการค้นหาวิธีการโน้มน้ำใจที่มีอยู่ทุกรูปแบบ เช่น การพูดในสภา การพูดในศาล การพูดในที่ชุมชน เป็นต้น ซึ่งผู้พูดต้องมีความสามารถในการพูดประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ผู้พูด คำพูด และ ผู้ฟัง

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงาน หรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ โดยไม่ประหม่า ใช้ภาษาได้ถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขัน เป็นกันเองในการสนทนา สามารถพูดจาไกล่เกลี่ย เมื่อมีกรณีพิพาทระหว่างกลุ่มบุคลากรในหน่วยงาน และพูดคลี่คลายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุม ให้แจ่มใสขึ้นได้

#### 2.1.2.6 ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (As a coordinator)

กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานที่ดี หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ นอกจากประสานกับบุคคลในองค์กรแล้ว ยังสามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือและร่วมแก้ปัญหาในองค์กรด้วย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและฝึกฝนเกี่ยวกับการเขียน การพูด สำหรับใช้ในการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิภาวี โรจนะ(2551, น.22) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

เบอร์นาร์ด (Barnard, 1961 อ้างถึงใน สมบัติ จันทริกา, 2553, น.65) หัวหน้าฝ่ายในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน เนื่องจากการทำงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน การประสานงานจึงมีความสำคัญมาก ที่จะทำให้ฟันเฟืองทุกขนาดของเครื่องจักรทุกขนาดทำงานสัมพันธ์กัน ดังนั้น การทำงานในระบบการทำงานจำเป็นต้องดำเนินให้เกิดขึ้นทุกระดับ การให้ความรู้และข่าวสารในการทำงานให้ทราบโดยทั่วถึงกันอย่างถูกต้อง

ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2557, น.11) กล่าวว่า ผู้บริหารจะติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกำหนดเวลา แก้ปัญหาและทำให้งานบรรลุเป้าหมายคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ไกล่เกลี่ย ความไม่ลงรอยและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน้าที่สำคัญ ในองค์กร ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้เกิดการผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ในการบริหารงาน และวิธีการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งแจ้งเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารสามารถประสานงานได้กับทุกฝ่ายในองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร หน่วยงานต่างๆ ได้ร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีใจกว้างและหูตาที่กว้างไกล เข้ากับทุกคนได้และประสานงานในทางสร้างสรรค์

#### 2.1.2.7 ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (As a social man)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.253) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะด้านการเข้าสังคม ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความน่าไว้วางใจ มีบุคลิกภาพดี มีความซื่อสัตย์และจริงใจสามารถเข้ากับทุกคนได้ ไม่ถือตัว มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ เป็นผู้ที่มึนน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ

อุวรรณดา อิศรุตยวงศ์ (2551, น.81) การรู้จักมักคุ้น การแสดงความเป็นมิตร การมีความสนิทสนม การเป็นส่วนตัวและการมีความสามารถที่จะพูดภาษาเดียวกันกับคนหรือกลุ่มที่เราระจะไปติดต่อ ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจและการประสานงานอันดีต่อกัน

สมบัติ จันทริกา (2553, น.67) การเข้าสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถเข้ากับคนในสังคมได้ ถือว่าการเข้าสังคมเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำสามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลา และทุนทรัพย์ส่วนตัวในบางโอกาสเพื่อนำบุคคลต่างๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร ดังนั้น การเข้าสังคมในระดับต่างๆ ผู้นำจะต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

เบนนิส (Bennis, 1986 อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2551, น.132) ผู้นำไม่ใช่คนที่แตกต่างไปจากคนธรรมดา อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การอุทิศตน มีความถ่อมตน ใจกว้าง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวได้เหมาะสม แสดงความเป็นมิตรและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ เป็นผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้าง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเป็นมิตรกับทุกคน ร่วมสร้างสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการ สมาคม ชมรม หรือมูลนิธิต่างๆ อยู่เสมอ เป็นที่ยอมรับของชุมชน และทุกหน่วยงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า แต่ละทฤษฎีมีพื้นฐานความเชื่อและการนำไปใช้ต่างกัน บางทฤษฎีมีความเชื่อสอดคล้องกัน แต่อาจมีบาง

รายละเอียดต่างกัน และจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ เป็นทฤษฎีที่สามารถปรับใช้ได้กับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นระบบการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด การให้การยอมรับนับถือ การให้เกียรติกันในสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การโน้มน้าวจิตใจเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย มีการประสานงานที่เป็นระบบ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้เข้าสังคมได้ดี ซึ่งที่กล่าวมานี้ล้วนสอดคล้องและส่งเสริมกับบริบทของสถานศึกษาทั้งสิ้น พฤติกรรมผู้นำมีบทบาทสำคัญในหลายๆ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตามในองค์กร ไปสู่ทิศทางที่กำหนดร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานและต่อตัวผู้บริหารเอง เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถที่จะพัฒนาต่อไปได้

## 2.2 แนวคิดของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### 2.2.1 ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2551, น.1) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยมีวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษาและบุคลากรเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติด และการมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูผู้เกี่ยวข้อง หรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.13) ให้ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

จุรีรัตน์ มีพันธ์ (2553, น.13) ให้ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับการบริหารทั้งระบบ



ของสถานศึกษา โดยอาศัยศักยภาพและความสัมพันธ์ของนักเรียนที่มีต่อครู มีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด รวมถึงการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์ และมีความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของตน

ดาวรุ่ง มุกดาภิจ (2554, น.15) ได้สรุปความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือประกอบการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในและนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาโดยดำเนินงานตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การปรับปรุงแก้ไข และการส่งต่อ

มธุริน แผลงจันทิก (2554, น.9) ได้ให้ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า กระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนวิธีการ โดยประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีพัฒนาการ และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ศุภฎี ศรีจำปา (2557, น.35) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีขั้นตอน โดยมีการประสานงาน หรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในการพัฒนา ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิต โดยมีกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการ และเครื่องมือที่มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคนมีส่วนร่วม

จตุกรณ นิสสัย (2558, น.14) ได้สรุปความหมายของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีองค์ประกอบ มีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการดำเนินงานพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน

สรุปได้ว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนวิธีการ มีการประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อดำเนินการช่วยเหลือ แก้ไข พัฒนานักเรียนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เตรียมศักดิ์ อินอุเทน (2551, น.14) กล่าวถึงความจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ในการปฏิรูปวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ได้คุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ตามการประกันคุณภาพการศึกษาด้านปัจจัย คือ ครูที่ระบุในมาตรฐานที่ 2 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนานักเรียน คือ การมีความรัก เอื้ออาทร เอาใจใส่ ดูแลผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์และสุขภาพจิตที่ดี พร้อมทั้งจะแนะนำและร่วมกันแก้ปัญหาของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ คือ นอกจากจะทำหน้าที่ครูผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่อื่นๆ ที่เป็นการสนับสนุนหรือพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ ทั้งดี เก่ง มีสุข ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านผลผลิต คือ นักเรียน ในการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 4 ที่มุ่งให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 5 มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา มาตรฐานที่ 6 รู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้และมีบุคลิกที่ดี มาตรฐานที่ 7 มีสุขนิสัยสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ ซึ่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานดังกล่าวได้ โดยผ่านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 1 ที่ให้โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 4 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มาตรฐานที่ 7 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ในการจัดและพัฒนาศึกษา ดังนั้นระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเป็นระบบที่สามารถดำเนินการเพื่อรับการประกันคุณภาพได้ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการ

เพ็ญศรี นิตยา (2551, น.12) ได้ให้แนวความคิดว่า ความสำคัญและความจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแบบไร้พรมแดน ก่อให้เกิดการหลั่งไหลแลกเปลี่ยนของวัฒนธรรมทั่วโลก ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีการรับรู้ ความคิด เจตคติ และพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสังคมมีมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาเสพติดที่แพร่ระบาดในหมู่นักเรียนนักศึกษา ปัญหาพฤติกรรมวัยรุ่นที่

นิยมความฟุ่มเฟือยและไม่เหมาะสม ปัญหาพฤติกรรมทางเพศ ทั้งในด้านการมีเพศสัมพันธ์ในช่วงอายุที่เร็วขึ้น ปัญหาการพนัน ปัญหาการก่ออาชญากรรมที่เกิดจากการควบคุมตัวเองไม่ได้จากฤทธิ์ของยาเสพติด ล้วนกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสงบสุขของสังคม ดังนั้น ภาวะความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เติบโตไปตามความมุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้วยความรักและเมตตาต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตองงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีจุดมุ่งหมาย คือ 1) มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านต่างๆ ของการศึกษา คือ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม 2) มุ่งให้คนไทยมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้เด็กและเยาวชนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสังคม เช่น ติดการพนัน นิยมเสี่ยงโชค การมั่วสุมในหอพัก ไม่ชอบไปโรงเรียน หนีเรียน ทำร้ายรังแกกันเอง หมกมุ่นกับสื่อที่ไม่สร้างสรรค์ นิยมบริโภคอาหารกรูบกรอบ อาหารที่ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เครียด ซึมเศร้า มองโลกในแง่ร้าย ไม่สนใจต่อปัญหาสังคม อย่างไรก็ตามสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ดังนี้

1) ปัจจัยเสี่ยงคือสภาพครอบครัว สภาพครอบครัวเป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน พฤติกรรมเป็นปัญหาเด็กและเยาวชน เป็นผลมาจากการเลี้ยงดูด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม ส่งเสริมให้แสดงออกในทางที่ไม่ถูกต้อง ปล่อยปละละเลย เรียนรู้การใช้ความรุนแรงจากสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวแตกแยก ผู้ปกครองบีบบังคับ กดดัน และคาดหวังในตัวเด็กเกินกว่าความเป็นจริง ไม่มีบรรยากาศที่สร้างความรัก ความอบอุ่น ความสมัครสมานสามัคคีเติบโตในท่ามกลางความสับสน ไม่คาดหวัง ขาดการอบรมบ่มนิสัยและไม่มีจุดหมายปลายทางในชีวิต

2) ปัจจัยเสี่ยงจากโรงเรียน โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สองของเด็ก เป็นบ่อเกิดของคุณงามความดี โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม แต่โรงเรียนจำนวนไม่น้อยยังขาดความพร้อมที่จะทำให้เด็กและเยาวชนเป็นคนที่สมบูรณ์ตามความมุ่งหวังของสังคม

3) ปัจจัยเสี่ยงจากชุมชนและสังคม ความล้มเหลวในชีวิตเด็กและเยาวชน เป็นความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และต้นทุนทางความรู้สึกรักของผู้ปกครองอย่างประเมินค่าไม่ได้ สังคมไทยยังละเลยต่อการจัดระเบียบแบบแผนในชุมชน ชุมชนอ่อนแอขาดสัมพันธ์ภาพที่ค้ำระหว่างสมาชิกในสังคม ต่างคนต่างอยู่ เอาหูไปนา เอาตาไปไร่ ปล่อยให้มีการแสวงหาผลประโยชน์จากเด็กและเยาวชน ยอมรับการเติบโตและขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ไม่สร้างสรรค์ ละเลยต่อปัญหาของเด็กและเยาวชน ไม่ให้ความสำคัญต่อท่าทีของเด็กและเยาวชน มองเด็กและเยาวชนที่ประสบปัญหาด้วยทัศนคติและท่าทีที่ตอกย้ำซ้ำเติม

4) ปัจจัยเสี่ยงจากเพื่อน เพื่อนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อชีวิตเด็กและเยาวชน เป็นธรรมชาติที่เด็กและเยาวชนทุกคนต้องมี แต่เพื่อนก็เป็นดาบสองคมที่อาจทำให้เด็กและเยาวชนจำนวนไม่น้อยก้าวพลาด เช่น เพื่อนที่มีนิสัยเกเร เป็นอันธพาล เสเพล สามีทะเลเทเมา การคบเพื่อนที่มีพฤติกรรมโน้มเอียงไปในทางก้าวร้าว เสี่ยงภัย มั่วสุม เบี่ยงเบน หรือการได้รับแรงบีบบังคับ กดดัน ข่มขู่ หรือการไม่ได้รับการยอมรับจาก กลุ่มเพื่อน ซึ่งสภาพการดังกล่าวล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนทั้งสิ้น

5) ปัจจัยเสี่ยงต่อบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียน เด็กและเยาวชนแต่ละคนมีภาวะด้านพัฒนาการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพภายในและภายนอกตามสภาพความเป็นตัวตนที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น มีข้อจำกัดเกี่ยวกับพัฒนาการทางสมอง และการรับรู้ มีความตระหนักในคุณค่าความสำคัญของตนเอง ขาดทักษะในการคิด บกพร่องทางการเรียนรู้ ปฏิเสธค่านิยมหรือหลักศาสนาที่คนส่วนใหญ่นับถือ ไม่มีทักษะในการสื่อสาร ปฏิเสธไม่เป็น ควบคุมอารมณ์และความเครียดไม่ได้ รวมทั้งการมีปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

มธุริน แผลงจันทิก (2554, น.9) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากในสังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้นักเรียนมีปัญหา ซึ่งตัวนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน และสถานศึกษาต้องพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามศักยภาพ โดยใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

สุบัน พรเวียง (2557) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน

ทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม

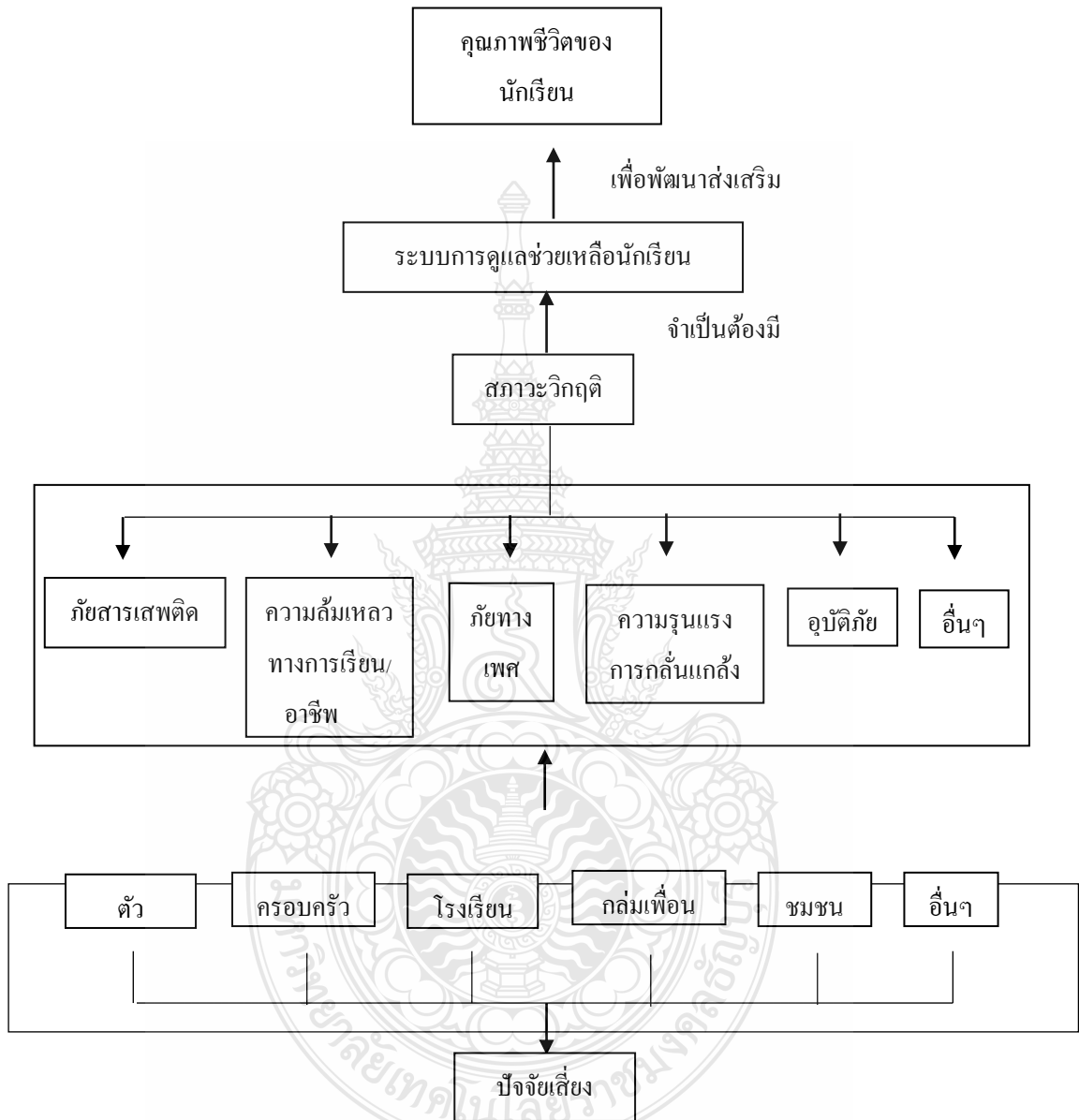
กรมสุขภาพจิต (2551,น.1) กล่าวถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังไว้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรัก ความเมตตาที่มีต่อศิษย์ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโต งอกงาม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป

สรุปได้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสำคัญและความจำเป็น คือ

การจะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งร่างกาย ความคิด สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ต้องมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริม พัฒนาหรือป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้นักเรียนทุกคนมีศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียน คือ พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งวิธีการ เครื่องมือ ที่มีมาตรฐานคุณภาพ ตรวจสอบได้ โดยมีครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดูแลนักเรียน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถสรุปกรอบแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้อาศัยทฤษฎีของการแนะแนวมาใช้ในกระบวนการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวไว้ ดังนี้

ฮัมฟรีย์ (Humphrey, 1954 อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2551, น.53) ได้กำหนดการบริหารงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์งานแนะแนว 2) กำหนดหน้าที่ในงานแนะแนว 3) กำหนดบุคลากร 4) ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในองค์การ 5) ชี้แจงรายละเอียดของงานแนะแนว 6) จัดทรัพยากร และ 7) วางแผนเพื่อประเมินงานแนะแนว

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีขั้นตอน โดยมีการประสานงาน หรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองในการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ นักเรียน ได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา เป็นหลักในการดำเนินงาน

### 2.2.3 องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กรมสามัญศึกษา (2544, น.9) ได้สรุปองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เนื่องจากความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน
- 2) การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เพื่อจัดนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ และ กลุ่มเสี่ยงมีปัญหา
- 3) การส่งเสริมนักเรียน ช่วยในการป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ
- 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากมาใช้ในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป
- 5) การส่งต่อ เป็นการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียน ได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและเร็วยิ่งขึ้น

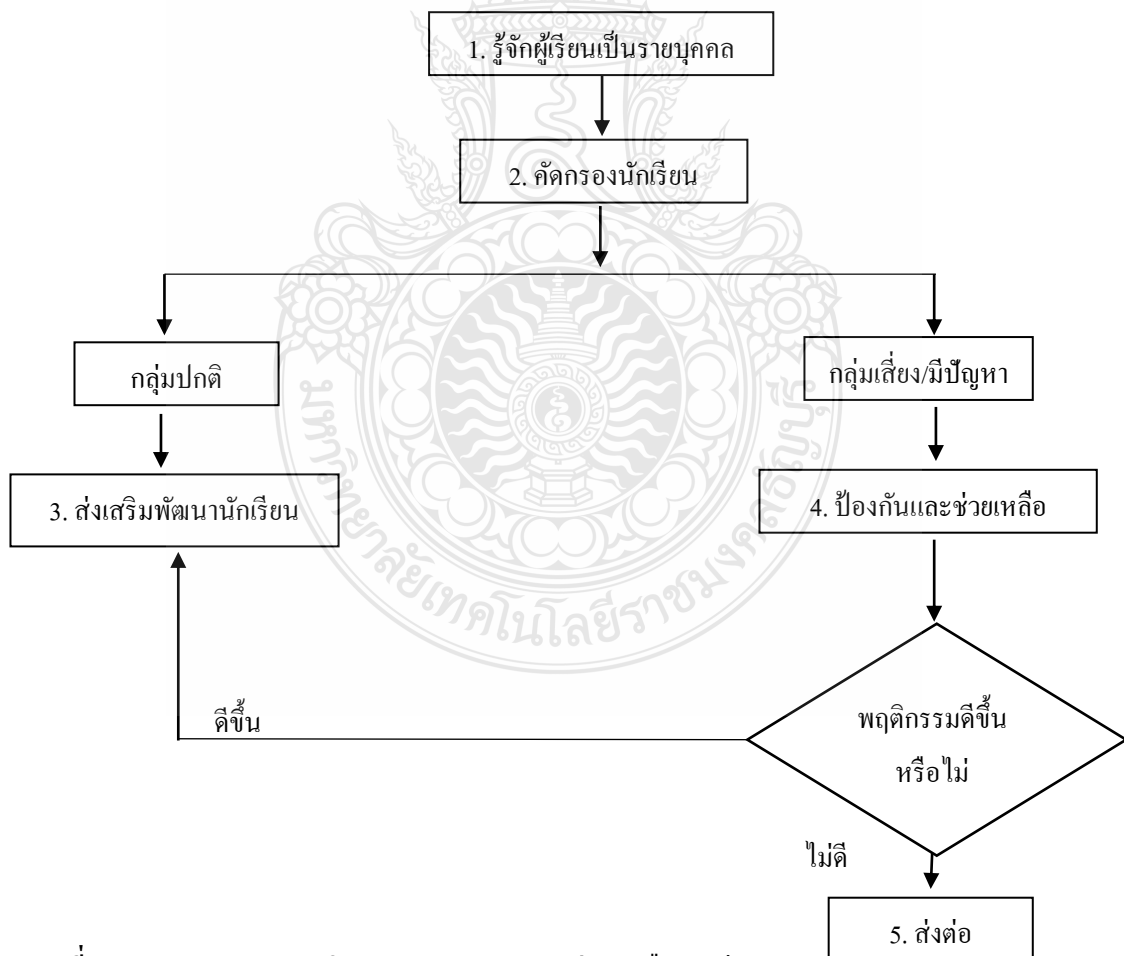
ดาวรุ่ง มุกดาจิก (2554, น.29) ได้สรุปองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่าองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 5 ประการ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ โดยมีการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักเรียน มีข้อมูล วิธีการ เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และช่วยเหลือนักเรียนตรงกับสภาพ และทันการณ์

ทัศนีย์ ไชยเจริญ (2555) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การรู้จักนักเรียนรายบุคคล มีการดำเนินการโดยการจัดกิจกรรมการออกเยี่ยมบ้าน จากนั้นจึงสรุปผลการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและการสรุปจากระเบียบสนทนา

### 2.2.3 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายของกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ ดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกระบวนการที่เป็นระบบและมีขั้นตอน โดยมีการประสานงานหรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่ทวีความรุนแรงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ ครอบครัวยุติธรรมเสี่ยงทางเพศ ยาเสพติด และปัญหาอื่นๆ อีกมากมาย การที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินงานตามวิธีการและองค์ประกอบของกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังภาพที่ 2.3 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน



2.2.3.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างและมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสามารถหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวก ด้านลบ ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

จอร์จัน มีพันธ์ (2553, น.13) ได้กล่าวถึงการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ดังนี้ จัดครูให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มในสัดส่วน ครู:นักเรียน คือ 1: 20-25คน โดยมีทีมประสานกำหนดวิธีการและเครื่องมือรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีทีมอบรมวิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและมอบหมายให้ครูไปดำเนินการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล หากข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีครบถ้วนต่อการนำไปใช้ในการคัดกรองนักเรียน ให้ดำเนินผลการสรุปรายงานผลไปตามลำดับขั้น หากข้อมูลไม่ครบถ้วนเพียงพอสำหรับการคัดกรองนักเรียน ให้ทบทวนและปรับวิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพิ่มเติม โดยกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านความสามารถ ด้านสุขภาพและด้านครอบครัว พอสรุปได้ดังนี้

1) ระเบียบสะสม เป็นเครื่องมือในรูปแบบของเอกสารเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กรอกข้อมูล และครูนำข้อมูลเหล่านั้นมาศึกษาพิจารณาทำความเข้าใจนักเรียนเบื้องต้น หากข้อมูลไม่เพียงพอ หรือมีข้อสังเกตบางประการ ก็ควรหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสอบถามจากนักเรียนโดยตรง การสอบถามจากครูอื่นๆ หรือเพื่อนๆ ของนักเรียน เป็นต้น รวมทั้งการใช้เครื่องมือทดสอบต่างๆ หากครูดำเนินการได้รูปแบบ และรายละเอียดในระเบียบสะสมของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละโรงเรียน แต่อย่างน้อยควรครอบคลุมข้อมูลทั้งด้านการเรียน ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว ระเบียบสะสมเป็นข้อมูลส่วนตัวนักเรียน จึงต้องเป็นความลับและเก็บไว้อย่างคิมิให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเด็กอื่นๆ มารื้อค้นได้ หากเป็นไปได้ควรเก็บไว้กับครูและมีผู้เก็บระเบียบสะสมให้เรียบร้อย ระเบียบสะสมควรเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปีการศึกษา หรือ 6 ปีการศึกษา และส่งต่อระเบียบไปยังครูคนใหม่ในปีการศึกษาต่อไป หรืออาจจัดครูดูแลนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนจบมัธยมศึกษาในแต่ละระดับ หรือจนจบ 6 ปีการศึกษาก็ได้

2) แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) ไม่ได้เป็นแบบวัดหรือแบบทดสอบ แต่เป็นเครื่องมือสำหรับการคัดกรองนักเรียนด้านพฤติกรรม การปรับตัวที่มีผลเกี่ยวข้องกับสภาพจิต ซึ่งจะ

ช่วยให้ครูมีแนวการพิจารณานักเรียนด้านสุขภาพจิตมากขึ้น แบบประเมินพฤติกรรมเด็กเป็นเครื่องมือที่กรมสุขภาพจิตเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยพัฒนาจากแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก The strengths and difficulties questionnaire (SDQ) ประเทศเยอรมนี ซึ่งใช้กันแพร่หลายในแถบยุโรปเพราะมีความเที่ยงและความตรง จำนวนข้อไม่มากนัก คณะผู้จัดทำของกรมสุขภาพจิต โดย แพทย์หญิง พรรณพิมล หล่อตระกูล เป็นหัวหน้าคณะ ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและความตรงของแบบประเมิน และหาเกณฑ์มาตรฐาน (Norm) ของเด็กไทย แบบประเมินพฤติกรรมเด็กมี 3 ชุด คือ ชุดที่ครูเป็นผู้ประเมินเด็ก ชุดที่ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมินเด็ก และชุดที่เด็กประเมินตนเอง ทั้ง 3 ชุด มีเนื้อหา และจำนวนข้อ 25 ข้อเท่ากัน ทางโรงเรียนอาจเลือกใช้ชุดที่นักเรียนประเมินตนเองชุดเดียว

ปิยะพร ป้อมเกษตร์ (2550, น.6) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และด้านอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้ วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนมีการจัดทำและใช้ระเบียบวินัย หรือเอกสารในรูปแบบอื่น ในการจัดทำผลการเรียนของนักเรียนแต่ละรายวิชา มีการจัดทำและใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน มีการใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนด้านความสามารถ สุขภาพ การเรียนและครอบครัว และมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อศึกษาพฤติกรรมนักเรียนขณะอยู่บ้าน และสังเกตสภาพความเป็นอยู่ภายในครอบครัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.6) เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านลบและด้านบวก ดังนั้น การได้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดคะเน โดยเฉพาะการแก้ปัญหาหนักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียน หรือเกิดได้น้อยที่สุด ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ครูที่ปรึกษาควรมีประกอบด้วย ข้อมูล 3 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) ด้านความสามารถ แยกเป็นด้านการเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการเรียนเฉลี่ย และด้านความสามารถอื่นๆ บทบาทพิเศษ ความสามารถพิเศษต่างๆ 2) ด้านสุขภาพ แยกเป็นด้านสุขภาพร่างกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก โรคประจำตัว การได้ยิน การมองเห็น และด้านสุขภาพจิต และพฤติกรรม เช่น ความประพฤติ บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคม 3) ด้านครอบครัว แยกเป็นด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ของครอบครัว อาชีพของผู้ปกครอง ค่าใช้จ่ายใน

ครอบครัว ด้านการคุ้มครองนักเรียน เช่น จำนวนพี่น้อง สถานภาพของบิดา มารดา ลักษณะที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม บุคคลที่รับผิดชอบนักเรียน ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว การใช้ยาเสพติดการติดสุรา การพนัน และด้านอื่นๆ ที่ครูพบเพิ่มเติม ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จิราพัชร เดชวิจิต (2554, น.6) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน การศึกษาข้อมูล และการทดสอบ เพื่อให้สามารถนำไปวางแผนในการป้องกันช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

ไบรอัน (Bryan, 1977 อ้างถึงใน สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2547, น.44) เห็นว่า เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้มักจะเกิดความยุ่งยากในการแปลความหมาย หรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับการกระทำของนักเรียน มักแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับบุคคลและสถานที่ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่า เด็กด้อยความสามารถทางการเรียน มีแนวโน้มว่าจะขาดทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ไม่สามารถเข้าถึงความรู้สึกของคนอื่น ได้ เข้าสังคมไม่เป็น มักที่จะเก็บตัวอยู่คนเดียว ขาดสมาธิในการทำงาน และที่เป็นผลกระทบ คือ ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการที่ครูที่ปรึกษา หรือครูแนะแนวจะต้องศึกษานักเรียนในความรับผิดชอบของตน เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ตามบทบาทหน้าที่ภาระงานของครูและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และปฏิทินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบสะสม แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) และการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียน

2.3.2 การคัดกรองนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (2556) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้น สถานศึกษาควรมีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่า ความรุนแรงหรือความถี่เท่าไรจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา การคัดกรองนักเรียนจะแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม 1) กลุ่มปกติ หมายถึง นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเอง หรือสังคมส่วนรวมในด้านลบ 2) กลุ่มเสี่ยง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขต การปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียนเปลี่ยนแปลง

ไปในทางลบ 3) กลุ่มมีปัญหา นักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบ วิธีการทำการคัดกรองนักเรียน (1) ทำSDQ (2) จัดกลุ่มนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เครื่องมือในการคัดกรอง (1) แบบประเมิน SDQ (2) เกณฑ์การคัดกรองที่ฝ่ายปกครองของโรงเรียนตั้งขึ้นการคัดกรอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.39-42) การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลรายละเอียดแต่ละด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์และประเมินแล้วว่าปกติ ไม่มีปัญหาทางการเรียน ความประพฤติ ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นต้น

2) กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มประสบปัญหา คือ นักเรียนที่ได้รับการประเมินแล้วว่า จะต้องได้รับการช่วยเหลือ ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหา ตามกรณีความรุนแรง ผลการคัดกรองนักเรียนครูควรระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งต้องเก็บไว้เป็นความลับ ไม่ทำให้นักเรียนรับรู้ได้ว่าตนถูกจัดอยู่ในกลุ่มใด เพราะจะมีผลต่อความรู้สึกอย่างรุนแรงของนักเรียน ทั้งต่อตนเองและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในกลุ่ม นอกจากนี้การสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนต้องระมัดระวังด้วยเช่นเดียวกัน เพราะผู้ปกครองนักเรียนบางคนอาจรับไม่ได้ ถ้ารู้ว่าบุตรหลานของตนเองมีความผิดปกติไปจากคนอื่น ๆ

จิราพัชร เดชวิจิต (2554, น.7) การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรอง ซึ่งเป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้น ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความรุนแรงหรือความถี่ของปัญหา โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษามีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน ให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

สรุปได้ว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน มีการศึกษาเป็นรายบุคคล บันทึกผลการศึกษา และรายงานผลการศึกษา เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และ กลุ่มมีปัญหา เพื่อครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว จะได้นำวิธีดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยมีการคัดกรองนักเรียนจากระเบียบนสะสม แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) การเยี่ยมบ้านนักเรียน และแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) แล้วนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริมนักเรียน

2.3.3 การส่งเสริมนักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง กลายเป็นนักเรียนกลุ่มมีปัญหา หรือกลุ่มช่วยเหลือ และเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงกลุ่มช่วยเหลือ/มีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวถึงการใช้กิจกรรมโฮมรูมเพื่อเป็นการส่งเสริมนักเรียนว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่โรงเรียนขึ้นพื้นฐานในต่างประเทศ นิยมนำมาใช้ในการช่วยเหลือดูแลเด็กในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องการเรียนรู้และชีวิตทุกด้าน โดยมีผลการประเมินยืนยันถึงข้อดีของการใช้กิจกรรมโฮมรูม จากโรงเรียนหลายแห่งว่า สามารถช่วยลดปัญหาและช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการในแต่ละด้าน ทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญาดีขึ้น รูปแบบของกิจกรรมโฮมรูม สามารถจัดได้หลากหลายไม่เพียงแต่ในลักษณะการพูดคุย โต้ตอบกันของครูและนักเรียนเท่านั้น หากยังสามารถจัดในลักษณะเกม การแสดงละคร หรือการลงมือฝึกปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ได้ลึกซึ้งขึ้น และเกิดความสนุกสนาน ส่วนประเด็นในการพูดคุยนั้น ทั้งครูและนักเรียนสามารถช่วยกันกำหนดได้กว้างขวางตามความสนใจ ความจำเป็น และสอดคล้องกับประโยชน์ของนักเรียน ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการจัดโฮมรูม

มธุริน แผลงจันทร์ (2554, น.29) สรุปว่า การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพมากขึ้น

ชมรมจิตแพทย์เด็กและวัยรุ่นแห่งประเทศไทย (2557) กล่าวถึง การส่งเสริมนักเรียนว่า การเสริมลักษณะเด่นโดยฝึกความสามารถด้านอื่นไปพร้อมกันแต่ละคน มีจุดเด่น ความชอบ ความถนัดแตกต่างกัน แต่ก็ยังมีส่วนที่ต้องส่งเสริมด้านอื่นอีก ดังนั้น การเลือกกิจกรรมเฉพาะจนเกิดการเรียนรู้ เช่น การเรียนพิเศษ การเรียนเปียโน คอมพิวเตอร์ ฝึกพูดภาษา ทำกับข้าว ว่ายน้ำ จะฝึกได้สั้นๆ เช่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่สม่ำเสมอจะช่วยให้เกิดความสามารถเกิดขึ้นในระยะยาวได้ แต่จะได้เพื่อนหรือต้องปรับตัวเข้ากับคนอื่นน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ การเข้าค่ายฤดูร้อนระยะยาว ที่เน้นการอยู่ร่วมกับคนอื่น จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านอารมณ์ การปรับตัวและการเข้าสังคมได้

โรเจอร์ส (Rogers, 1993 อ้างถึงใน จตุพล กาญจนเมธี, 2551, น.168) ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ โรเจอร์สเชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่ดี มนุษย์มีแรงจูงใจไปในทางบวก มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (rational) เป็นผู้ได้รับการขัดเกลา (socialized) เป็นผู้สามารถตัดสินใจเลือกทางชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีอิสระเพียงพอและในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มนุษย์จะพัฒนาตนเองได้เต็ม

ศักยภาพ (full potential) ฉะนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้นำตนเอง (self-directing) และภายใต้สภาพการณ์ที่มีเงื่อนไขอันเหมาะสม มนุษย์จะพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลไปสู่การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization)

ครรรชิต เมฆขลา (2552, น.31) กล่าวว่าในการพัฒนานักเรียนครูประจำชั้นครูที่ปรึกษา ควรให้ความเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหา นั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและแก้ไข ปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การพัฒนานักเรียนมีวิธีการ และเทคนิคหลายวิธี เช่น การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนให้น่าสนใจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมซ่อมเสริม กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง การติดตามรายงานผู้ที่เกี่ยวข้อง การช่วยเหลือนักเรียนนั้นมีหลายเทคนิค แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษา จำเป็นต้องดำเนินการ มี 2 ประการ คือ 1) การให้การปรึกษาเบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อการช่วยเหลือ การพัฒนานักเรียน ต้องพิจารณาสาเหตุของปัญหาให้ครบถ้วน และหาวิธีการช่วยเหลือให้เหมาะสมกับสาเหตุนั้นๆ เพราะปัญหามิได้เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่อาจจะเกิดจากหลายสาเหตุที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีปัญหา

จันทิตา พลุทยานานนท์ (2552) กล่าวถึงการพัฒนาเด็กที่มีปัญหาการเรียนว่า เป้าหมายที่สำคัญ คือ ให้ประสบความสำเร็จในการเรียน และป้องกันปัญหาพฤติกรรมที่อาจตามมา ต้องให้การช่วยเหลือทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน โดยทำงานเป็นทีม ต้องมีความร่วมมือกันระหว่างพ่อแม่ ครู กุมารแพทย์ และมีการติดต่อประสานงานกันสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่าการส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การส่งเสริม พัฒนาสนับสนุนให้นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษา มีนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ และ กลุ่มเสี่ยง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และควบคุมตนเองให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม การประชุมครู และการประชุมผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดประชุมชี้แจงโครงการ พร้อมทั้งบันทึกผลการดำเนินงาน การประเมินผล และรายงานผลการประเมิน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

2.3.4 การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มช่วยเหลือ จะต้องให้ความดูแล

เอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีช่วยเหลือ โดยไม่ปล่อยให้แต่ละเลยนักเรียนทั้งสองกลุ่ม จะต้องป้องกัน และช่วยเหลือนักเรียนให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

วิโรจน์ สุรสาคร (2550, น.50) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนที่มีกลุ่มเสี่ยง/ปัญหานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่ใกล้ชิดเป็นพิเศษ และหาวิธีการช่วยเหลือ รวมทั้งการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยให้แต่ละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกัน และแก้ไขปัญหานี้ให้กับนักเรียน มีวิธีการหลักๆ ดังนี้ 1) การให้การปรึกษาเบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรม เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา และ 3) การติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จิราพัชร เศษวิจิต (2554, น.7) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข หมายถึง การดูแลเอา ใจใส่ และช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหา จำต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยให้แต่ละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การให้คำปรึกษาเบื้องต้น กิจกรรมในชั้นเรียน การสื่อสารกับผู้ปกครอง กิจกรรมเสริมหลักสูตรและ การเยี่ยมบ้านนักเรียน

เคอร์เรย์ (Corey, 1993 อ้างถึงใน จตุพล กาญจนเมธี, 2551, น.167) การให้คำปรึกษา ตามแนวทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการให้คำปรึกษาจะเน้นไปที่ตัวของผู้รับ คำปรึกษา มากกว่าความทุกข์หรือปัญหาของผู้รับคำปรึกษา เน้นให้ผู้รับคำปรึกษายอมรับความจริงไม่ บิดเบือน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง รู้ว่าตนเองมีค่าและพยายามพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวันของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านส่วนตัว การเรียน และการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เพื่อให้เกิดการยอมรับ นำไปสู่ความเข้าใจ ตนเองและบุคคลที่มีประสบการณ์เปิดกว้าง

สรุปได้ว่า การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข หมายถึง การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การ เตรียมความพร้อมของนักเรียน การประสานงานและสนับสนุนจากครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง มีการ จัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมป้องกัน และการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาของนักเรียน มีกิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมเสริม หลักสูตร กิจกรรมการแก้ไขปัญหา กิจกรรมตามความถนัดของตนเอง กิจกรรมให้รู้จักจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาตนเอง ครูมีการบันทึกผลการดำเนินงาน การประเมินผล และรายงานผลการประเมิน เพื่อ ประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

2.3.5 การส่งต่อนักเรียน เป็นการช่วยเหลือนักเรียน โดยที่ครูที่ปรึกษาอาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันที ก็อาจส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลือทันที ซึ่งการส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.3.5.1 การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้ ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา เช่น ครูพยาบาล ครูแนะแนว ครูปกครอง ฯลฯ

2.3.5.2 การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด หรือต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะทางสำหรับการส่งต่อ

ก้องภพ ยีหระ (2550) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เขตตรวจราชการที่ 6 คือ การจูงใจ การควบคุมการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชยานนท์ มูลพิมพ์ (2550) ได้ศึกษาระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมนักเรียน การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน

ปิยะพร ป้อมเกษตร์ (2550, น.8) กล่าวว่า ด้านการส่งต่อ หมายถึง การส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในกรณีปัญหาของนักเรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น วัดได้จากโรงเรียนมีการจัดทำแบบบันทึกการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จัดทำรายงานแจ้งผลการช่วยเหลือนักเรียนไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการสรุปข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือ และวิธีการช่วยเหลือที่ผ่านมา รวมทั้งผลที่เกิดจากการช่วยเหลือ ให้ผู้รับการช่วยเหลือนักเรียนทราบ มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อ มีการติดตามการช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งต่อไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และแจ้งผลการช่วยเหลือให้ผู้ปกครองทราบ

จิราพัชร เดชวิจิต (2554, น.7) ให้ความหมายการส่งต่อนักเรียนว่า กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีเด็กมีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อ



ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลือ อย่างเหมาะสมต่อไป

สรุปได้ว่า การส่งต่อ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีนักเรียนมีความสามารถพิเศษ นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และนักเรียนด้อยโอกาสควรส่งต่อ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม กำหนดแนวทางในการส่งต่อไว้ 2 แบบ คือ การส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอกสถานศึกษา มีการนิเทศติดตาม การบันทึกผล การประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ก้องภพ ยี่หระ (2550, น.116) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมของการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 คือ มีการสร้างแรงจูงใจ การควบคุมการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ภิรมย์ จันทร์โนดืบ (2552, น.112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านแบบพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ย คือ ด้านมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านกิจสัมพันธ์ 2) ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านของบรรยากาศองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ มีขวัญกำลังใจสูง การฝึกกำลังในการทำงาน การปรับปรุงหน่วยงาน การเอื้ออาทรต่อกัน การไว้วางใจ การมีโอกาในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าทางวิชาการ และทางสังคมอย่างต่อเนื่อง 3) ความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง

เรื่องยศ ครองตรี (2551, น.79) วิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการดำเนินงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาของการดำเนินงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญศรี นิตยา (2551, น.103) วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งรายด้านและรายข้อ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาติ สว่างแสง (2551, น.90) วิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า การดำเนินการวางแผน และด้านการดำเนินการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น การดำเนินงานด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประเภทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาและ โรงเรียนขยายโอกาส มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดีกว่า โรงเรียนประถมศึกษา

มธุรดา ดวงจันทร์ (2553, น.89) วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดไทยवास สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดไทยवास สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการส่งเสริมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ 2) แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดไทยवास สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนควรรายงานผลการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการคัดแยกนักเรียนเพื่อจัดกลุ่ม ด้านการส่งเสริมนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน โรงเรียนควรให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางป้องกัน และแก้ปัญหาให้นักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองให้เข้าใจเหตุผลของการส่งต่อนักเรียน

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คอสซี่ (2007) ได้ศึกษาความสมบูรณ์ในการติดตามประเมินผลดำเนินงานของคณะทำงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า การดำเนินการมีผลกระทบด้านบวกต่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนมีความสมบูรณ์ในระดับปานกลาง

วอลตัน (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาระดับคะแนนในแบบทดสอบมาตรฐานของรัฐ ซึ่งใช้ในโรงเรียนประจำอำเภอ พบว่า โรงเรียนที่ใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าโรงเรียนในกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Sergiovanni (2006) ศึกษาเรื่อง The principal ship: A Reflective Practice Perspective เกี่ยวกับภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ (Principal) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาโรงเรียน พบว่า มีอยู่ 5 แบบแบบที่เกี่ยวข้องกับเจตคติคือ แบบที่ 5 คือ ภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงออกในลักษณะที่มองเห็นได้และที่มองไม่เห็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของโรงเรียน และสร้างเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง เช่น ปรัชญาและอุดมการณ์ในการบริหาร

การศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บรรทัดฐานของโรงเรียน การประสานสัมพันธ์กับชุมชน การทำงานเป็นทีม การสร้างกระบวนการตัดสินใจในรูปแบบประชาธิปไตย

Bennis and Burt (1985) ศึกษาเรื่อง Leaders, the Strategies for Taking Charge พบว่าผู้บริหารควรแสดงบทบาทต่อไปนี้ 1) เข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน 2) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้สะดวก 3) ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้มากขึ้น 4) กระจายอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ 5) ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง 6) สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็น 7) การเปลี่ยนแปลงที่ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อบุคคล 8) อธิบายและชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการที่จะต้องเกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน 9) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 10) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีน้ำใจเอื้ออาทร 11) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึน้ำใจเอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกคน 12) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรรอบข้าง 13) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นควรเกิดขึ้นบนฐานความคิดที่กว้างไกลและมีความรู้ความเข้าใจวิธีการเปลี่ยนแปลง 14) การเปลี่ยนแปลงควรได้รับความเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่จึงเริ่มดำเนินการ 15) การเปลี่ยนแปลงจะต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง 16) การเปลี่ยนแปลงจะต้องยังประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรอย่างสูงสุด 17) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นชอบและคล้อยตามการดำเนินการเปลี่ยนแปลง 18) มีความคาดหวังสูงและกำหนดมาตรฐานความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไว้เป็นเป้าหมาย

Blake and Mouton (1964) ศึกษาเรื่อง The Managerial Grid : The Key to Leadership Excellence โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มาสร้างเป็นตาข่ายการบริหาร ทำให้เกิดรูปแบบผู้นำขึ้น 5 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบเน้นอำนาจและการยอมตามจะให้ความสนใจกับความสำเร็จของงานมากที่สุด สนใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย และใช้อำนาจในการบังคับควบคุม 2) ผู้นำแบบเน้นการเข้าสมาคม 3) ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ไม่สนใจทั้งผลงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่พยายามออกแรงในการทำงาน ผู้นำแบบนี้จึงไม่ใช่ผู้นำ 4) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง ให้ความสนใจทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานแต่สนใจพอประมาณ โดยพยายามรักษาความสมดุลระหว่างผลงานกับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาพอใช้ได้ 5) ผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีมสนใจการสร้างผลงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ พยายามให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ขณะเดียวกันก็ให้ความไว้วางใจให้เกียรติลูกน้อง

ไอเคน (Aiken, 1977 อ้างถึงใน กัทรรกร วงศ์สกุล, 2555) ได้ศึกษาวิจัย พฤติกรรมความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาใน

รัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ทดสอบผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามนั้นอธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเนื้องาน และด้านเนื้องานบุคคล ทั้งที่เป็นจริงและควรจะเป็น หรืออุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์มีความเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร ด้านเนื้องาน และด้านเนื้องานบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างมีนัยสำคัญ

ลิเคิร์ต (Likert, 1961 อ้างถึงใน วิชาดา คุปตานนท์, 2551, น.262-263) ลิเคิร์ต และกลุ่มนักวิจัย จากมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม และศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล เขาแจกแจงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำมีสองลักษณะที่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการดูแลเอาใจใส่ มีความเป็นมิตรภาพมีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือให้ความอบอุ่น มีความปรองดองต่อกันระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีความเอาใจใส่สูง จะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและการให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และอย่างเต็มความสามารถ และพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผล สำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสูงจะมักพิถีพิถันกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการ จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน เนื่องจากพฤติกรรมที่มุ่งคนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ กระตือรือร้น และส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

คลิก (Click, 1991, p.256) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์ใหญ่ จำนวน 475 คน ครูผู้ให้คำปรึกษา จำนวน 148 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐเท็กซัส ระหว่างปี ค.ศ.1969-1970 ผลการวิจัยพบว่า ทั้งอาจารย์ใหญ่ และครูที่ปรึกษา มีทัศนคติที่ตรงกัน ดังนี้ 1) การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาแก่ครู และผู้ปกครอง มีความสำคัญมากเรียงตามลำดับ 2) การให้บริการสนเทศทางด้านอาชีพ การวางแผนด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาทางด้านร่างกาย พบว่า ไม่ใช่หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา 3) หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา คือ การวิเคราะห์

นักเรียนเป็นรายบุคคล การวางตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล และการให้ความช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหาร้ายแรง 4) บริการแนะแนวควรได้รับการปรับปรุงขยายผลในโรงเรียนประถมศึกษาให้มากขึ้น

ฟานากิติ ดลาไมนิ (Dlamini) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน พบว่าผู้บริหาร ครู และนักเรียนส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน คือ ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและนักเรียน สัมพันธ์กับการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องในด้านวัย ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ถิ่นที่อยู่ ศาสนา และการบริหารจัดการของโรงเรียน ทั้งนี้องค์ประกอบดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ทั้งพฤติกรรมกลุ่มและรายบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อสังคม วัฒนธรรม นำมาซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ด้อยคุณภาพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษาหลายๆ ท่าน ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานสถานศึกษา และนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีภาวะผู้นำแล้วต้องมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงาน พร้อมทั้งต้องมีการรู้จักปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีความเอื้ออาทรเป็นห่วงเป็นใย ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือ มีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้ดีเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอน และให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสติปัญญาตามวัยอย่างเหมาะสม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารอย่างเหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ตามกรอบแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 อ้างถึงใน ดุษฎี ศรีจำปา, 2557, น.13) ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี และแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น.35) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และ 5) การส่งต่อ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จมากน้อย

เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียน โดยผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาระบบดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความสำคัญทั้งต่อนักเรียน และสถานศึกษา



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูประจำชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 67 แห่ง ประชากรจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 1,231 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตามตารางของ เคร็จซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 297 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามอำเภอ ได้จำนวน 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จากนั้นสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอมาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในอำเภอ โดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อำเภอ	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ธัญบุรี	1	1	3	2	3	2	4	2	11	7
ลำลูกกา	-	-	1	1	6	3	23	12	30	16
หนองเสือ	-	-	-	-	2	1	24	12	26	13
รวม	1	1	4	3	11	6	51	26	67	36

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียนในแต่ละอำเภอตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มตัวอย่างครูประจำชั้นตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 3.2 - 3.4

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี

โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ		
1. วัดเจียนเขต	110	40
ขนาดใหญ่		
1. ชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ	85	31
2. ธัญญสิทธิศิลป์	63	23
ขนาดกลาง		
1. วัดมูลจินดาราม	30	11
2. วัดแสงสรรค์	50	18
ขนาดเล็ก		
1. วัดสระบัว	12	4
2. วัดนาบุญ	19	7
รวม	369	134

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา

โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ		
1. วัดลาดสนุ่น	61	22
ขนาดกลาง		
1. วัดประยูรธรรมาราม	23	8
2. วัดเกตุประภา	19	8
3. เจริญดีวิทยา	25	9
ขนาดเล็ก		
1. ชุมชนวัดท่าเลทอง	17	6
2. ร่วมจิตประสาท	8	4
3. ร่วมใจประสิทธิ์	18	7
4. รวมราษฎร์สามัคคี	9	4
5. วัดแจ้งลำหิน	10	4
6. วัดชัยมงคลาราม	10	4
7. วัดคอนใหญ่	12	5
8. วัดศทิส	11	4
9. วัดสุวรรณ	18	7
10. วัดโสภณาราม	7	4
11. วัดอติสร	4	2
12. วัดสหราษฎร์บำรุง	19	7
รวม	271	104

**ตารางที่ 3.4** จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอหนองเสือ

โรงเรียนในอำเภอหนองเสือ	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู
ขนาดกลาง		
1. ชุมชนบึงบา	30	12
ขนาดเล็ก		
1. ชุมชนประชาภิกรอำนวยการ	21	8
2. นิกรรายณ์บำรุงวิทย์	7	4
3. นิกรรายณ์บูรณะ	6	3
4. รายณ์สงเคราะห์วิทยา	7	4
5. วัดจตุพิชวรवास	7	4
6. วัดจุฬาราม	12	5
7. วัดเจริญบุญ	8	4
8. วัดธรรมรายณ์เจริญผล	5	3
9. วัดนพรัตนาราม	2	2
10. วัดปทุมนายก	9	5
11. วัดโปรยฝน	8	4
12. วัดพวงแก้ว	10	4
รวม	132	62

**3.2** ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารตามทฤษฎีของ กริฟฟิธส์ 7 ด้าน แยกประเด็น ดังนี้

- 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 6) ด้านการประสานงาน
- 7) ด้านการเข้าสังคม

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล
- 2) การคัดกรองนักเรียน
- 3) การส่งเสริมและพัฒนา
- 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข
- 5) การส่งต่อ

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 43 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการบริหารตามทฤษฎีของ กริฟฟิธส์ 7 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

พฤติกรรมกรรมการบริหาร 7 ด้าน	ข้อที่	จำนวนข้อ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	1-9	9
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	10-14	5
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ	15-19	5
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	20-26	7
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	27-31	5
6. ด้านการประสานงาน	32-37	6
7. ด้านการเข้าสังคมได้ดี	38-43	6
รวม	1-43	43

ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 จำนวน 33 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นครอบคลุมการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำแนกตามตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ข้อที่	จำนวนข้อ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	44-46	3
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	47-54	8
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	55-61	7
4. ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข	62-70	9
5. ด้านการส่งต่อ	71-76	6
รวม	44-76	33

ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 1 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 3 | หมายถึง | การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับปานกลาง   |
| 4 | หมายถึง | การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมาก       |
| 5 | หมายถึง | การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมากที่สุด |

### 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้  
 ขั้นที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating  
 Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการ  
 สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา  
 วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุง  
 เนื้อหาให้ถูกต้อง

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อ  
 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา  
 (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item  
 Objective Congruence : IOC) พบว่าแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.6-1

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
 ประจำชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อตรวจสอบความชัดเจน  
 ของภาษาและนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้  
 โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับ  
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เท่ากับ 0.985 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ  
 นักเรียน เท่ากับ 0.970

ขั้นที่ 7 ได้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล จากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

1.5.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน 100% นำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.6.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ(Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.6.2 นำข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และระดับการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารการศึกษา และการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่า t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F
S.E.b.	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
x	แทน	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
$x_1$	แทน	ด้านการมีความคิดริเริ่ม
$x_2$	แทน	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
$x_3$	แทน	ด้านการให้การยอมรับนับถือ
$x_4$	แทน	ด้านการให้ความช่วยเหลือ
$x_5$	แทน	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ



$x_6$	แทน ด้านการประสานงาน
$x_7$	แทน ด้านการเข้าถึงคนได้ดี
$y$	แทน การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
$\hat{y}$	แทน การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$Z$	แทน การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SS$	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
$MS$	แทน ค่าความแปรปรวน
$df$	แทน ชั้นของความอิสระ

#### 4.2 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	25.3
หญิง	224	74.7
รวม	300	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7	2.3
ปริญญาตรี	225	75.0
ปริญญาโท	68	22.7
ปริญญาเอก	-	-
รวม	300	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	125	41.7
31- 40 ปี	84	28.0
41-50 ปี	62	20.7
51 ปีขึ้นไป	29	9.7
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	160	53.3
6-10 ปี	81	27.0
11-15 ปี	22	7.3
16-20 ปี	11	3.7
20 ปีขึ้นไป	26	8.7
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 ระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.7 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	n=300		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	3.96	0.66	มาก
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.00	0.75	มาก
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ	3.97	0.82	มาก
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.80	0.93	มาก
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	3.97	0.80	มาก
6. ด้านการประสานงาน	4.00	0.76	มาก
7. ด้านการเข้าสังคมได้ดี	4.02	0.73	มาก
รวม	3.96	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80–4.02 โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าสังคมได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ( $\bar{X}$ =4.00, S.D.=0.76) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $\bar{X}$ =4.00, S.D.=0.75) ตามลำดับ และด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.80, S.D.=0.93)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการมีความคิดริเริ่ม

ด้านการมีความคิดริเริ่ม	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารของท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในด้าน การทำงาน หรือโครงการใหม่ๆ	3.81	0.75	มาก	8
2. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ	4.16	.90	มาก	1
3. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติม ในสิ่งที่บุคลากรต้องการ	3.98	0.93	มาก	4
4. ผู้บริหารของท่านส่งเสริม การวางแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.92	0.92	มาก	6
5. ผู้บริหารของท่านสนับสนุน การวางแผนการดำเนิน งานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.98	0.68	มาก	5
6. ผู้บริหารของท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อให้การบริหารงาน ของสถานศึกษาสำเร็จ	4.10	0.74	มาก	2
7. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้	3.87	0.89	มาก	7
8. ผู้บริหารของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรภายนอก หน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้	3.78	0.95	มาก	9
9. ผู้บริหารของท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.94	มาก	3
รวม	3.96	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78-  
4.16 โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ( $\bar{X}$ =4.16,  
S.D.=0.90) รองลงมา ผู้บริหารของท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ

( $\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.74) และผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.78, S.D.=0.95)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้กับบุคลากร	3.92	0.92	มาก	5
2. ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.08	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.99	0.86	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.00	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.01	0.84	มาก	2
รวม	3.99	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.08 โดยเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.99, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}$ =4.08, S.D.=0.83) รองลงมา ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.84) และผู้บริหารของท่านแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.92, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.94	มาก	5
2. ผู้บริหารของท่านยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรที่ ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.02	0.86	มาก	2
3. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตามศักยภาพของ บุคลากร	3.94	1.02	มาก	3
4. ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.85	1.02	มาก	4
5. ผู้บริหารของท่านไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาเป็น ของตน	4.22	0.79	มาก	1
รวม	3.97	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82-4.22 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.97, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตน ( $\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.79) รองลงมา ผู้บริหารของท่านยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ( $\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.86) และ ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.82, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 2  
ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ด้านการให้ความช่วยเหลือ	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงความห่วงใย เมื่อ บุคลากรประสบปัญหา	3.94	1.15	มาก	1
2. ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่บุคลากรอย่างเสมอภาค	3.74	1.19	มาก	5
3. ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการ แก้ปัญหาในเรื่องงาน	3.91	0.91	มาก	2
4. ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการ แก้ปัญหาส่วนตัว	3.60	1.04	มาก	7
5. ผู้บริหารของท่านให้อิสรภาพบุคลากรในการสร้าง สรรค์ผลงาน	3.85	1.03	มาก	3
6. ผู้บริหารของท่านจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความ เหมาะสม	3.74	1.11	มาก	6
7. ผู้บริหารของท่านจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.79	1.01	มาก	4
รวม	3.80	0.93	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง  
3.60–3.94 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.80, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่  
ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบ  
ปัญหา ( $\bar{X}$ =3.94, S.D.=1.15) รองลงมา ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหา  
ในเรื่องงาน ( $\bar{X}$ =3.91, S.D.=0.91) และผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหา  
ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ( $\bar{X}$ =3.60, S.D.=1.04)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ

ด้านการ โน้มน้าวจิตใจ	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารของท่านสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากร ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา	3.88	1.08	มาก	4
2. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือให้บุคลากร ร่วมกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย	3.85	0.86	มาก	5
3. ผู้บริหารของท่านมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ให้แก่ บุคลากรอย่างชัดเจน	3.92	0.99	มาก	3
4. ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.78	มาก	1
5. ผู้บริหารของท่านแสดงออกด้วยความจริงใจเพื่อให้ งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.06	0.81	มาก	2
รวม	3.97	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85–  
4.16 ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.97, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ  
มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน  
( $\bar{X}$ =4.16, S.D.=0.78) รองลงมา ผู้บริหารของท่านแสดงออกด้วยความจริงใจเพื่อให้งานสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ ( $\bar{X}$ =4.06, S.D.=0.81) และผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือ ให้บุคลากร  
ร่วมกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.86)

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 2  
ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.86	มาก	2
2. ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดความต้องการของ ตนเองให้บุคคลอื่นรับทราบ	3.95	0.76	มาก	6
3. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีระเบียบแบบแผน	3.96	0.80	มาก	5
4. ผู้บริหารของท่านประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.92	มาก	1
5. ผู้บริหารของท่านประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ อย่างเหมาะสม	3.97	0.86	มาก	4
6. ผู้บริหารของท่านจัดให้บุคลากรพบปะสังสรรค์กัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี	4.02	0.90	มาก	3
รวม	3.99	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 2 ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96-4.06  
ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.99, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ  
มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี  
ประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$ = 4.06, S.D.=0.92) รองลงมา ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้  
ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.86) และ ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดความ  
ต้องการของตนเองให้บุคคลอื่นรับทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.86)

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการเข้าสังคมได้ดี

ด้านการเข้าสังคมได้ดี	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นทั้งภายใน สถานศึกษา	4.02	0.85	มาก	3
2. ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับบุคลากรภายนอก สถานศึกษา	3.95	0.71	มาก	6
3. ผู้บริหารของท่านมีอิทธิพลดี	4.11	0.95	มาก	1
4. ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.96	1.02	มาก	5
5. ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน	3.98	0.86	มาก	4
6. ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการ สถานศึกษา	4.08	0.76	มาก	2
รวม	4.01	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.11 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านมีอิทธิพลดี ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.95) รองลงมา ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.76) และ ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.71)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาคำแนะนำงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
โดยภาพรวม

การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.26	0.52	มาก	1
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.11	0.58	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	4.11	0.65	มาก	2
4. ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข	4.05	0.59	มาก	4
5. ด้านการส่งต่อ	4.04	0.66	มาก	5
รวม	4.11	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.04-4.11 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.52) รองลงมาด้านการส่งเสริมและพัฒนา ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.65) และด้านการส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.66)

ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานนักเรียนในความรับผิดชอบ	4.24	0.55	มากที่สุด	2
2. ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และปฏิทินงานที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน	4.13	0.56	มาก	3
3. ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้านนักเรียน	4.38	0.67	มากที่สุด	1
รวม	4.25	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13-4.25 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.38$ , S.D.=0.67) รองลงมา ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานนักเรียนในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.55) และครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินงานที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.56)

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการคัดกรองนักเรียน

ด้านการคัดกรองนักเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน	4.18	0.74	มาก	2
2. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการบันทึกผลการศึกษานักเรียนรายบุคคล	4.27	0.59	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา	4.18	0.68	มาก	3
4. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากระเบียบสนทนา	4.11	0.77	มาก	5
5. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ)	4.04	0.67	มาก	6
6. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้าน	4.11	0.91	มาก	4
7. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	3.95	0.85	มาก	8
8. สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือส่งเสริมนักเรียน	4.01	0.72	มาก	7
รวม	4.10	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่

อยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาของท่านจัดให้มีการบันทึกผลการศึกษานักเรียนรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.59) รองลงมา สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.55) และสถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.85)

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา

ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่นักเรียน	4.15	0.73	มาก	3
2. สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	4.21	0.66	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนให้ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม เช่น โฮมรูม ประชุมผู้ปกครอง เป็นต้น	4.28	0.71	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.11	0.77	มาก	5
5. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการปฏิบัติตามแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.12	0.75	มาก	4
6. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงโครงการพร้อมทั้งบันทึกผลการดำเนินงานประเมินผล	4.02	0.81	มาก	6
7. สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูประจำชั้นอยู่เสมอ	3.89	0.92	มาก	7
รวม	4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.89-4.28 ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนให้ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม เช่น โฮมรูม ประชุมผู้ปกครอง เป็นต้นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.71) รองลงมา สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.66) และสถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูประจำชั้นอยู่เสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.92)

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข

ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ไข	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการให้คำปรึกษาเบื้องต้นสำหรับนักเรียนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือและแก้ไข	4.04	0.69	มาก	5
2. สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนในด้านต่างๆ	3.99	0.69	มาก	8
3. สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้มีการติดต่อกันระหว่างครูประจำชั้น และผู้ปกครอง	4.19	0.62	มาก	2
4. สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน	4.01	0.79	มาก	6
5. สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรแก้ไขปัญหา	3.99	0.76	มาก	7
6. สถานศึกษาของท่านจัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัด	4.07	0.90	มาก	3



ตารางที่ 4.14 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับ ของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข (ต่อ)

ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ไข	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
7. สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียน รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	3.93	0.82	มาก	9
8. สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียน ปรับปรุงพัฒนาตนเอง	4.03	0.83	มาก	4
9. สถานศึกษาของท่านกำหนดให้ครูประจำชั้น รายงานผลการประเมินปัญหาของนักเรียน	4.23	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.05	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.93-4.23 ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.05, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาของท่านกำหนดให้ครูประจำชั้นรายงานผลการ ประเมินปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.66) รองลงมา สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้มีการติดต่อกันระหว่างครูประจำชั้นและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.62) และสถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.82)

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
ด้านการส่งต่อ

ด้านการส่งต่อ	n=300		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือ นักเรียนในกรณีที่ยากต่อการช่วยเหลือ	4.10	0.80	มาก	3
2. สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือ นักเรียนในกรณีที่ช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมี พฤติกรรมไม่ดีขึ้น	3.90	0.77	มาก	5
3. สถานศึกษาของท่านมีการส่งต่อนักเรียนที่มี ปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อการ ช่วยเหลือนักเรียน	3.95	0.86	มาก	4
4. สถานศึกษาของท่านมีการบันทึกการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและติดตามผล	4.20	0.72	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.67	มากที่สุด	2
รวม	4.04	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90-  
4.20 ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ใน  
ระดับมาก พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการบันทึกการให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและติดตาม  
ผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.72) รองลงมา สถานศึกษาของท่านมีการ  
ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.67) และ  
สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่ช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรม  
ไม่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.77)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $X_2$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) และการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$y$
1. มีความคิดริเริ่ม ( $x_1$ )	1.000							
2. รู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $x_2$ )	0.799**	1.000						
3. ให้การยอมรับนับถือ ( $x_3$ )	0.815**	0.884**	1.000					
4. ให้ความช่วยเหลือ ( $x_4$ )	0.623**	0.724**	0.749**	1.000				
5. โน้มน้าวจิตใจ ( $x_5$ )	0.757**	0.887**	0.917**	0.874**	1.000			
6. ประสานงาน ( $x_6$ )	0.810**	0.878**	0.919**	0.724**	0.886**	1.000		
7. เข้าสังคมได้ดี ( $x_7$ )	0.694**	0.788**	0.776**	0.858**	0.856**	0.796**	1.000	
8. การดำเนินการระบบดูแล ( $y$ )	0.714**	0.654**	0.674**	0.683**	0.686**	0.707**	0.611**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .01

จากตารางที่ 4.16 ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ( $X$ ) คือด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $X_2$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ( $X_5$ ) ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) กับตัวแปรการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง 0.611 – 0.919

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ( $X_1 - X_7$ ) กับตัวแปรการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ( $r_{x_1y}=0.714$ ) และด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ( $r_{x_6y}=0.707$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $X_2$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ( $X_5$ ) ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) กับตัวแปรการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis) เสนอผลดังตารางที่ 4.17-4.18 ดังนี้

#### 5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน จึงถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) =0.103 และมีค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig.=.000)

ตารางที่ 4.17 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	53.833	7	7.690	74.655	.000 <sup>b</sup>
Residual	30.080	292	.103		
Total	83.913	299			

5.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวม ( $y_{tot}$ ) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis) การนำตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ( $X_5$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ( $X_2$ ) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) และสร้างสมการการทำนายพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าของตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวม ( $y_{tot}$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F	Sig.F
Regression	5	53.645	10.729	104.215	0.00
Residual	294	30.268	0.103		
ด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $x_1$ )	0.361	0.050	0.453	7.164	0.00
ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $x_4$ )	0.323	0.040	0.570	7.992	0.00
ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $x_7$ )	-0.244	0.057	-0.336	-4.257	0.00
ด้านการประสานงาน ( $x_6$ )	0.306	0.068	0.438	4.495	0.00
ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $x_3$ )	-0.170	0.063	-0.264	-2.693	0.00
ค่าคงที่	1.888	0.122		15.471	0.00
$R^2 = 0.639$	Adjusted $R^2 = 0.633$				

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการคือด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.63 นั่นคือด้านการมีความคิดริเริ่ม ( $X_1$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $X_4$ ) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ( $X_7$ ) ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) สามารถทำนายประสิทธิผลของการดำเนินการระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยภาพรวมได้ร้อยละ 63 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.63 ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.89 + 0.361 (X_1) + 0.323 (X_4) + (-0.244) (X_7) + (0.306) (X_6) + (-0.170) (X_3)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.453 x_1 + 0.570 x_4 + (-0.336) x_7 + 0.438x_6 + (-0.264) x_3$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

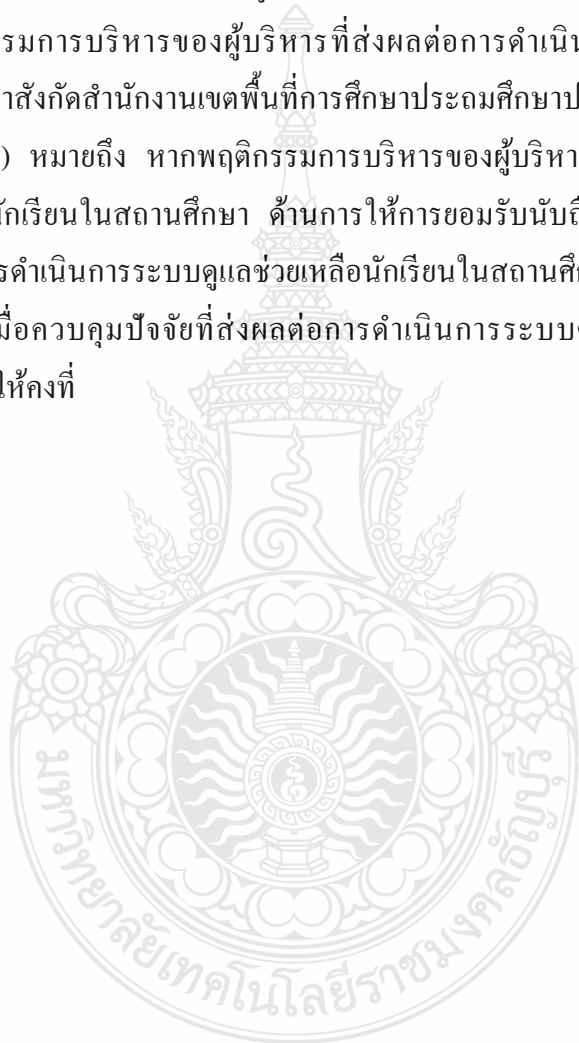
1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคิดริเริ่ม (X<sub>1</sub>) หมายถึง หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่ม (X<sub>1</sub>) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.453 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X<sub>4</sub>) หมายถึง หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือ (X<sub>4</sub>) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.570 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี (X<sub>7</sub>) หมายถึง หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ด้านการเข้าสังคมได้ดี (X<sub>7</sub>) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น -0.336 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประสานงาน ( $X_6$ ) หมายถึง หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา การประสานงาน ( $X_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.438 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

5) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) หมายถึง หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ด้านการให้การยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ( $y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น -0.264 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 76 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42-.90 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 6) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุไม่เกิน 30 ปี และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำที่สุด ดังนี้ คือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี



รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (2) ผู้บริหารของท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ (3) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมในสิ่งที่บุคลากรต้องการ (5) ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (6) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมการวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (7) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ (8) ผู้บริหารของท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในด้านการงาน (9) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ หรือโครงการใหม่ๆ

2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (2) ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (3) ผู้บริหารส่งเสริมการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (4) ผู้บริหารของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม (5) ผู้บริหารของท่านแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้กับบุคลากร

3) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตน (2) ผู้บริหารของท่านยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ (3) ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร (4) ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (5) ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงความห่วงใย เมื่อบุคลากรประสบปัญหา (2) ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาในเรื่องงาน (3) ผู้บริหารของท่านให้อิสระภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์ (4) ผู้บริหารของท่านจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม (5) ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่บุคลากรอย่างเสมอภาค

(6) ผู้บริหารของท่านจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม (7) ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาส่วนตัว

5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารของท่านแสดงออกด้วยความจริงใจเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (3) ผู้บริหารของท่านมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน (4) ผู้บริหารของท่านสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา (5) ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย

6) ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3) ผู้บริหารของท่านจัดให้บุคลากรพบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี (4) ผู้บริหารของท่านประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเหมาะสม (5) ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน (6) ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้บุคคลอื่นรับทราบ

7) ด้านการเข้าสังคมได้ดี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ผู้บริหารของท่านมีอัธยาศัยดี (2) ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสถานศึกษา (3) ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นทั้งภายในสถานศึกษา (4) ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน (5) ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน (6) ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้านนักเรียน (2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานนักเรียนในความรับผิดชอบ (3) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามี

การจัดทำแผนปฏิบัติการ และปฏิทินงานที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการบันทึกผลการศึกษานักเรียนรายบุคคล (2) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน (3) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา (4) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้าน (5) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากระเบียบวินัย (6) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) (7) สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือส่งเสริมนักเรียน (8) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการส่งเสริมให้นักเรียนให้ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม เช่น โสมรุม ประชุมผู้ปกครอง เป็นต้น (2) สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (3) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ นักเรียน (4) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการปฏิบัติตามแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (5) สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (6) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงโครงการ พร้อมทั้งบันทึกผลการดำเนินงานประเมินผล (7) สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูประจำชั้นอยู่เสมอ

4) ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) สถานศึกษาของท่านกำหนดให้ครูประจำชั้นรายงานผลการประเมินปัญหาของนักเรียน (2) สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้มีการติดต่อกันระหว่างครูประจำชั้นและผู้ปกครอง (3) สถานศึกษาของท่านจัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัด (4) สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนปรับปรุงพัฒนาตนเอง (5) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการให้คำปรึกษาเบื้องต้นสำหรับนักเรียนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือและแก้ไข (6) สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน (7) สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการเสริมหลักสูตร แก้ไขปัญหา (8) สถานศึกษาของท่านมีการจัด

กิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนในด้านต่างๆ (9) สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

5) ด้านการส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) สถานศึกษาของท่านมีการบันทึกการให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและติดตามผล (2) สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (3) สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่ยากต่อการช่วยเหลือ (4) สถานศึกษาของท่านมีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อการช่วยเหลือนักเรียน (5) สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่ช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม รองลงมา คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ และด้านการเข้าสังคมได้ดี ตามลำดับ สามารถทำนายประสิทธิผลของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมได้ร้อยละ 63 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.63 ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำโดยส่วนรวมจะมีแนวคิดจากลักษณะวิธีการใช้ อำนาจ และลักษณะวิธีการทำงานที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงาน โดยยึดบุคลากรในสถานศึกษาประสานประโยชน์ของสถานศึกษาหรือยึดสถานการณ์เป็นหลักพฤติกรรม ที่แสดงออกของผู้นำจะปรากฏออกมาในรูปของการรู้จักปรับปรุงแก้ไข การประสานงาน การโน้มน้าวจิตใจ การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม โดยต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ก้องภพ ยี่หระ (2550) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

นักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จากที่กล่าวมานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักบทบาทการดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ เพื่อจัดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรจัดให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ สามารถถ่ายทอดความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับทราบ จนทำให้สามารถถ่ายทอดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามโครงการหรือแผนงานใหม่ๆ การส่งเสริมการฝึกอบรม และการมีแนวคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ ช่างนาค (2554) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่กล้าแสดงออกด้านความห่วงใย ในด้านการดำเนินชีวิต สุขภาพและครอบครัวเพราะคิดว่าเป็นเรื่องส่วนตัวจึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ คุณหญิง ศรีจำปา (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.2.2 การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านที่มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งต่อ ทั้งนี้กรมสุขภาพจิตได้ร่วมวางรากฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติกับนักเรียนให้เป็นระบบและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการยังมีนโยบายให้โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารและครู มีบทบาทในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมาก เพราะครูคือ ผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนรองจากผู้ปกครอง เมื่อครูได้ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลจะทำให้ทราบถึงปัญหาของนักเรียนและสามารถวางแผนที่จะช่วยเหลือนักเรียนได้ทันทั่วถึง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิศ จินดารัตน์ (2551) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ ประเสริฐ สวนจันทร์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนบดี ณรงค์ฤทธิไกร (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสหราษฎร์ บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ด้านที่อยู่ในระดับ การปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ ด้านการส่งต่อ ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีที่มีปัญหาที่ ยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น หรือกรณีเด็กมีความ สามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม แต่สำหรับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ส่วนมากจะเกิดขึ้นเพียงการ ส่งต่อภายในสถานศึกษา เป็นการส่งต่อที่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ส่งต่อไปยังครูแนะแนวหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้ เช่น ครูพยาบาล ครูประจำชั้น หรือครูฝ่าย ปกครอง ก็สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานักเรียนได้แล้ว แต่ถ้าในกรณีที่มีปัญหายากต่อการ ช่วยเหลือแก้ไขก็จะส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อแก้ไขปัญหาคือไป เพื่อให้เด็กได้รับการ ส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิยา จามศิริ (2553) ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ หนองคาย เขต 1 พบว่า ครูได้ดำเนินการเบื้องต้นด้วยตนเองก่อน หากไม่สามารถแก้ปัญหาได้จึง ดำเนินการส่งต่อนักเรียน เพราะบางครั้งการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนยากต่อการแก้ไข หรือต้อง ใช้ผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไข ก่อนที่จะมีความรุนแรงยิ่งขึ้น

5.2.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ ความช่วยเหลือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มากที่สุดลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิดสิ่งใหม่ คิดนอกกรอบ กล้าที่จะตัดสินใจ ทั้งในด้านดำเนินการงานหรือโครงการใหม่ที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ให้ทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน และกำหนดเป็นแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ปิยะพร ป้อมเกษมศรี (2550) กล่าวว่า นักบริหารการศึกษาที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้น และมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้งานที่เขาเริ่มใหม่ๆ เหล่านั้น บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับการวิจัยของ คุณหญิง จำปา (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการมีความคิดริเริ่มเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

2) ด้านการให้ความช่วยเหลือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ลำดับที่สอง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้ให้ความช่วยเหลือ จะแสดงออกถึงความห่วงใย เมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ชี้แนะแนวทางเมื่อผู้ได้บ้งคับปัญหาประสบปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ ช่างนาถ (2554) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการให้การช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเข้าสังคมได้คือปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ลำดับที่สาม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความน่าไว้วางใจ มีบุคลิกภาพที่ดี จริงใจ เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการ สมาคม ชมรมหรือมูลนิธิต่างๆ อยู่เสมอ เป็นที่ยอมรับของชุมชนจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามคำสั่งหรือนโยบาย สอดคล้องกับ สุทธิัญญา สมานวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนส่งผลต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการประสานงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ลำดับที่สี่ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถด้านการประสานงานจะทำให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน หรือมูลนิธิต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เกิดความราบรื่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเขียน การพูดสำหรับใช้ในการสื่อความหมาย สอดคล้องกับ สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารต้องสื่อสาร ประสานงานกับครูเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน เช่น พบปะพูดคุย ประสานงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชน

5) ด้านการให้การยอมรับนับถือปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ลำดับที่ห้า ทั้งนี้ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาอาจจะเป็นการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาหรือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน สอดคล้องกับ นฤเทพ เจริญเรือง (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในสังกัด สำนักงาน กศน. จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการโน้มน้าวใจ ไม่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้ เนื่องจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาได้มีการจัดการวางแผนการดำเนินการได้อย่างเป็นแบบแผนชัดเจน อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีแนวคิดที่จะปรับปรุงแก้ไข บุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ ทำหน้าที่ตามจรรยาบรรณ และจิตสำนึกความเป็นครูต่อนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารอาจมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ ยังขาดการโน้มน้าวใจในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพราะบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรมีการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโดยตรง เรื่องแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

5.3.2 ควรมีการวิจัยเรื่อง การโน้มน้าวจิตใจที่มีต่อครูให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ตระหนักในคุณค่าของงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน



## บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2541). **คู่มือครูแนะแนว**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กรมสุขภาพจิต. [ม.ป.ป.]. **คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1-2**. นนทบุรี: ชุมชุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ก้องภพ ยี่หระ. (2550). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ. 2564)**. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ม.ป.ป.]. **ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิด และทิศทางการดำเนินงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/a/upk.ac.th/spm20/>
- กิตติศักดิ์ บัจจวงษ์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ครรชิต เมฆลา. (2552). **การพัฒนากระบวนการช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา**. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จตุกรณ์ นิสสัย. (2558). **การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชลชน วรณศรีพงษ์. (2553). **คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- นิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- คุษฎี ศรีจำปา. (2557). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- เตรียมศักดิ์ อินอุเทน. (2551). ประสิทธิภาพการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2557). ภาวะผู้นำกระบวนการในการวางแผน การประสานงาน และการดำเนินงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานบริษัท เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- นฤมล กอบแก้ว. (2559). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประพาส นาคประวัตติ. (2553). ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่1-3 ในเขตอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเสริฐ สวนจันทร์. (2553). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมพร วงศ์เณร. (2555). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอู่ตะเภา).
- ปารีวรรณ โคตรชมพู่. (2554). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนข้ามอภัยพิทายาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ผกา สัตยธรรม. (2551). สุขภาพจิตเด็ก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ภิรมย์ จันทร์โนติบ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- มธุรีน แผลงจันทิก. (2554). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- มาลีสา โพธิ์สัตย์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รพี ศรีโมสาร. (2552). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคกลางและภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วรภัฏญาพิไล แกะระหัน. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิภาวี โรจนะ. (2552). พฤติกรรมผู้นำของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- วีรพงษ์ เจริญไชย. (2553). สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษายุคใหม่:แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).  
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต.
- สมคิด บุญมา. (2552). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
โรงเรียนท่าเกษมพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมบัติ จันทริกา. (2553). การดำเนินงานในสถานศึกษาที่ต้องการในองค์กร. กรุงเทพฯ: จินตนาการพิมพ์.
- สุชีรา เลิศมณีรัตน์. (2557). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุธัญญา สมานวงศ์. (2552). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนิน  
งานวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุบัน พรเวียง. (2557). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนคืออะไร. สืบค้นจาก [http://bannongmaetaeng.com/  
data\\_86842](http://bannongmaetaeng.com/data_86842)
- โสพิศ ดินราช. (2551). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนของโรงเรียนใน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: ชุมชน  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรวรรณ แสนเฮีย. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- อรวรรณ ปิลาพันธ์โอวาท. (2554). การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร บุญเพชร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุวรรณดา ธีรศักดิ์วงษ์. (2551). ความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- Dlamini, M., S. & Dlamini, M., P. (2004). **Factors related to student unrest in Swaziland high schools as perceived by teachers and students.** Swaziland: Swaziland High School.
- Daft, R., L. (2008). **The leadership experience** (4<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson /South-Western.
- Erain, M., A. (2004). **A case study of an urban elementary school improvement initiative using an adaptation of a program planning and evaluation framework.** New Jersey: The State University of New Jersey.
- Hoy, K., and Miskel, G. (2001). **Education Administration : Theory, Research, and Practice** (6<sup>th</sup> ed.). New York: Random House.
- Kosse, S. (2007). **Intergrity of SAT Interventions : Relationship of Components to Student Outcomes.** Dissertation Abstracts International. (pp.131)
- Lapid-Bogda, G. (2007). **What type of leader are you?.** New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). **The human organization.** New York: McGraw-Hill.
- Walton, C. (2007). **The Effectiveness of Using a Student Monitoring System to Improve a School District's State Test Score.** Dissertation Abstracts International. (pp.108).
- Yukl, G., A. (2001). **Leadership in Organization** (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและการสื่อสาร  
การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209  
ที่ ศธ 0578.02 / ๓๓๒๖.16 วันที่ ๑๙ ธันวาคม 2560  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กนิษฐา กุญชรินทร์

เนื่องด้วย นางสาวพรดา บุญหล่อวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพรดา บุญหล่อวัฒนา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศอ 0578.02 / 33๖๐.๓๘

วันที่ 27 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ประนอม ทันธโส

เนื่องด้วย นางสาวนพธดา บุญหล่อวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนพธดา บุญหล่อวัฒนา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209  
ที่ ศธ 0578.02 / 339๐. 15 วันที่ 27 ธันวาคม 2560  
เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เมธี พิภุลทอง

เนื่องด้วย นางสาวนพธดา บุญหล่อวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ วังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนพธดา บุญหล่อวัฒนา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / ๕๖๑๐.๓๗

วันที่ ๑๗ ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ต้องลักขณ์ บุญธรรม

เนื่องด้วย นางสาวนพธิตา บุญหล่อวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รักร่องรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนพธิตา บุญหล่อวัฒนา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209  
ที่ ศธ 0578.02 / 35๑๐.1๑ วันที่ ๑๗ ธันวาคม 2560  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาวนพธาดา บุญหล่อวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทฤษฎีกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนพธาดา บุญหล่อวัฒนา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ภาคผนวก ข

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



## แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

### คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนพธมา บุญหล่อวัฒนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	( )
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	( )
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	( )
4	สถานภาพของท่าน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูประจำชั้น	( )
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	( )

**ตอนที่ 2** พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โปรดประเมินข้อคำถาม และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่เป็นจริง โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง พฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง พฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง พฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง พฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารของท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในด้านกิจการงานหรือโครงการใหม่ๆ					
2	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ เรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ ศึกษาเพิ่มเติมในสิ่งที่บุคลากรต้องการ					
4	ผู้บริหารของท่านส่งเสริม การวางแผนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารของท่านสนับสนุน การวางแผนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อให้การ บริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ					
7	ผู้บริหารของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากร ภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ของหน่วยงานได้					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
8	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้					
9	ผู้บริหารของท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารของท่านแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้กับบุคลากร					
11	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารส่งเสริมการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
14	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
15	ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารของท่านยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ					
17	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร					
18	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
19	ผู้บริหารของท่านไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตน					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
20	ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบปัญหา					
21	ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่บุคลากรอย่างเสมอภาค					
22	ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาในโรงงาน					
23	ผู้บริหารของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหส่วนตัว					
24	ผู้บริหารของท่านให้อิสรภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน					
25	ผู้บริหารของท่านจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
26	ผู้บริหารของท่านจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารของท่านสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย					
29	ผู้บริหารของท่านมอบหมายหน้าที่ต่างๆให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหารของท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารของท่านแสดงออกด้วยความจริงใจเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
32	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
33	ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้บุคคลอื่นรับทราบ					
34	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
35	ผู้บริหารของท่านประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
36	ผู้บริหารของท่านประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเหมาะสม					
37	ผู้บริหารของท่านจัดให้บุคลากรพบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี					
38	ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นทั้งภายในสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารของท่านสามารถร่วมงานกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารของท่านมีอัธยาศัยดี					
41	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
42	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน					
43	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโปรดประเมินข้อคำถาม และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่เป็นจริง โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
44	ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานนักเรียนในความรับผิดชอบ					
45	ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และปฏิทินงานที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน					
46	ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้านนักเรียน					
47	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน					
48	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการบันทึกผลการศึกษานักเรียนรายบุคคล					
49	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา					

ข้อ	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
50	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากระเบียบวินัย					
51	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ)					
52	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้าน					
53	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์(EQ)					
54	สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริมนักเรียน					
55	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ นักเรียน					
56	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น					
57	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนให้ควบคุมตนเอง ได้อย่างเหมาะสม เช่น โสมรุม ประชุมผู้ปกครอง เป็นต้น					
58	สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
59	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการปฏิบัติตามแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					

ข้อ	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
60	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการประชุม ชี้แจง โครงการพร้อมทั้งบันทึกผลการ ดำเนินงานประเมินผล					
61	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูประจำชั้น อยู่เสมอ					
62	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการให้ คำปรึกษาเบื้องต้นสำหรับนักเรียนที่ต้องได้ ความช่วยเหลือและแก้ไข					
63	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อ เตรียมความพร้อมของนักเรียนในด้านต่างๆ					
64	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้มีการ ติดต่อกันระหว่างครูประจำชั้นและผู้ปกครอง					
65	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน					
66	สถานศึกษาของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริม หลักสูตร แก้ไขปัญหา					
67	สถานศึกษาของท่านจัดให้นักเรียนได้เข้า ร่วมกิจกรรมตามความถนัด					
68	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียน รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง					
69	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียน ปรับปรุงพัฒนาตนเอง					
70	สถานศึกษาของท่านกำหนดให้ครูประจำชั้น รายงานผลการประเมินปัญหาของนักเรียน					



ข้อ	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
71	สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือ นักเรียนในกรณีที่ยากต่อการช่วยเหลือ					
72	สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการช่วยเหลือ นักเรียนในกรณีที่ช่วยเหลือแล้วแต่นักเรียนมี พฤติกรรมไม่ดีขึ้น					
73	สถานศึกษาของท่านมีการส่งต่อนักเรียนที่มี ปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อการ ช่วยเหลือนักเรียน					
74	สถานศึกษาของท่านมีการส่งต่อนักเรียนที่มี ปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาเพื่อ การช่วยเหลือนักเรียน					
75	สถานศึกษาของท่านมีการบันทึกการให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และ ติดตามผล					
76	สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					

## ค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.985	.986	43

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

ตอนที่ 3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.971	33

ทั้งฉบับ

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.985	.984	81

ภาคผนวก ง  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



## ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

**Statistics**

		sex	Age	Education	position	experience
N	Valid	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.75	1.98	2.20	1.88	1.87
Sum		524	595	661	564	562

**sex**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	76	25.3	25.3	25.3
	หญิง	224	74.7	74.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**Age**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 30 ปี	125	41.7	41.7	41.7
	31-40 ปี	84	28.0	28.0	69.7
	41-50 ปี	62	20.7	20.7	90.3
	51 ปีขึ้นไป	29	9.7	9.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**Education**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.3	2.3	2.3
	ปริญญาตรี	225	75.0	75.0	77.3
	ปริญญาโท	68	22.7	22.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**experience**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	160	53.3	53.3	53.3
	6-10 ปี	81	27.0	27.0	80.3
	11-15 ปี	22	7.3	7.3	87.7
	16-20 ปี	11	3.7	3.7	91.3
	20 ปีขึ้นไป	26	8.7	8.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	30	2	5	3.63	.718
a2	30	1	5	3.93	.980
a3	30	1	5	3.80	.997
a4	30	2	5	3.80	.925
a5	30	3	5	3.87	.571
a6	30	3	5	4.03	.669
a7	30	1	5	3.70	.952
a8	30	1	5	3.70	.988
a9	30	1	5	3.87	1.008
b1	30	2	5	3.80	.925
b2	30	2	5	3.93	.868
b3	30	2	5	3.77	.817
b4	30	2	5	3.87	.730
b5	30	2	5	3.87	.776
c1	30	2	5	3.63	.890
c2	30	2	5	3.90	.885
c3	30	1	5	3.70	.988
c4	30	1	5	3.63	1.033
c5	30	2	5	4.00	.788
d1	30	1	5	3.73	1.230
d2	30	1	5	3.53	1.137
d3	30	1	5	3.63	.964
d4	30	1	5	3.57	1.006
d5	30	1	5	3.70	1.088
d6	30	1	5	3.67	1.155
d7	30	1	5	3.57	1.073
e1	30	1	5	3.67	1.093
e2	30	2	5	3.63	.809
e3	30	1	5	3.70	1.022
e4	30	3	5	4.10	.662
e5	30	2	5	3.97	.765
f1	30	2	5	3.80	.761
f2	30	2	5	3.80	.805
f3	30	2	5	3.90	.759

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
f4	30	2	5	3.87	.937
f5	30	1	5	3.83	.950
f6	30	2	5	3.87	.937
g1	30	2	5	3.87	.900
g2	30	2	5	3.90	.712
g3	30	2	5	3.97	.964
g4	30	1	5	3.73	1.081
g5	30	1	5	3.80	.887
g6	30	2	5	3.87	.730
h1	30	3	5	4.20	.551
h2	30	3	5	4.07	.521
h3	30	2	5	4.23	.817
i1	30	1	5	4.03	.809
i2	30	3	5	4.23	.626
i3	30	2	5	4.07	.740
i4	30	1	5	3.97	.890
i5	30	2	5	3.93	.740
i6	30	1	5	3.73	1.112
i7	30	1	5	3.80	.925
i8	30	1	5	3.90	.759
j1	30	2	5	3.93	.740
j2	30	3	5	4.03	.669
j3	30	1	5	4.00	.788
j4	30	2	5	3.87	.730
j5	30	2	5	3.90	.712
j6	30	2	5	3.77	.817
j7	30	1	5	3.60	.968
k1	30	2	5	3.83	.699
k2	30	2	5	3.87	.681
k3	30	3	5	3.97	.615
k4	30	2	5	3.83	.791
k5	30	1	5	3.87	.776
k6	30	1	5	3.83	.950
k7	30	1	5	3.77	.935
k8	30	1	5	3.97	.850
k9	30	3	5	4.17	.648
l1	30	2	5	3.83	.834
l2	30	2	5	3.83	.747

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
l3	30	1	5	3.67	.959
l4	30	1	5	3.57	1.006
l5	30	2	5	4.13	.730
l6	30	2	5	4.07	.691
Valid N (listwise)	30				





ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

	AVG_ A	AVG_ B	AVG_ C	AVG_ D	AVG_ E	AVG_ F	AVG_ G	AVG_ H	AVG_ I	AVG_ J	AVG_ K	AVG_ L	avgระบบ ดูแล	avg พฤติกรรม
AVG_Pearson _A Correlation	1	.799**	.815**	.623**	.757**	.810**	.694**	.417**	.728**	.655**	.640**	.682**	.714**	.849**
Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _B Correlation	.799**	1	.884**	.724**	.887**	.878**	.788**	.347**	.638**	.597**	.670**	.603**	.654**	.927**
Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _C Correlation	.815**	.884**	1	.749**	.917**	.919**	.776**	.341**	.651**	.637**	.673**	.633**	.674**	.945**
Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _D Correlation	.623**	.724**	.749**	1	.874**	.724**	.858**	.393**	.549**	.686**	.701**	.647**	.683**	.877**
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _E Correlation	.757**	.887**	.917**	.874**	1	.886**	.856**	.370**	.616**	.639**	.715**	.652**	.686**	.968**
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _F Correlation	.810**	.878**	.919**	.724**	.886**	1	.796**	.451**	.712**	.657**	.665**	.616**	.707**	.936**
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_Pearson _G Correlation	.694**	.788**	.776**	.858**	.856**	.796**	1	.386**	.515**	.618**	.600**	.549**	.611**	.902**



avg	Pearson	.849**	.927**	.945**	.877**	.968**	.936**	.902**	.421**	.684**	.702**	.730**	.684**	.738**	1
พหุคูณ	Correlation														
รวม	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## วิเคราะห์สัมประสิทธิ์พหุคูณ

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.509	.37135	.510	310.517	1	298	.000
2	.776 <sup>b</sup>	.603	.600	.33496	.093	69.251	1	297	.000
3	.784 <sup>c</sup>	.614	.610	.33068	.011	8.742	1	296	.003
4	.794 <sup>d</sup>	.630	.625	.32424	.016	12.874	1	295	.000
5	.800 <sup>e</sup>	.639	.633	.32086	.009	7.251	1	294	.007

a. Predictors: (Constant), AVG\_A

b. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D

c. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G

d. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F

e. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F, AVG\_C

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.820	1	42.820	310.517	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.093	298	.138		
	Total	83.913	299			
2	Regression	50.590	2	25.295	225.443	.000 <sup>c</sup>
	Residual	33.323	297	.112		
	Total	83.913	299			
3	Regression	51.545	3	17.182	157.127	.000 <sup>d</sup>
	Residual	32.368	296	.109		

	Total	83.913	299			
4	Regression	52.899	4	13.225	125.791	.000 <sup>e</sup>
	Residual	31.014	295	.105		
	Total	83.913	299			
5	Regression	53.645	5	10.729	104.215	.000 <sup>f</sup>
	Residual	30.268	294	.103		
	Total	83.913	299			

a. Dependent Variable: avg<sub>ระบบดูแล</sub>

b. Predictors: (Constant), AVG\_A

c. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D

d. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G

e. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F

f. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F, AVG\_C



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



## ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

**Statistics**

		sex	Age	Education	position	experience
N	Valid	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.75	1.98	2.20	1.88	1.87
Sum		524	595	661	564	562

**sex**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	76	25.3	25.3	25.3
	หญิง	224	74.7	74.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**Age**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 30 ปี	125	41.7	41.7	41.7
	31-40 ปี	84	28.0	28.0	69.7
	41-50 ปี	62	20.7	20.7	90.3
	51 ปีขึ้นไป	29	9.7	9.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**Education**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.3	2.3	2.3
	ปริญญาตรี	225	75.0	75.0	77.3
	ปริญญาโท	68	22.7	22.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**experience**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	160	53.3	53.3	53.3
	6-10 ปี	81	27.0	27.0	80.3
	11-15 ปี	22	7.3	7.3	87.7
	16-20 ปี	11	3.7	3.7	91.3
	20 ปีขึ้นไป	26	8.7	8.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	30	2	5	3.63	.718
a2	30	1	5	3.93	.980
a3	30	1	5	3.80	.997
a4	30	2	5	3.80	.925
a5	30	3	5	3.87	.571
a6	30	3	5	4.03	.669
a7	30	1	5	3.70	.952
a8	30	1	5	3.70	.988
a9	30	1	5	3.87	1.008
b1	30	2	5	3.80	.925
b2	30	2	5	3.93	.868
b3	30	2	5	3.77	.817
b4	30	2	5	3.87	.730
b5	30	2	5	3.87	.776
c1	30	2	5	3.63	.890
c2	30	2	5	3.90	.885
c3	30	1	5	3.70	.988
c4	30	1	5	3.63	1.033
c5	30	2	5	4.00	.788
d1	30	1	5	3.73	1.230
d2	30	1	5	3.53	1.137
d3	30	1	5	3.63	.964
d4	30	1	5	3.57	1.006
d5	30	1	5	3.70	1.088
d6	30	1	5	3.67	1.155
d7	30	1	5	3.57	1.073
e1	30	1	5	3.67	1.093
e2	30	2	5	3.63	.809
e3	30	1	5	3.70	1.022
e4	30	3	5	4.10	.662
e5	30	2	5	3.97	.765
f1	30	2	5	3.80	.761
f2	30	2	5	3.80	.805
f3	30	2	5	3.90	.759
f4	30	2	5	3.87	.937



**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
f5	30	1	5	3.83	.950
f6	30	2	5	3.87	.937
g1	30	2	5	3.87	.900
g2	30	2	5	3.90	.712
g3	30	2	5	3.97	.964
g4	30	1	5	3.73	1.081
g5	30	1	5	3.80	.887
g6	30	2	5	3.87	.730
h1	30	3	5	4.20	.551
h2	30	3	5	4.07	.521
h3	30	2	5	4.23	.817
i1	30	1	5	4.03	.809
i2	30	3	5	4.23	.626
i3	30	2	5	4.07	.740
i4	30	1	5	3.97	.890
i5	30	2	5	3.93	.740
i6	30	1	5	3.73	1.112
i7	30	1	5	3.80	.925
i8	30	1	5	3.90	.759
j1	30	2	5	3.93	.740
j2	30	3	5	4.03	.669
j3	30	1	5	4.00	.788
j4	30	2	5	3.87	.730
j5	30	2	5	3.90	.712
j6	30	2	5	3.77	.817
j7	30	1	5	3.60	.968
k1	30	2	5	3.83	.699
k2	30	2	5	3.87	.681
k3	30	3	5	3.97	.615
k4	30	2	5	3.83	.791
k5	30	1	5	3.87	.776
k6	30	1	5	3.83	.950
k7	30	1	5	3.77	.935
k8	30	1	5	3.97	.850
k9	30	3	5	4.17	.648
l1	30	2	5	3.83	.834

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I2	30	2	5	3.83	.747
I3	30	1	5	3.67	.959
I4	30	1	5	3.57	1.006
I5	30	2	5	4.13	.730
I6	30	2	5	4.07	.691
Valid N (listwise)	30				



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

	AVG_A	AVG_B	AVG_C	AVG_D	AVG_E	AVG_F	AVG_G	AVG_H	AVG_I	AVG_J	AVG_K	AVG_L	Avg ระบุบุคลิก	avgพฤติกรรม
AVG_A Pearson	1	.799**	.815**	.623**	.757**	.810**	.694**	.417**	.728**	.655**	.640**	.682**	.714**	.849**
Correlation														
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_B Pearson	.799**	1	.884**	.724**	.887**	.878**	.788**	.347**	.638**	.597**	.670**	.603**	.654**	.927**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_C Pearson	.815**	.884**	1	.749**	.917**	.919**	.776**	.341**	.651**	.637**	.673**	.633**	.674**	.945**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_D Pearson	.623**	.724**	.749**	1	.874**	.724**	.858**	.393**	.549**	.686**	.701**	.647**	.683**	.877**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_E Pearson	.757**	.887**	.917**	.874**	1	.886**	.856**	.370**	.616**	.639**	.715**	.652**	.686**	.968**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

	AVG_A	AVG_B	AVG_C	AVG_D	AVG_E	AVG_F	AVG_G	AVG_H	AVG_I	AVG_J	AVG_K	AVG_L	avgระบบดูแล	avgพฤติกรรม
AVG_F Pearson	.810**	.878**	.919**	.724**	.886**	1	.796**	.451**	.712**	.657**	.665**	.616**	.707**	.936**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_H Pearson	.417**	.347**	.341**	.393**	.370**	.451**	.386**	1	.574**	.610**	.553**	.517**	.724**	.421**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_I Pearson	.728**	.638**	.651**	.549**	.616**	.712**	.515**	.574**	1	.805**	.789**	.784**	.900**	.684**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_J Pearson	.655**	.597**	.637**	.686**	.639**	.657**	.618**	.610**	.805**	1	.833**	.795**	.925**	.702**
Correlation														
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

	AVG_A	AVG_B	AVG_C	AVG_D	AVG_E	AVG_F	AVG_G	AVG_H	AVG_I	AVG_J	AVG_K	AVG_L	avgระบบดูแล	avgพฤติกรรม
AVG_K Pearson Correlation	.640**	.670**	.673**	.701**	.715**	.665**	.600**	.553**	.789**	.833**	1	.871**	.926**	.730**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
AVG_L Pearson Correlation	.682**	.603**	.633**	.647**	.652**	.616**	.549**	.517**	.784**	.795**	.871**	1	.912**	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
avg พฤติกรรม Pearson Correlation	.849**	.927**	.945**	.877**	.968**	.936**	.902**	.421**	.684**	.702**	.730**	.684**	.738**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

## วิเคราะห์สัมประสิทธิ์พหุคูณ

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.509	.37135	.510	310.517	1	298	.000
2	.776 <sup>b</sup>	.603	.600	.33496	.093	69.251	1	297	.000
3	.784 <sup>c</sup>	.614	.610	.33068	.011	8.742	1	296	.003
4	.794 <sup>d</sup>	.630	.625	.32424	.016	12.874	1	295	.000
5	.800 <sup>e</sup>	.639	.633	.32086	.009	7.251	1	294	.007

a. Predictors: (Constant), AVG\_A

b. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D

c. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G

d. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F

e. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F, AVG\_C

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.820	1	42.820	310.517	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.093	298	.138		
	Total	83.913	299			
2	Regression	50.590	2	25.295	225.443	.000 <sup>c</sup>
	Residual	33.323	297	.112		
	Total	83.913	299			
3	Regression	51.545	3	17.182	157.127	.000 <sup>d</sup>
	Residual	32.368	296	.109		
	Total	83.913	299			
4	Regression	52.899	4	13.225	125.791	.000 <sup>e</sup>
	Residual	31.014	295	.105		
	Total	83.913	299			
5	Regression	53.645	5	10.729	104.215	.000 <sup>f</sup>
	Residual	30.268	294	.103		
	Total	83.913	299			

a. Dependent Variable: avg<sub>ระบบดูแล</sub>

b. Predictors: (Constant), AVG\_A

c. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D

d. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G

e. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F

f. Predictors: (Constant), AVG\_A, AVG\_D, AVG\_G, AVG\_F, AVG\_C

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวนพรดา บุญหล่อวัฒนา

วัน เดือน ปีเกิด 7 พฤศจิกายน 2526

ที่อยู่ 65/114 ถ.ไมตรีจิต แขวงสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา  
จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10510

การศึกษา ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ เอกสังคมศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน ครูผู้ช่วย โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง ตำบลบึงคำพร้อย  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี  
ครู ค.ศ.1 โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง ตำบลบึงคำพร้อย  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

โทรศัพท์ 089-154-7841

E-mail kongku\_@hotmail.com

