

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 98 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถพิเศษ ด้านการคล้อยตาม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับครูที่ปรึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ .99 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และส่งถึงครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยผู้วิจัย ดำเนินดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 322 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการคลอใจ ด้านความสามารถพิเศษ ด้านการยอมรับ คุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นด้วยปัญญา

5.1.2 การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า มีการบริหารจัดการระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญญา ด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันในระดับก่อนข้างสูงกับการบริหาร จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันใน ระดับก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และมีความสัมพันธ์กันใน ระดับก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถพิเศษมีความสัมพันธ์กันในระดับ ก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับก่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการ



แก้ไขปัญห และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อ

## 5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นที่พบในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นผู้ที่มีค่านิยมและอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูให้เอาใจใส่ต่อการทำงานมีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนิง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นรธรรม งาม (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อรทัย รุ่งวชิรา (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ แคทลียา ศรีใส (2548, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี ขุนจันดี (2541, หน้า

83) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้นำต้องการเพิ่มระดับความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้ปฏิบัติงานตามการคาดหวัง โดยผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือผู้นำ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่ศรัทธาเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่สอดคล้องกันคือ การยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม โดยให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลตามผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศงานเพื่อทีมงาน องค์กรและนโยบาย โดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สอดคล้องกับเบส (Bass, 1999, p. 118) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (wellbeing) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย และสอดคล้องกับเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศรัทธามากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ด้านความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำในการบริหารงาน สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยเรื่องค่านิยม และความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดให้ผู้ร่วมงานฟังและการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา

สร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถพิเศษอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีทั้งภูมิรู้และภูมิธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของตนจะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass, 1999, p. 11) ที่ว่า ความมีบารมี เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม

2) ด้านการคล้อย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นตื่น ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงเรื่องอนาคตอย่างคนที่มองโลกในแง่ดี และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคล้อยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของครูผู้สอน สร้างความตระหนักให้กับครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญของหน้าที่แต่ละบุคคล สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอนว่าสามารถทำได้ ทำให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักถึงเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่น ให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาหามุมมองใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและเสนอแนะ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อ

ข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาเป็นปัญหา และคิดพิจารณา และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสงสัยในการทำงานแบบเก่าๆอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นด้วยปัญหาอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้ร่วมงานทำให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์เนื่องจากทราบว่าปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่นั้นคืออะไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2) ที่ว่าผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ด้านการยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานสำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการสอน และแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มเท่านั้น และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่สมาชิกที่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ทั้งนี้ การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่องค์กรต่อผู้ร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานหรือเมื่อต้องทำงานร่วมกันเป็นไปโดยราบรื่นปราศจากความขัดแย้ง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบว่า ผู้ร่วมงานถนัดหรือมีความสามารถในด้านใดเป็นพิเศษ จึงสามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้เหมาะสมตามความต้องการ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยูกัล (Yukl, 1992, p.352) คือ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายให้เพิ่มความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวังเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

5.2.2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชนหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 ข, หน้า คำชี้แจง) โดยมุ่งหวังว่าครูทุกคนสามารถให้ความดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งด้านการส่งเสริมในส่วนที่ดีของนักเรียน ด้านการป้องกันมิให้ปัญหาเกิดขึ้นหรือลุกลามมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กกลุ่มเสี่ยงและสามารถแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในเบื้องต้นได้ ทั้งนี้ให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ (วนิดา ชนินทพุททวงศ์, อุษา พิงธรรม, ประวิต เอรารวรรณ์ และจิตรรัตน์ ปูนพันธุฉาย, 2546, หน้า คำนำ) โดยมีแนวดำเนินงานในการปรับเปลี่ยนบทบาทและเจตคติของผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ส่งเสริมดูแลพัฒนานักเรียนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม วางระบบที่จะสร้างความมั่นใจว่า นักเรียนทุกคนมีครูอาจารย์อย่างน้อยหนึ่งคนที่จะคอยดูแลทุกข์สุข อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปกครอง เพื่อให้บ้าน โรงเรียนและชุมชน เชื่อมประสานและรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย ช่วยกันเฝ้าระวังดูแลช่วยเหลือนักเรียนและประสานสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ชุมชนและผู้ชำนาญการในสาขาต่างๆ เพื่อให้มีการส่งต่อและรับช่วงการแก้ไข ส่งเสริม พัฒนานักเรียนและเยาวชนในรูปแบบสหวิทยาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 ก, หน้า คำนำ)อีกทั้ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นความจำเป็นที่ต้องสนองตอบเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาและหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว จึงได้ประสานความร่วมมือกับกรมสามัญศึกษาเดิม กรมวิชาการและกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้นตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และด้านการส่งต่อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีข้อมูลด้านความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำข้อมูลเป็นรายบุคคล สำหรับ

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความชัดเจนของข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเกี่ยวกับความชัดเจนของข้อมูลในระเบียบสะสมนักเรียนแต่ละบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากนักเรียนแต่ละบุคคล ทั้งนี้ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการศึกษานักเรียนในความรับผิดชอบของตน และรู้พื้นฐานของเด็กนักเรียน สภาพชีวิต พฤติกรรมที่ แสดงออกมีความเข้าใจเด็กอย่างแท้จริงทั้งทางด้านความสามารถของนักเรียน ด้านสุขภาพนักเรียน ด้านจิตใจนักเรียน พฤติกรรมด้านร่างกาย ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจของนักเรียน โดยได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหาร และครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ มีความชัดเจนของข้อมูล มีการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและมีการจัดเวลาในการออกเยี่ยมบ้านของครูตลอดจนการเดินทางที่สะดวกในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข, หน้า 35 - 54)

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเก็บรักษาความลับของนักเรียน โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีข้อมูลพฤติกรรมนักเรียนเพียงพอในการคัดกรองนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในความถูกต้องของผลการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนในการแบ่งกลุ่มนักเรียนสำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชี้แจงการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับความถูกต้องของผลการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนเพื่อการแบ่งกลุ่มและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้เกณฑ์เดียวกันในการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการหลังจากที่ครูที่ปรึกษาได้ศึกษาทำความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้ว โดยให้ครูที่ปรึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อแยกนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ประโยชน์ของการจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนตรงกับปัญหาหรือความต้องการมากที่สุดทั้งทางด้านความสามารถของนักเรียน ด้านสุขภาพนักเรียน ด้านครอบครัว ตลอดจนการเข้าใจและมีข้อมูลพฤติกรรมนักเรียน มีการวิเคราะห์เป็นกลุ่ม มีการเก็บข้อมูลเป็นความลับ มีการใช้เกณฑ์

เดียวกันในการคัดกรองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข, หน้า 35 - 54)

3) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ผู้ปกครองในการประชุมร่วมกับโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาเด็ก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาเด็ก สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมก่อนเรียนให้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมก่อนเรียนเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจตรงกัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมก่อนเรียนให้ชัดเจน ทั้งนี้ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่จะเลือกนำไปใช้ตามความเหมาะสมกิจกรรมสำคัญที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อเป็นการส่งเสริมนักเรียนเป็นอย่างมาก คือ กิจกรรมโฮมรูม เป็นกิจกรรมที่ครูที่ปรึกษาควรร่วมจัดกิจกรรมกับเด็กนักเรียน สามารถจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนเป็นกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียน มีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมและได้รับอัตราสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนอีกด้วยซึ่งสอดคล้องแนวคิดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข, หน้า 35 - 54)

4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนทางด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการติดตามดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการอุทิศในการแก้ปัญหานักเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะตลอดทั้งเทคนิคในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความต่อเนื่องในการให้คำปรึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการให้คำปรึกษา ทั้งนี้ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามีอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโดยให้ความเอาใจ

ใส่ดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา นั้น ครูที่ปรึกษาได้ให้ความดูแลอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียนทั้งด้านป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มนี้ การให้คำปรึกษาเบื้องต้นให้กับนักเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียน การใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยใช้นอกเวลาเรียนตลอดจนมีการติดตามดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องมีความหลากหลายของกิจกรรมและมีการให้ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหานักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข, หน้า 35 - 54)

5) ด้านการส่งต่อ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียนในการแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การประสานระหว่างครูในโรงเรียนที่จะช่วยเหลือนักเรียนในการส่งต่อภายใน และส่งต่อภายนอก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ดำเนินการแก้ปัญหาในเบื้องต้นด้วยตนเองก่อน หากไม่สามารถแก้ปัญหาได้จึงดำเนินการส่งต่อนักเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความชัดเจนของข้อมูลนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือนักเรียนก่อนการส่งต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้อจำกัดเวลาเพื่อการแก้ไขปัญหานักเรียนของครู และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องขณะที่นักเรียนอยู่ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งต่ออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามครูที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 4 ด้านข้างต้น หากยังช่วยเหลือนักเรียนไม่ได้เพราะบางครั้งปัญหาของนักเรียนรุนแรงยากต่อการแก้ไข ให้รายงานต่อผู้บริหารเพื่อดำเนินการส่งต่อทั้งภายในและภายนอกต่อไป ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ข , หน้า 35 - 54)

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมองการณ์ไกลและการรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นผู้นำเผชิญปัญหา

และมีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ลดทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร รวมทั้งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีตโดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวัน เอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้เป็นรากฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กรได้ดีขึ้น รวมทั้งงานระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการ และเครื่องมือ โดยประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของตน ตลอดจนส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำฉิ่ง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ แคลทิลยา ศรีไล (2548, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พรศิชฎ์ คำรอด (2549, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมโชค โพธิ์งาม (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสอดคล้องกับ เฟลต์ตัน (Felton, 1995, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามักเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการมองการณ์ไกล การรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ลดทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม มีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือองค์กร กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีตโดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหาหมกมุ่นกับการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวัน มีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้เป็นรากฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การ ได้ดีขึ้นร่วมกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นกระบวนการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือโดยประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และนำไปพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งเป็น ข้อมูลเพื่อให้ครูที่ปรึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารของ สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการพัฒนาการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ต้องทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

2) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการติดตามผล อย่างต่อเนื่องขณะที่นักเรียนอยู่ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้เชี่ยวชาญ

3) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของตนเองให้อยู่ในระดับสูง อย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา