

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปรึกษาโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 77 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยด้านงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และด้านปัจจัยด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ครูตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และครูกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.2 ด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สุภยิตที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” ตรงกับความเชื่อของครู ครูมีความสุขกับการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง และแม้ว่าจะไม่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ครูก็พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

1.3 ด้านลักษณะมุ่งอนาคต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเตรียมตัวทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู ครูจะเร่งทำงานให้เสร็จโดยเร็วเพื่อจะได้ปฏิบัติงานในชั้นต่อไป และครูสามารถกำหนดได้ว่างานของตนจะเสร็จสิ้นลงเมื่อใด ตามลำดับ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ ความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เกิดจากความพยายามในการหาวิธีแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ด้วยตนเอง และครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตามลำดับ

1.5 ความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยินดีรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูเองไม่ว่าผลจะดีหรือไม่ก็ตาม ครูเต็มใจปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะมีความยุ่งยากเพียงใด และหากการปฏิบัติงานของครูเกิดความล่าช้า ครูจะรีบดำเนินการให้เสร็จโดยเร็ว ตามลำดับ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสอดคล้อง กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ครูเข้าใจนโยบาย การปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ

1.7 ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การนิเทศ การปฏิบัติงานแก่ครูเท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครู และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

1.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ครูรับผิดชอบงานสำคัญอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการเสนอของผู้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาจะแสดงความยินดีกับครูหากปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

1.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุกครั้งที่ เพื่อนครูไม่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูจะให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ครูสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูได้ และครูและเพื่อนร่วมงานให้การ สนับสนุนการทำงานของกันและกันเป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.10 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อนักเรียนมาขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคน เสมือนบุตรคนหนึ่งของตนเอง และครูเข้มแข็งทักทายกับนักเรียนทุกคน ตามลำดับ

1.11 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ปกครอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับข้อมูล ที่เป็นความจริง เชื่อถือได้จากผู้ปกครอง ครูได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านต่าง ๆ และ ผู้ปกครองตระหนักถึง ความรู้สึกห่วงใยที่ครูมีต่อนักเรียนในความดูแล ตามลำดับ

2. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านคัดกรองนักเรียน และด้านป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหาตามลำดับ

2.1 ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล นักเรียน การจัดทำระเบียบสะสม และการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ตามลำดับ

2.2 ด้านคัดกรองนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน การใช้เกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และการทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านส่งเสริมนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมตามความสนใจ และการจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนมีบทบาทในกิจกรรมมากที่สุด ตามลำดับ

2.4 ด้านป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การขอความร่วมมือกับครูผู้สอนเพื่อปรับพฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหาการหาวิธีช่วยเหลือ แก้ไขปัญหานักเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน และมีการเอาใจใส่นักเรียนในความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงตามลำดับ

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสรุปการดำเนินการแก้ไขปัญหาลงในเบื้องต้นก่อนการส่งต่อนักเรียน การบันทึกข้อมูลเบื้องต้นในการช่วยเหลือที่ผ่านมาของครูที่ปรึกษาก่อนการส่งต่อ และการชี้แจงกับนักเรียนและผู้ปกครองให้เข้าใจเหตุผลของการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (X_1) สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้ โดยสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.251 + .674(X_1)$

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยด้านงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์
และด้านปัจจัยด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากร
ในหน่วยงานรับรู้ นโยบายขององค์กรและร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน รวมทั้งเปิดโอกาสได้
บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาคู่ เป็นการพัฒนาศักยภาพของครู รวมทั้งครูก็มีการพัฒนา
ตนเองเพื่อเป็นครูมืออาชีพ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน จรรยาบรรณและวิชาชีพเป็นตัวกำหนด
ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุน
ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นผู้ประสานให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่
ทำให้ครูรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเนื่องจากงานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
ก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีบรรยากาศที่ดี มีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัย
เหล่านี้เป็นการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์
(2534, หน้า 76) ที่กล่าวว่าหากผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ก่อนลงมือ
ปฏิบัติ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
ทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของตนทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน
ย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลดีที่สุด สอดคล้องกับ สมาน มิ่งวิมาร (2549, หน้า 51)
ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรใช้หลักการทำงานเป็นทีมมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม
มีการสร้างความรู้สึกร่วมให้ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วม
ในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุน
ดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้า
ร่วมประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ
เพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า มีประเด็นสำคัญในรายด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ครูตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และครูกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน จรรยาบรรณและวิชาชีพเป็นตัวกำหนด ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ต้องมีการวางแผนเตรียมการเพื่อให้เกิดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มี การเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ แมคคอนแลนด (อรนิตย์ ญาณศิริ, 2539, หน้า 20, อ้างอิงจาก McClelland, 1961, pp 207-256) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน กล่าวคือ ถ้าเรามีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ นั่นคือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เราจะมีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มากขึ้น จะมีความรู้สึกวิตกกังวลหากทำงานไม่ได้ผล และจะมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และจะมีพลังที่จะทำงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ยาก สอดคล้องกับ งามดา วรนิทานนท์ (2544, หน้า, 345) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความทะเยอทะยาน และผลักดันตนเอง เพื่อบรรลุความเป็นเลิศ เป็นลักษณะทางจิตที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับ หนูนิล ศรีสมบัติ (2547, หน้า, 30) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ มีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบกับความล้มเหลวหรืออุปสรรค

1.2 ด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สุภชาติที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” ตรงกับความเชื่อของครู ครูมีความสุขกับการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง และแม้ว่าจะไม่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ครูก็พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน

ต้องมีการวางแผนเตรียมการเพื่อให้เกิดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำงานด้วยความเชื่อว่างานต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความพยายามและตั้งใจจริง และผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของครู จึงทำให้ครูมีความสุขกับการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง และแม้ว่าจะไม่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 143) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ บุญวรรณ แสนปลื้ม (2550, หน้า 2) ที่กล่าวว่า มโนทัศน์แห่งตนเป็นสิ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีมโนทัศน์แห่งตนที่ดีและส่งผลต่อพฤติกรรมในทางบวกที่สังคมต้องการหลายประการ เช่น การมีความรักและรู้จักรับผิดชอบ การมีความเป็นมิตรในหมู่เพื่อน และยังส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีมโนทัศน์แห่งตนในทางลบก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมในทางลบเช่นกัน ดังนั้นมโนทัศน์แห่งตนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถอยู่ในสังคมอย่างราบรื่นและมีความสุข และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า การกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการ ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องยึดหลัก “Put the Right Man on the Right Job” หรือ การพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด

1.3 ด้านลักษณะมุ่งอนาคต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเตรียมตัวทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู ครูจะเร่งทำงานให้เสร็จโดยเร็ว เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในขั้นต่อไป และครูสามารถกำหนดได้ว่างานของตนจะเสร็จสิ้นลงเมื่อใด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน จรรยาบรรณและวิชาชีพเป็นตัวกำหนด ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน สื่อวัสดุอุปกรณ์ ครูต้องมีการวางแผนเตรียมการเพื่อให้เกิดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจ

ในบทบาทหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา และเร่งรัดพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทันต่อข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี จึงส่งผลให้บุคลากรต้องมีการวางแผนในการทำงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ มิสเชล (Mischel, 1974, p. 287) ที่กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่าหรือมากกว่าผลที่ได้รับในปัจจุบัน จึงดำเนินการวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อจากนั้นควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นเป็นตอนตามที่วางแผนไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต สอดคล้องกับ อำพรพรรณ โปรงจิต (2545, หน้า 10) ที่กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะการมองอนาคตของบุคคล การคาดการณ์และการรู้จัก การวางแผนเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในอนาคต รู้จักรอคอยและเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ ความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกิดจากความพยายามในการหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตัวเอง และครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ รวมทั้งให้โอกาสครูรู้จักหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ย่อมทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 135) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 143) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า การกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติ

ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการ ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องยึดหลัก “Put the Right Man on the Right Job” หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงาน ที่ทำให้มากที่สุด

1.5 ความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยินดีรับผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานของครูเองไม่ว่าผลจะดีหรือไม่ก็ตาม ครูเต็มใจปฏิบัติงานถึงแม้ว่า จะมีความยุ่งยากเพียงใด และหากการปฏิบัติงานของครูเกิดความล่าช้า ครูเองจะรีบดำเนินการ ให้เสร็จโดยเร็ว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการฝึกฝนอบรมเรียนรู้อยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการแบ่งงานที่ชัดเจน โดยมีครูตอบสนองและยึดหลักการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ สร้างความเชื่อมั่น โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ย่อมทำให้บุคคล มีความพึงพอใจ และเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้บุคลากร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีความทุ่มเทในการทำงาน มีการประเมินผลงานปฏิบัติงาน ของตนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าผลจะดีหรือไม่ก็ตาม สอดคล้องกับ ศรีนัย ชัยวงษา (2545, หน้า, 30) ให้นิยามความรู้สึก รับผิดชอบว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความเอาใจใส่และรับเป็นภาระต่อหน้าที่ การงาน การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ของตน และผู้อยู่ในการดูแลตลอดจนสังคม พยายามทำ หน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุจุดหมายอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับ ปรีชา ชัยนิยม (2542, หน้า, 9) ที่ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่มีต่อสังคม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยมีความรับผิดชอบและรับ ชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งพยายามปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ศรีนัย ชัย วงษา (2545, หน้า 31) ที่กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตาม เป้าหมายทันเวลา ไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อม และความเสียหายต่อส่วนรวม และทำให้เกิด ความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ครูเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจในการกำหนดทิศทางการบริหารงานองค์กร โดยการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีการจัดทำที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เข้าใจง่าย เนื่องจากทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 76) ที่กล่าวว่า หากผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติ ย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์กรดีที่สุด ผลสำเร็จขององค์กรจึงได้รับการเตรียมเป็นอย่างดีล่วงหน้า นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่แจ่มชัด ก็เท่ากับเสมือนการมีตำแหน่งของดวงดาวไว้เป็นจุดนำทางของการเดินเรือหรือการบินได้ ดังนั้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีลักษณะดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชัชวัญ คำภิรมย์ (2544, หน้า 19) ที่กล่าวว่า นโยบายเป็นเครื่องชี้นำการบริหารของหน่วยงาน และถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการทำงาน เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหารและของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันทำงานของบุคลากร การมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม และเข้าใจนโยบายอย่างถ่องแท้ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับ สมทรง ชุมรักษ์ (2542, หน้า 56) ที่กล่าวว่า ความนึกคิดต่อนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคคล คือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติต่อนโยบายมีลักษณะไม่พึงพอใจ เขาจะเห็นว่านโยบายที่เขารับผิดชอบไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือคนส่วนใหญ่ หรือหากผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจหรือสงสัยในวัตถุประสงค์ของนโยบาย เขาอาจปฏิบัติงานเฉื่อยชาไม่ตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หากผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นเช่นนั้น นโยบายที่นำไปปฏิบัติก็มีโอกาสที่จะไม่สำเร็จสูง

1.7 ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การนิเทศ การปฏิบัติงานแก่ครูเท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงานแก่ครู และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเปิดเผย ตามลำดับ
 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภารกิจของโรงเรียนมีมากมาย ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำภารกิจ
 ต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ จึงต้องประสานงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน
 และเมื่อมอบหมายงานไปแล้วผู้บริหารโรงเรียนจะมีการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
 อย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน
 เพื่อให้ครูสามารถร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องเหมาะสม
 กับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ อันธนา มงคลสินธุ์ (2548, หน้า 38)
 ที่กล่าวว่า การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู
 เพราะการนิเทศเป็นการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย

1.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
 สนับสนุนให้ครูรับผิดชอบงานสำคัญอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม
 สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการเสนอของผู้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาจะแสดง
 ความยินดีกับครูหากปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน
 บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน
 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อครูงานสำเร็จมีการร่วมแสดงความยินดีหรือยกย่องชมเชย ทำให้
 ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้
 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม และการศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริม
 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับ สมาน มิ่งวิมาร
 (2549, หน้า 51) ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งเสริม
 ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากร
 ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้อง
 กับ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 75) ที่เห็นว่ากลุ่มคนที่มีความนิยม เจตคติ และ มาตรฐาน
 ทางพฤติกรรมเหมือนกันมากเท่าไร ความสามัคคีจะมีมากขึ้นเท่านั้น ความสามัคคีของกลุ่ม
 จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรมาก ถ้ากิจกรรมเหล่านี้ออกมาให้เห็น ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม
 อย่างสม่ำเสมอ การทำงานอย่างเสียสละเพื่อองค์กรยกย่องหมู่คณะ ชื่นชมซึ่งกันและกัน
 สอดคล้องกับ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
 ที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น
 เพราะความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น

เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย และสอดคล้องกับ สุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539, หน้า 17) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร ให้ความช่วยเหลือการให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุกครั้งที่เพื่อนครูไม่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานครูเองจะให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ และครูและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนการทำงานของกันและกันเป็นอย่างดี ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการนิเทศกำกับติดตามการทำงานของฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระยะ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดก็ให้ความช่วยเหลือแนะนำกัน สอดคล้องกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 104) ที่เห็นว่า กลุ่มคนที่มีค่านิยมเจตคติ และมาตรฐานทางพฤติกรรมเหมือนกันมากเท่าไร ความสามัคคีจะมีมากขึ้นเท่านั้น ความสามัคคีของกลุ่มจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับ กฤษณา ศักดิ์ศรี และ กันตนา เพิ่มผล (2541, หน้า 7) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีการอยู่ร่วมกันมีอาชีพเดียวกัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระบบการดำเนินชีวิต การรู้จักกันฉันท์มิตร และจะง่ายขึ้นถ้ามีเป้าหมายเดียวกัน และอีกประการหนึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากความสามารถของระดับผู้ปฏิบัติที่จะร่วมมือประสานงานกัน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและผลสำเร็จจะบังเกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 107) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความรักความสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรักในเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความเสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเสียสละเวลาส่วนตัว เมื่อนักเรียนมาขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ครูปฏิบัติต่อนักเรียน

ทุกคน เสมือนบุตรคนหนึ่งของตัวเอง และครูเข้มแข็งทักทายกับนักเรียนทุกคน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูควรดูแลเอาใจใส่นักเรียน อย่างใกล้ชิด เสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อนักเรียนมาขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้ง ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับนักเรียน ในเรื่องการแต่งกายต้องเหมาะสม การพูดต้องสุภาพ และเข้มแข็งทักทายกับนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคกัน เนื่องจากพฤติกรรมของครูมีอิทธิพล ต่อการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างมาก จึงทำให้ครูที่ปรึกษาทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดี กับนักเรียน สอดคล้องกับ อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2533, หน้า 30) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของครู มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนอย่างมาก สอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539, หน้า 10) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาจริยธรรม ของเด็ก การปลูกฝังวินัยแห่งตนสามารถทำให้นักเรียนควบคุมตนเองได้ ต้องอาศัยความชอบ พอกัน ครูต้องเป็นที่รัก ไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาและเป็นคนสำคัญของนักเรียนส่วนใหญ่ ครูจึงสามารถให้รางวัลและลงโทษนักเรียนได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งประทีน มหาจันทร์ (2547, หน้า 288) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ก่อปัญหาทางวินัยของนักเรียนที่มีสาเหตุจากตัวครู เกิดจากครู ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เมื่อเห็นทำผิดไม่พยายามแก้ไขหรือกล่าวตักเตือน ส่งผลให้เด็ก ไม่เห็นความสำคัญของการมีระเบียบวินัย สอดคล้องกับ นุชดี อุบลภัย (2542, หน้า 122) ที่กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่เด่นชัดที่สุดในด้านการตักเตือนนักศึกษาเรื่องการแต่งกาย และความประพฤติที่ไม่เหมาะสม และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบของสถาบัน

1.11 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ปกครอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับข้อมูล ที่เป็นความจริง เชื่อถือได้จากผู้ปกครอง ครูได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านต่าง ๆ และ ผู้ปกครองตระหนักถึง ความรู้สึกห่วงใยที่ครูมีต่อนักเรียนในความดูแล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษา ให้ความสำคัญการส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการติดตามความก้าวหน้าทาง การเรียนของนักเรียนเป็นระยะ แล้วรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียน ของนักเรียน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความคิดเห็นเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ความรู้ตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการกำกับติดตามดูแลนักเรียนในปกครองของตนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน เป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2540, หน้า 43)

ได้กล่าวถึงความสำคัญและคุณค่าของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองว่า ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ในการประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กนั้นจะต้องดำเนินการบนรากฐานของความเข้าใจอันดีต่อกัน โรงเรียนต้องพัฒนาและหาวิธีการทำงานร่วมกับผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองจะเป็นกระบวนการสองทางคือ จากบ้านไปโรงเรียน และจากโรงเรียนมาบ้าน สอดคล้องกับ นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 32) ที่กล่าวว่า ครูออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสดูรายงานความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบโรงเรียนควรเชิญผู้ปกครองมาเยี่ยมเยียนโรงเรียนในโอกาสที่มีกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนและโรงเรียนจัดการประชุมผู้ปกครองในโอกาสอันควรเป็นครั้งคราว และส่งข่าวสาร จดหมายข่าว แจ้งความเคลื่อนไหว ก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนให้ทราบ และสอดคล้องกับ นงนุช พันธุ์นิกุล (2546, หน้า 43) ที่กล่าวว่า งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองมีความสำคัญ เพราะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเฉพาะกับสภาพครอบครัว นอกจากนั้นกิจกรรมการเยี่ยมบ้านเด็กเป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้ครูทราบความสัมพันธ์ในครอบครัวของเด็กและเข้าใจพฤติกรรมเด็กมากยิ่งขึ้น การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องนำพาพ่อแม่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนา รับผิดชอบและตัดสินใจเกี่ยวกับเด็กของตน ดังนั้นการเชิญพ่อแม่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม เป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาและพ่อแม่ผู้ปกครองมีโอกาสดแลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกันเพื่อเด็กในความรับผิดชอบเพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์มากที่สุด

2. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านคัดกรองนักเรียน และด้านป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนโดยมีครูที่ปรึกษา เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน ครูที่ปรึกษามีการจัดทำข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อคัดกรองนักเรียนให้เป็นประโยชน์รู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหานักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ต้องมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา สิมที (2547, หน้า 126) ได้ศึกษาสภาพ การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ของครูและผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของ โรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า มีประเด็นสำคัญในรายด้าน ที่ผู้วิจัยนำมา อภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล นักเรียน การจัดทำระเบียบสะสม และการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว มีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อทำระเบียบสะสมของนักเรียนได้ครอบคลุม ของข้อมูลแต่ละด้านของนักเรียนแต่ละบุคคล ครูที่ปรึกษารู้จักพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน แต่ละคน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อศึกษาและเก็บข้อมูลจากผู้ปกครอง และโรงเรียนต้องมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์นักเรียน-ผู้ปกครอง และครู เพื่อความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งข้อมูลนักเรียนต้องเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่ความรู้สึกคาดเดาโดยเฉพาะ การแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อย ที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวเครือ โพธิ์ชัย (2548) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาต้องรู้จักพื้นฐาน ครอบครัวของนักเรียน โรงเรียนต้องมีการจัดประสานสัมพันธ์นักเรียน ผู้ปกครอง ครูและโรงเรียน เพื่อความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการแก้ไขปัญหานักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา เรืองไพศาล (2547, หน้า 50) ที่เสนอแนะว่า โรงเรียนควรจัดเวลาและอำนวยความสะดวกให้ครู ในการไปเยี่ยมบ้านนักเรียน สอดคล้องกับ นุชลี อุภัย (2542, หน้า 122 – 129) ที่กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่เด่นชัดที่สุดในด้านการดักเตือนนักศึกษาเรื่องการแต่งกาย และความประพฤติที่ไม่เหมาะสม และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของสถาบัน สอดคล้องกับ บุญหนา ศรีลาดเลา (2546) การออกเยี่ยมบ้านนักเรียนทำให้ครู อาจารย์เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 ด้านคัดกรองนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน การใช้เกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และการทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่วมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อคัดกรองนักเรียน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลไปช่วยเหลือนักเรียนต่อไป อีกทั้งโรงเรียนยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และจัดเอกสารไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ครูรู้จักใช้เครื่องมือในการคัดกรองนักเรียนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ที่กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจตักเตือนตักเตือนนักเรียนหรือการแบ่งกลุ่มนักเรียน ถ้าครูไม่มีข้อมูลหรือเครื่องมือที่ได้มาตรฐานชัดเจนก็จะทำให้เกิดปัญหาในแบ่งกลุ่มนักเรียน และครูที่ปรึกษาขาดทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนไม่กล้าปรึกษาในเรื่องที่เป็นความลับ และอาจทำให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกว่าการบุตรหลานของตนอยู่ในกลุ่มผิดปกติ ผู้ปกครองอาจปกป้องพฤติกรรมนักเรียน ไม่ให้ความร่วมมือกับครูที่ปรึกษาในการให้ข้อมูลนักเรียน สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544, หน้า 25) ที่กล่าวว่า การคัดกรองจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคลและต้องเป็นข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้ มีเครื่องมือที่ได้มาตรฐานและครูที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อคัดกรองนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวเครือโพธิ์ชัย (2548, หน้า 57) ที่กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบการติดตามนักเรียนที่ต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นบุคคลต้องมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบหลังจากนั้นก็ควรนำข้อมูลไปวิเคราะห์คัดกรองเพื่อนำผลไปจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนต่อไป

2.3 ด้านส่งเสริมนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมตามความสนใจ และการจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนมีบทบาทในกิจกรรมมากที่สุด ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่วมีทักษะในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนเป็นการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคล

ที่มีคุณภาพ นักเรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมตามความสนใจ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา และเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหากลับมามีพฤติกรรมดีขึ้น ตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ ชูเดช หาญทองช่วง และคณะ (2546) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม ความเข้าใจอันดีต่อกัน ระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียนที่อยู่ในความดูแล และครูที่ปรึกษา ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน เพื่อสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองกับนักเรียน ครูที่ปรึกษา จึงจะสามารถทำงานด้านส่งเสริมนักเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และสอดคล้อง วิฑูร วังษ์แหวน (2549) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมนักเรียน ควรจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน จัดสรรงบประมาณ และจัดทำโครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน ครูประจำชั้นต้องมีการดำเนินการในการส่งเสริมด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การเปิดโอกาส ให้นักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมที่ตนถนัดและความสนใจ และสอดคล้องกับ ยุทธนา เรืองไพศาล (2547, หน้า 52) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนต้องเป็นไปตามความต้องการ ของนักเรียน และครูที่ปรึกษาควรมีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรม ทำให้นักเรียน ให้ความร่วมมือและความสนใจในการร่วมกิจกรรม งานด้านส่งเสริมพัฒนานักเรียนจึงจะสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย

2.4 ด้านป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การขอความร่วมมือ กับครูผู้สอนเพื่อรับพฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหาการหาวิธีช่วยเหลือ แก้ไขปัญหานักเรียน ให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน และมีการเอาใจใส่นักเรียนในความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว ได้รับความรู้ในเรื่องป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหา จากการศึกษาเอกสารและการประชุม เชิงปฏิบัติการ ทำให้บุคลากรมีทักษะในการป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหามาก จนทำให้สามารถ นำความรู้ที่ได้ไปป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนจนทำให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงลดลงได้ รวมทั้งมี การเอาใจใส่นักเรียนในความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและใกล้ชิด ทำให้นักเรียนศรัทธาเชื่อถือ และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน ทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหานักเรียน ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน สอดคล้องกับ ยุทธนา เรืองไพศาล (2547, หน้า 52) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นแรกนั้นครูต้องมีเวลาในการให้คำปรึกษา มีเวลาจัดกิจกรรมต่างๆ ครูที่ปรึกษาต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับนักเรียนและต้องมีเวลาให้กับ นักเรียนทุกครั้งที่นักเรียนมีปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภพ เกาแก้ว (2547, หน้า 86-87)

พบว่า ภายหลังจากการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยได้ทำการฝึกอบรม การศึกษาเอกสาร และการนิเทศ กำกับติดตามทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ปัญหาของนักเรียน ได้รับการดูแลช่วยเหลือแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทำให้สามารถดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้องตรงกับปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับ รจนา สินที (2547, หน้า 133-138) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นระบบ ครอบคลุม ทำให้รู้จักนักเรียนมากขึ้น การป้องกันและแก้ไขปัญหามีการจัดกิจกรรม การให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสรุปการดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเบื้องต้นก่อนการส่งต่อนักเรียน การบันทึกข้อมูลเบื้องต้นในการช่วยเหลือที่ผ่านมา ของครูที่ปรึกษาก่อนการส่งต่อ และการชี้แจงกับนักเรียนและผู้ปกครองให้เข้าใจเหตุผล ของการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว มีการจัดอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับบุคลากรทุกคน ทำให้ครูที่ปรึกษา มีทักษะมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินการส่งต่อนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบันทึก ข้อมูลเบื้องต้น และการสรุปการดำเนินการแก้ไขปัญหามาในเบื้องต้นก่อนการส่งต่อนักเรียน อย่างเป็นระบบ และมีการชี้แจงกับนักเรียนและผู้ปกครองให้เข้าใจเหตุผลของการส่งต่อนักเรียน รวมทั้งครูที่ปรึกษามีการประสานสัมพันธ์กับครูที่จะช่วยเหลือนักเรียนต่อ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ เอกชน ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา เรืองไพศาล (2547, หน้า 52) ที่พบว่า การส่งต่อนั้นต้อง มีการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บัวเครือ โพธิ์ชัย (2548, หน้า 58) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือและประสานงานกับครูอาจารย์อื่นๆ ในการแก้ไขปัญหานักเรียน รวมทั้งประสานงานกับผู้ปกครอง หน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน ในการช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีการกำหนด นโยบายและแนวทางปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน ครูต้องปฏิบัติตาม

อย่างเคร่งครัด และต้องใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน และครูได้รับการแนะนำ การชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการปฏิบัติตน ตลอดจนผู้บริหารมีการเสริมสร้างเจตคติ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น ถือเป็นหัวใจและองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความพร้อมในด้านปัจจัยในการทำงานในระดับสูงก็ย่อมส่งผล ให้การดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 76) ที่กล่าวว่า หากผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าผู้บริหาร เห็นความสำคัญของตนทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลดีที่สุด สอดคล้องกับ ชัชวัญ คำภิรมย์ (2544, หน้า 19) ที่กล่าวว่า นโยบายเป็นเครื่องชี้นำการบริหารของหน่วยงาน และถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากร ในการทำงาน เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหารและของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือกันทำงานของบุคลากร การมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วม ของบุคลากร สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหานักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ต้องมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (X_4) สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้ โดยสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$\hat{Y} = 1.251 + .674(X_4)$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งการดำเนินงานบางอย่างครูที่ปรึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานเพียงคนเดียวอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะทำงาน ให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องมีการทำงานเป็นทีม ครูที่ปรึกษาต้องมีการประสานสัมพันธ์กับครูคนอื่นๆ รวมทั้งผู้บริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้อง นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ เอกชน ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ครูที่ปรึกษาจึงต้องมีปัจจัยที่จำเป็น ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ โดยครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถประสานงาน

กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา เรืองไพศาล (2547, หน้า 52) ที่กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องมีการส่งต่ออย่างเป็น ระบบ และการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะทำให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บัวเครือ โพธิ์ชัย (2548, หน้า 58) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาท ในการช่วยเหลือและประสานงานกับครูอาจารย์อื่นๆ ในการแก้ไขปัญหานักเรียน รวมทั้งประสานงานกับผู้ปกครอง หน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน ในการช่วยเหลือนักเรียนต่อไป สอดคล้องกับ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร และผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ ผู้ร่วมงานพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 107) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน จะเป็นความสัมพันธ์ ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความรักความสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรักในเพื่อน ร่วมงาน รวมทั้งความเสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะในข้อที่ค่าสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู

1.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ครูที่ปรึกษาควรมีเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง แม้ผู้อื่นจะไม่เห็นด้วย ถ้าการตัดสินใจนั้นผ่านวิเคราะห์จากข้อมูลมากเพียงพอและเป็นข้อมูลที่ เชื่อถือได้ และเป็นการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของนักเรียนอย่างแท้จริง

1.2 ปัจจัยด้านงาน ครูที่ปรึกษาควรทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูที่ปรึกษาควรขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ทันเวลา

1.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานของครูที่ปรึกษา
เมื่องานประสบความสำเร็จควรมีการชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา
และมีการนำผลงานที่ประสบความสำเร็จไปเผยแพร่เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

2. การปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1 ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ
ให้ครูที่ปรึกษา ในการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และทราบสภาพ
ความเป็นอยู่ทางบ้านของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา อย่างแท้จริง

2.2 ด้านคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูที่ปรึกษามีการจัดเก็บข้อมูล
นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ไว้เป็นความลับ

2.3 ด้านส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมโฮมรูม
ทุกวัน และควรสร้างจิตสำนึกให้กับครูที่ปรึกษาในการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมโฮมรูม
เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านป้องกันนักเรียนและแก้ปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุน
ให้ครูที่ปรึกษาครูเข้ารับการอบรมเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ครูสามารถ
ให้ความช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้หลักจิตวิทยาได้อย่างถูกต้อง

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูที่ปรึกษาต้องมีการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียน
หลังการส่งต่อ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและความเชื่อใจให้กับนักเรียน ให้นักเรียนพร้อม
รับความช่วยเหลือการส่งต่อจากครูที่ปรึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวแก้ไขในการเยี่ยมบ้านนักเรียน ของครูที่ปรึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อให้ทราบสภาพความเป็นอยู่ทางบ้านของนักเรียน
กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา อย่างแท้จริง

3. ควรมีการพัฒนาตัวแปรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เนื่องจากตัวแปรนี้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน