



แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่



กันยารัตน์ คำสิทธิ

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

ของ กัญยรัตน์ คำสีทธิ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ดร.สถิรพร เซวานชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา



ชื่อเรื่อง	แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน
ผู้วิจัย	กันยารัตน์ คำสิทธิ
ประธานที่ปรึกษา	ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2564
คำสำคัญ	การสร้างทีมงาน, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางการสร้าง  
ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
น่าน โดยวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและ  
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
น่าน จำนวน 306 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 30 คน  
ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู 276 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูล  
ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2  
การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้โดย  
การเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวม  
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานมีการปฏิบัติ  
สูงสุด และด้านการประเมินผลงานของทีมงาน มีการปฏิบัติต่ำสุด
2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดประชุมเพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหา  
โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควร

สร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูด้วยความยุติธรรม โปร่งใส



<b>Title</b>	TEAM BUILDING APPROACHES FOR STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAN
<b>Author</b>	KANYARAT KAMSITTHI
<b>Advisor</b>	Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
<b>Academic Paper</b>	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021
<b>Keywords</b>	Team Building, Student Care and Support System, The Secondary Educational Service Area Office Nan

### ABSTRACT

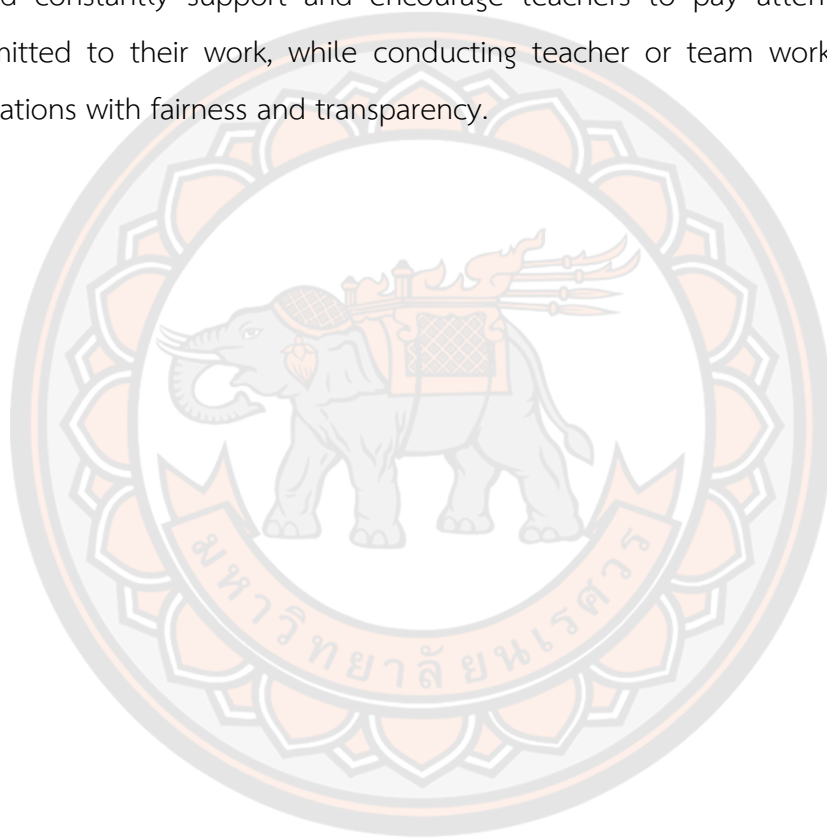
The purposes of this research were to study the state of team building and the guidelines to propose team building development for the student care and support system under the Secondary Educational Service Area Office Nan. The first step was to study the state of team building. The samples group consisted of 306 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nan, divided into 30 administrators acquired by purposive sampling and 276 teachers acquired by stratified sampling method. The data of this research were collected by a questionnaire and were analyzed by mean and standard deviation. The second step was to study the guidelines to propose team building development for the student care and support system. The informants were 5 experts, selected by purposive sampling. The in-depth interview was used for collecting information. The data were analyzed by content analysis.

The results were as follows.

1. The overall state of team building for student care and support system was at a high level. When considering each aspect, the highest mean was the

perception of the team's problem in student care and support system the lowest was performance assessment of team for student care and support system.

2. The guidelines to propose team building development for the student care and support system found that the administrators should create a working manual, hold a meeting for discussion and arrangement of an action plan, and provide teachers with an opportunity to express their views. Moreover, the administrators should constantly support and encourage teachers to pay attention and to be committed to their work, while conducting teacher or team worker performance evaluations with fairness and transparency.



## ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในทุกเรื่อง ทั้งชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจและความห่วงใยแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ภาควิชาการวัดผล และวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายอรรถพล ศิริมูล ศึกษาานิเทศก์ ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นายนเสรี พิมพ์มาศ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ นายจิรัฐพงศ์ สุমনะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ นายวันชัย คำแห้ว อดีต นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37 ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิรามวิทยา นางปภาวี บัณฑิต อดีตครู วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ และดร.จิราพันธ์ รุจิระพงศ์ ครู วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ และให้สัมภาษณ์เพื่อนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนสตรีศรี นานทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ มอบความรัก ความห่วงใยและให้กำลังใจเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องของผู้วิจัยที่คอยมอบความรัก กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมาจนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบและอุทิศ แต่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาต่อไป

กันยารัตน์ คำสิทธิ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	23
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35

บทที่ 3	วิธีดำเนินงานวิจัย.....	36
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	36
	ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	42
บทที่ 4	ผลการวิจัย .....	46
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	47
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	59
บทที่ 5	บทสรุป.....	73
	สรุปผลการวิจัย.....	74
	อภิปรายผล .....	76
	ข้อเสนอแนะ .....	81
	บรรณานุกรม.....	82
	ภาคผนวก.....	86
	ประวัติผู้วิจัย .....	103

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการสร้างทีมงาน .....	20
ตาราง 2 แสดงจำนวนครู และจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดใหญ่.....	28
ตาราง 3 แสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ตามเกณฑ์โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	30
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่.....	37
ตาราง 5 แสดงวัน และเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	44
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	47
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในภาพรวม .....	48
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับ งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	49
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของ ทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน .....	51
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับ งานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน .....	53

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง  
 ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับ  
 งานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน .....55

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้าง  
 ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการประเมินผลงานของทีมงาน  
 สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน .....57

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแล  
 ช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....70



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	26
ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้นักเรียนมีปัญหา ดังนั้นผู้ปกครอง ครู และสังคมจะต้องร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดการกระบวนการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามความมุ่งหวังของสังคม โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 เกี่ยวกับการกำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศให้ปีการศึกษา 2551 เป็นปีแห่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมุ่งให้โรงเรียนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง “ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยใจเพื่อเยาวชนไทยเข้มแข็ง” กำหนดสัปดาห์เยี่ยมบ้านนักเรียน โดยให้คณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่เด็กนักเรียนกลุ่มมีปัญหาและกลุ่มเสี่ยงเป็นการลดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน สอดคล้องกับ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ (กรมส่งเสริมสุขภาพจิต, 2546, น. 7-26) ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง 2) การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ด้วยความรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอาจจัดกลุ่มนักเรียนตามผลการคัดกรองเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มพิเศษ 3) การป้องกันและแก้ไขปัญหา ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกัน และการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม 4) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษให้มีคุณภาพมากขึ้นได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และ 5) การส่งต่อ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษาอาจมีกรณีที่บางปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการและขั้นตอน จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการอำนวยการ (ทีมนำ) มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 2) คณะกรรมการประสานงาน (ทีมประสาน) มีหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการอำนวยการ (ทีมนำ) และคณะกรรมการดำเนินงาน (ทีมทำ) และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) คณะกรรมการดำเนินงาน (ทีมทำ) มีหน้าที่ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการดูแลให้ความช่วยเหลือนักเรียนตามขั้นตอนและกระบวนการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กรมส่งเสริมสุขภาพจิต, 2546, น. 30-31)

การพัฒนางานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมกันดูแล ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาคติกรรมนักเรียน ไม่ปล่อยให้เป็นที่ของผู้บริหารหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงาน เพื่อร่วมกันดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการนำความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคคลมาผสมผสานกัน ซึ่งสมาชิกในทีมต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีม เพื่อให้ทีมงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



สอดคล้องกับเมตต์ เมตต์การุญจิต (2559, น. 132) กล่าวถึงการสร้างทีมงานว่า การแสวงหาแนวทางการสร้างกลุ่มหรือทีมให้แข็งแกร่ง เพื่อทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเหตุผลสำคัญของการสร้างทีมงาน คือ เพื่อให้งานสำเร็จได้ผลสูงสุด แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลสูงสุด สร้างทีมให้มีความแน่นแฟ้นมั่นคงถาวร มีความเข้มแข็ง และเหตุผลทางจิตวิทยาสังคม เช่น การสนองความต้องการของบุคคล และสอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 180) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานว่า เหตุผลในการสร้างทีมงานขึ้นในองค์การมีมากมายหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มผลผลิต การปรับโครงสร้างขององค์การลง ความต้องการสำหรับความยืดหยุ่น การตัดสินใจที่รวดเร็ว ความหลากหลายในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ครอบคลุมพื้นที่ 15 อำเภอของจังหวัดน่าน ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอภูเพียง อำเภอสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอสันติสุข อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม อำเภอปัว อำเภอท่าวังผา อำเภอบ่อเกลือ อำเภอทุ่งช้าง อำเภอเชียงกลาง อำเภอสองแคว และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียน 30 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 1,397 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น, 2563) และจากรายงานการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปีการศึกษา 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น, 2563) พบว่า ปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และยังเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ คือ การให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเท่าทันและทั่วถึง รวมถึงยังขาดการประสานงานและการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างคณะกรรมการรับผิดชอบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการ จากปัจจัยดังกล่าวทำให้เห็นว่าปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ คือ การขาดทีมงานในการร่วมมือกันดูแลและช่วยกันแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน สอดคล้องกับ สุนิสา มาสุข (2560) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูควรมีความรู้และความเข้าใจ มีการวางแผนขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งหากผู้บริหารมีการสร้างทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ก็จะทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจะส่งผลให้การดำเนินการของสถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้ เพราะการมีทีมงานที่เข้มแข็ง มีทีมงานที่พร้อมจะปฏิบัติงาน และมีผู้บริหารที่เข้าใจการสร้างทีมงานย่อมทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างทีมงานและหาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประกอบการวางแผนตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### **ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย**

1. คณะกรรมการอำนวยการ (ทีมนำ) ได้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ใช้ประกอบการวางแผนตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง
2. คณะกรรมการประสานงาน (ทีมประสาน) ได้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานและการประสานงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน
3. คณะกรรมการดำเนินงาน (ทีมทำ) ได้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### ขอบเขตเนื้อหา

การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 5) ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 1,397 คน รวมทั้งหมด 1,427 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู 276 คน ได้มาจากรีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

### ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3. เป็นครูที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

### ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง โดยผู้บริหารอาจต้องใช้เทคนิควิธีในการจูงใจ สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในทีม เพื่อให้ทีมงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครู มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่สมาชิก พุดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากปัญหาระหว่างการดำเนินงานของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการประชุมเพื่อร่วมกันสะท้อนถึงสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป้าหมายที่ตั้งไว้

**1.2 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารและครู ร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีโอกาสนำข้อมูลไปวางแผนการทำงานของทีมงานต่อไป

**1.3 ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน ร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนเพื่อจัดกลุ่มตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ และมีการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน

**1.4 ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารและครู ร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารสามารถเฝ้าระวังและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**1.5 ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารและครู ร่วมสังเกตกระบวนการดำเนินงานของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ติดตามผลการจัดกิจกรรม ตรวจสอบถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรม โดยครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการนำปัญหาและอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขภายในทีม และให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

**2. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน ปีการศึกษา 2564

**3. ครู** หมายถึง ผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนให้ทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน ปีการศึกษา 2564

**4. ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารและครู ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีส่วนร่วมในการรับรู้ เข้าใจสภาพปัญหา และเก็บรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย นำข้อมูลนักเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ร่วมกันวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ และมีการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สรุปผลการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

**5. แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน** หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่ควรนำไปใช้ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการรับรู้ปัญหาของทีมงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน การวางแผนของทีมงาน การปฏิบัติงานของทีมงาน และการประเมินผลงานของทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ น่าน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
  - 2.1 ความหมายของทีมงาน
  - 2.2 ความหมายของการสร้างทีมงาน
  - 2.3 ความสำคัญของการสร้างทีมงาน
  - 2.4 ประเภทของทีมงาน
  - 2.5 ขั้นตอนการสร้างทีมงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 3.1 ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 3.2 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 3.3 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ น่าน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

### ความหมายของการบริหารการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 53) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญของงานสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 2) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมในส่วนด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ของสังคมที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 12) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในการจัดการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมมีความรู้ ความสามารถ และเติบโตไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีของประเทศ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีเทคนิคในการประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่าการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีสาขาหนึ่ง มีองค์ประกอบของความรู้ มีเกณฑ์ทฤษฎีทางการบริหาร นำมาจากศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยนำมาศึกษา ค้นคว้า วิจัยในเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลไปปฏิบัติการบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย นับว่าเป็นการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

ครุชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่ามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา

หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหาร การศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษา เป็นอย่างมาก การบริหารที่ดีจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

### ความหมายของทีมงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, น. 62) กล่าวถึงความหมายของทีมงานว่า กลุ่มคนจำนวน ไม่มากที่มีทักษะที่เสริมกันมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายของผลงาน และรับผิดชอบร่วมกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 180) กล่าวถึงความหมายของทีมงานว่า หน่วยของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์และประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน จากความหมายนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ทีมสร้างขึ้นด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทีมอาจมีขนาดใหญ่ได้ แต่โดยทั่วไป มีจำนวนสมาชิกน้อยกว่า 15 คน
2. บุคคลในทีมทำงานด้วยกันเป็นปกติ
3. บุคคลที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 10) กล่าวถึงความหมายของทีมงาน ว่า ทีมที่ประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คนมารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกัน และมุ่งการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกัน เพื่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งของทีมงานนั้น ๆ โดยการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



### ความหมายของการสร้างทีมงาน

จิตติ รัศมีธรรมโชติ (2558, น. 236) กล่าวถึงความหมายของการสร้างทีมว่า เป็นกิจกรรมพัฒนาองค์การในหมวด Human Process Intervention ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากองค์การประกอบด้วยทีมจำนวนมาก เช่น ทีมดำเนินโครงการ (Project Team) ทีมประกันคุณภาพ (Quality Assurance Team) ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving Team) ทีมขาย (sales Team) เป็นต้น และความสำเร็จขององค์การเกิดจากผลรวมของผลงานของแต่ละทีม การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของทีมต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับทุกองค์การ การสร้างทีม ประกอบด้วย กิจกรรมพัฒนาองค์การหลากหลายประเภทที่ช่วยปรับปรุงวิธีการทำงานของกลุ่ม และช่วยเพิ่มทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาของสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีมของสมาชิก และช่วยให้กลุ่มสามารถสร้างความสำเร็จภายใต้สิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ เช่น ช่วยให้สมาชิกของทีมเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมติของทีม ช่วยให้ทีมสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เช่น การขาดความสนใจและความกระตือรือร้น การลดลงของผลิตภาพ การขาดความเข้าใจในภารกิจ การเผชิญหน้าหรือความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในทีม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, น. 132) กล่าวถึงความหมายของการสร้างทีมงานว่า การแสวงหาแนวทางการสร้างกลุ่มหรือทีมให้แข็งแกร่ง เพื่อทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแสวงหาบุคคลที่จะมาทำงาน การวางแผนแนวทางการสัมพันธ์ ตลอดจนการให้ความเป็นธรรมและแรงจูงใจของผู้ที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังหมายความรวมถึงการทำให้คนเก่งที่ชอบทำงานตามลำพังมาสู่การทำงานร่วมกับคนอื่น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการในการสร้างกลุ่มหรือทีมให้เข้มแข็ง เพื่อให้บริหารจัดการองค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารอาจใช้เทคนิควิธีการและทักษะในการจูงใจสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในทีม เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพแก่องค์การนั้น ๆ

### ความสำคัญของการสร้างทีมงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 180) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานว่า เหตุผลในการสร้างทีมงานขึ้นในองค์การมีมากมายหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มผลผลิต การปรับโครงสร้างขององค์การลง ความต้องการสำหรับความยืดหยุ่น การตัดสินใจที่รวดเร็ว ความหลากหลายในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, น. 132) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานว่าพื้นฐานที่ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นเหตุหนึ่งที่ต้องแสวงหาทีมที่ดี ยิ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงก็ยิ่งจำเป็นจะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ การสร้างสรรค์ (Creative) ที่หลากหลาย

การทำงานที่ไม่สลับซับซ้อนทั้งโครงสร้าง จำนวนบุคคลกร ฯลฯ ทีมงานก็อาจไม่มีความสำคัญมากนักใช้บุคลากรตามปกติก็ได้ แต่หากภารกิจที่มีความซับซ้อนทั้งโครงสร้าง จำนวนบุคลากร จำเป็นต้องสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เหตุผลสำคัญที่จะตอบคำถามว่า ทำไมถึงต้องมีการสร้างทีมงาน โดยสรุปมีดังนี้

1. เพื่อให้งานสำเร็จ (Task Accomplishment) ได้ผลสูงสุด
2. เพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving) ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลสูงสุด
3. เพื่อสร้างทีมให้มีความแน่นแฟ้นมั่นคงถาวร (Group Cohesiveness) มีความเข้มแข็ง (Proximity)
4. เหตุผลทางจิตวิทยาสังคม (Socio-psychological Purpose) เช่น การสนองความต้องการของบุคคล

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานมีความสำคัญและประโยชน์ต่อองค์การมากมาย เนื่องจากการสร้างทีมงานที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างทีมงานในองค์การ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อสร้างทีมงานให้มั่นคง

#### ประเภทของทีมงาน

ชัยเสถียร พรหมศรี (2557, น. 189-193) กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ทีมประเภทนี้ส่วนมากถูกตั้งขึ้นชั่วคราวเพื่อกำหนดปัญหาที่เฉพาะเจาะจงที่องค์การกำลังเผชิญหน้าอยู่ เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดอาจตั้งทีมขึ้นมาเพื่อประเมินผลกระทบจากโครงการโฆษณาประชาสัมพันธ์ของคู่แข่งที่มีต่อยอดขายของบริษัท เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการเกิดขึ้นของทีมแก้ปัญหา จะอยู่ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหา จะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากแผนกเดียวกันภายในองค์การมาร่วมกันในการกำหนดวิธีการที่จะแก้ปัญหาที่เฉพาะเจาะจง และเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขทีมก็จะถูกยุบไป
2. ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) ในปัจจุบันหลายองค์การพยายามที่จะหาแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และหันไปเพิ่มการตอบสนองของลูกค้าให้มากยิ่งขึ้น ยิ่งในโลกแบบไร้พรมแดนที่ต้องการความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันยิ่งทำให้หลายองค์การหันมาสร้างทีมเสมือนจริงเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เหล่านี้ ประโยชน์ของทีมเสมือนจริง ได้แก่ ความสามารถที่ให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากยิ่งขึ้นในแต่ละวัน เพราะการให้บริการหรือทำการค้ามักมีข้อจำกัดเรื่องเวลา

และค่าใช้จ่ายในการจ่ายในการเดินทาง การใช้ทีมเสมือนจริงช่วยลดระยะเวลาในการเดินทาง และเพิ่มความสามารถในการให้บริการลูกค้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ ๆ มีเวลาแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี โดยอาจมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทีมเสมือนจริง คือ ทีมที่มีปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีเมื่อต้องทำงานด้วยกัน เนื่องจากอุปสรรคทางด้านกายภาพ หรือมีระยะห่างทำให้วิธีการติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดำเนินการผ่านเทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ เช่น อีเมลการส่งข้อความแบบทันทีทันใด การประชุมผ่านระบบดาวเทียม และการสนทนาโดยใช้ห้องประชุมอิเล็กทรอนิกส์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในเวลาเดียวกัน เป็นต้น

3. ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่ (Cross - Functional Teams) ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่รวมเอาสมาชิกที่มีความสามารถที่หลากหลายเข้ามารับมือกับปัญหาหรือการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ลดขอบเขตการหน้าที่การทำงานที่ถูกกำหนดไว้เฉพาะระหว่างแผนกลงได้ ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่ อาจถูกยุบลงหลังจากการแก้ไขปัญหาลิ้นสุดลง ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่ ก็มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมากในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ และมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยทีมงานอาจกำหนดรายการปรับปรุงคุณภาพและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและคู่ค้าเพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ และเชื่อมโยงหน้าที่ที่ถูกแยกออกจากกัน เพื่อเพิ่มผลผลิตและนวัตกรรมในการบริหาร

4. ทีมที่ถูกปกป้องอุปสรรคต่าง ๆ (Skunk works) คำว่า Skunk works มาจากทีมเล็ก ๆ องค์กรช่างและนักออกแบบที่เข้ามามีส่วนร่วมทีมที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยทั่วไป skunk works เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรขนาดใหญ่ที่ปกป้องทีมจากอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งทีมประเภทนี้ถูกแยกออกจากพนักงานที่เป็นหลักขององค์กร เพราะวิธีการนี้ส่งเสริมการสื่อสารที่รวดเร็ว และระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองรวดเร็ว รวมทั้งกระตุ้นความภาคภูมิใจและเอกลักษณ์ของกลุ่มในระดับที่สูง

5. ทีมที่สั่งงานได้ด้วยตนเอง (Self - Directed Work Teams) ทีมที่มีการสั่งการได้ด้วยตนเอง โดยทั่วไปมักจะประกอบไปด้วย สมาชิกตั้งแต่ 5-20 คน ที่หมุนเวียนกันทำงานในการผลิตสินค้าและบริการทั้งหมด หรืออย่างน้อยส่วนใดส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์หรือบริการ มีองค์ประกอบสำคัญของทีม 3 ประการ ดังต่อไปนี้

5.1 ทีม ประกอบด้วย บุคลากรที่มีทักษะและหน้าที่ที่หลากหลายแตกต่างกัน และทักษะที่มีนั้นมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญในองค์กรได้ ดังนั้น การขจัดอุปสรรคระหว่างแผนกช่วยให้เกิดการประสานงานที่ยอดเยี่ยมภายในทีมขึ้น

5.2 ทีม ได้รับการอนุญาตในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อมูล งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องจักรต่าง ๆ

5.3 ทีม ได้รับการมอบอำนาจในการตัดสินใจ หมายความว่า สมาชิกมีอิสระในการเลือกสมาชิกใหม่ในการแก้ปัญหาการใช้เงิน การตรวจสอบผลลัพธ์ และการวางแผนสำหรับอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558, น. 10) กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ประกอบด้วย กลุ่มของพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจแลประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหาโดยทั่วไปทีมแก้ปัญหาคำแนะนำที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำ ตัวอย่างของทีมแก้ปัญหาคำแนะนำที่นิยมทำกันคือ ทีม QC (Quality Circles)

2. ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

3. ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross - Function Teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่างโดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน ตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการเข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

4. ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมในระดับต่ำ

จากประเภทของทีมงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ทีมงานมีหลายประเภท แต่ละประเภทถูกสร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละองค์การ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างทีมงานให้มาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การของตนให้เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากที่สุด



### ขั้นตอนการสร้างทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 113) กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างทีมงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน
2. กำหนดรายละเอียด/ขอบเขตบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานที่ชัดเจน
3. ระบุบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน
4. ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ
5. การปรับปรุงหรือปรับตัวเพื่อสร้างทีมงานใหม่

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 185-187) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างทีมงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นก่อรูป (Forming Stage) เป็นขั้นที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของบุคคลที่จะเข้าร่วมทีม ซึ่งมักจะมีคำถามมากมายในขั้นนี้ เช่น ทีมจะให้อะไรกับตน และตนเองจะต้องทำอะไรให้กับทีมบ้าง หรือความต้องการของตนสามารถที่จะได้รับการตอบสนองในเวลาเดียวกับที่ให้การสนับสนุนทีมหรือไม่อย่างไร ในขั้นนี้บุคคลพยายามที่จะทำความรู้จักสมาชิกภายในทีม และความสนใจที่จะค้นหาว่า อะไรเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับได้ภายในทีม เพื่อที่จะตัดสินใจอะไรเป็นงานที่แท้จริงของทีมและกำหนดระเบียบของทีม ความท้าทายของผู้นำในขั้นตอนนี้ได้แก่ การสนับสนุนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกภายในทีม ที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดความคุ้นเคยและสร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องพยายามสร้างความรู้สึกที่เป็นกันเองและสบายใจให้เกิดขึ้นแก่ทุกคนที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมให้ได้ เหมือนการทำลาย "ภูเขาน้ำแข็ง" ของแต่ละคนนั่นเอง

ขั้นพายุ (Storming Stage) ขั้นนี้เกี่ยวข้องกับระยะเวลาของอารมณ์และความเครียดของสมาชิกภายในทีม การต่อสู้หรือความขัดแย้งกันอาจเกิดขึ้นได้ในขั้นนี้ และทีมอาจได้พบกับการเปลี่ยนแปลงที่มากมาย ความคาดหวังของสมาชิกมีแนวโน้มที่จะถูกอธิบายและขยายความมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สมาชิกภายในทีมเริ่มที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงความพยายามที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของทีม ขณะที่สร้างความพึงพอใจต่อความต้องการของสมาชิกภายในทีมในเวลาเดียวกัน ในขั้นนี้บทบาทของผู้นำ ได้แก่ การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีมและช่วยให้สมาชิกค้นหาวิสัยทัศน์และค่านิยมพื้นฐานได้โดยสมาชิกอาจมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับแนวความคิด เผชิญหน้ากับความขัดแย้ง และการไม่ลงรอยกับผู้อื่นในทีม และทำงานบนความไม่แน่นอนและความขัดแย้งบนมุมมองเกี่ยวกับหน้าที่และเป้าหมายของทีมที่แตกต่างกัน

ขั้นบรรทัดฐาน (Norming Stage) เป็นขั้นที่การรวมตัวกันของทีมเริ่มขึ้น มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างละเอียด และพฤติกรรมในการเอาใจเอาเปรียบของพายุ นำไปสู่แนวทางที่ช่วยสร้างความสมดุลของอำนาจที่ไม่แน่นอนหรือเสี่ยงต่ออันตราย การเริ่มต้นของการรวมตัวกันให้ความรู้สึกถึงความใกล้ชิดกันแก่สมาชิก ด้วยเหตุนี้สมาชิกจะมีความต้องการที่จะปกป้องทีมจากการแยกจากกัน อย่างไรก็ตาม การรวมตัวกันของทีมอาจกลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การรับรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือคาดเคลื่อนอาจเกิดขึ้นจากสมาชิกบางคนภายในทีม ซึ่งระบุขั้นตอนนี้เป็นการเติบโตขั้นสุดท้ายของทีม เป็นต้น

ขั้นปฏิบัติงาน (Performing Stage) เป็นขั้นที่เกิดจากการรวมเป็นหนึ่ง จะเห็นการเกิดขึ้นของการเติบโตเต็มที่ การจัดการและการทำหน้าที่ที่ดีของทีม ส่วนการผสมผสานหรือรวมตัวกันที่จะเกิดขึ้นในขั้นที่ผ่านมา จะถูกทำให้เสร็จสมบูรณ์ในขั้นนี้ สมาชิกจะยึดมั่นและมีค่านิยมต่อภารกิจหรือหน้าที่ของทีม ทีมสามารถรับมือกับงานที่ซับซ้อนและการไม่ลงรอยกันของสมาชิกด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้โครงสร้างของทีมมีความมั่นคงและสมาชิกภายในทีมถูกชักจูงโดยเป้าหมายของทีม สมาชิกภายในทีมเผชิญหน้ากับปัญหาและแก้ปัญหาด้วยความสนใจต่อความสำเร็จในการทำงาน ในขั้นนี้ ผู้นำทีมควรมีความมุ่งมั่นไปที่การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้ทีมสามารถจัดการตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

ขั้นสลายทีม (Adjourning) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแห่งการเตรียมตัวในการยุบทีม หลังจากที่ทีมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้เรียบร้อยแล้วเพราะการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเรื่องสำคัญอีกต่อไป สมาชิกอาจมีความรู้สึกผูกพันและมีความเหนียวแน่น ซึ่งอาจทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเศร้าเสียใจหรือหดหู่ที่ต้องจากกัน โดยพวกเขาอาจมีความสุขกับการทำงานได้ประสบความสำเร็จ แต่ก็เสียใจที่จะต้องสูญเสียความสัมพันธ์ที่มีมาอย่างแนบแน่นยาวนานกับเพื่อนร่วมงาน ในกรณีผู้นำทีมอาจคาดหวังให้การยุบทีมเป็นตำนานและความสำเร็จ ร่วมกันของทุกคนในทีมเพื่อที่จะร่วมกันจดจำแต่สิ่งที่ดีไว้

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002 อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2559, น. 138) กล่าวถึง กระบวนการสร้างทีมว่า การสร้างทีมเป็นการลำดับการวางแผนและวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของทีมรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ วิธีการสร้างทีมมีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 รู้สภาพและปัญหา
- ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล
- ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลและการวินิจฉัยข้อมูล
- ขั้นที่ 4 การวางแผนปฏิบัติการ
- ขั้นที่ 5 การนำแผนไปปฏิบัติ
- ขั้นที่ 6 การประเมินผล

ธีระเดช รุ่งมงคล (2559, น. 28-29) กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างทีมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ต้องการและปรารถนาให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นของบุคคลหรือของทีมหรือหน่วยงานหรือขององค์การก็ได้ การกำหนดวัตถุประสงค์มีประโยชน์มากมาย เช่น ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลัง ทั้งกายและใจ และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ดี มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ ควรกำหนดให้ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นไปได้ สามารถสังเกตและวัดผลได้ สมาชิกทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน ไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือนโยบายและสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ได้

2. วางแผนงาน ในการวางแผนงาน ควรมีวิธีปฏิบัติ ดังนี้ คือ ควรทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีการวางขั้นตอนของงานที่จะต้องทำ กำหนดวิธีการทำงาน กำหนดหน้าที่และบทบาทในการทำงานแบ่งงานและมอบหมายงาน กำหนดแนวทางการประเมินผล และกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน

3. ปฏิบัติงานตามแผน วิธีการปฏิบัติงานตามแผน มีวิธีการ ดังนี้ คือ มีการติดตามผลงาน มีการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้สมาชิก มีการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการให้กำลังใจ และสร้างความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานในการทำงาน

4. ประเมินและปรับปรุง วิธีปฏิบัติในการประเมินและปรับปรุงผลงาน มีวิธีการ ดังนี้ คือ การประเมินผลเป็นระยะ ๆ การประเมินผลจะพิจารณาจากจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ ประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินกระบวนการทำงานของทีม มีการประเมินวิธีการทำงานของสมาชิกแต่ละคน มีการประเมินผลความพึงพอใจของสมาชิก

พงศ์ณภัทร นันศิริ (2564, น. 210-211) กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างทีมงาน ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ปัญหาของทีมงาน หมายถึง ขั้นตอนแรกในการสร้างทีมงาน สมาชิกของทีมต้องตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีม อีกทั้งมีความต้องการที่แก้ไขปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน โดยร่วมกันศึกษา ค้นหา และกำหนดปัญหาเพื่อร่วมกันแก้ไข แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป้าหมายของทีม

2. การเก็บข้อมูลของทีมงาน หมายถึง สมาชิกภายในทีมร่วมกันในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่จะนำมาประมวลผล โดยขั้นตอนนี้สมาชิกต้องระดมความคิด และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งต้องมีทักษะในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การวางแผนของทีมงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมอย่างชัดเจน โดยสมาชิกภายในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีการเสนอความคิดเห็น นำไปสู่การจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาของทีมให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. การปฏิบัติงานของทีมงาน หมายถึง การนำแผนการดำเนินงานที่วางแผนไว้ลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยสมาชิกภายในทีมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ของสมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

5. การประเมินผลงานของทีมงาน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกครั้ง เพื่อประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีม ว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นหรือไม่ มีข้อบกพร่องและมีข้อควรปรับปรุงแก้ไขตรงจุดใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงการทำงานของทีมงานหรือการสร้างทีมงานใหม่ต่อไป

จากแนวคิดขั้นตอนการสร้างทีมงาน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ขั้นตอนการสร้างทีมงาน ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการสร้างทีมงาน

ขั้นตอนการสร้างทีมงาน	Schermerhorn (2002)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553)	ชัยเสถียร พรหมศรี (2557)	ธีระเดช รุ่งมงคล (2559)	พงศ์ภัทร นันศิริ และ สติรพร เขาวนชัย (2564)	ความถี่
1. การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น	✓	✓	✓		✓	4
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	✓	✓	✓		✓	4
3. การตรวจวินิจฉัยข้อมูล	✓					1
4. การวางแผนเพื่อการแก้ปัญหา			✓	✓	✓	3
5. การนำแผนไปปฏิบัติ/การดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การระบอบทบาทหน้าที่ของสมาชิก		✓				1
7. การปรับตัว/ปรับปรุง		✓		✓		2
8. การประเมินผล	✓		✓	✓	✓	4
9. การสลายทีม			✓			1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ขั้นตอนการสร้างทีมงาน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ 3 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างทีมงาน มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหาของทีมงาน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน 3) การวางแผนของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานของทีมงาน และ 5) การประเมินผลงานของทีมงาน

ขั้นตอนการสร้างทีมงาน มี 5 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้ปัญหาของทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 113) กล่าวถึงการรับรู้ปัญหาของทีมงานว่า เป็นการค้นหามุมมองที่ของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 185-187) กล่าวถึงการรับรู้ปัญหาของทีมงานว่าเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของบุคคลที่จะเข้าร่วมทีม ในขั้นนี้บุคคลพยายามที่จะทำความเข้าใจสมาชิกภายในทีม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การรับรู้ปัญหาของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันของทีมงานในการร่วมรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยร่วมกันศึกษา ค้นหา และกำหนดปัญหาเพื่อร่วมกันแก้ไข แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป้าหมายของทีม

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 113) กล่าวถึงการรวบรวมข้อมูลของทีมงานว่าเป็นการกำหนดรายละเอียด/ขอบเขตบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานที่ชัดเจน

พงศ์ณภัทร นันศิริ และสธิพร เขาวนชัย (2564, น. 206-216) กล่าวถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานว่า สมาชิกสมาชิกภายในทีมร่วมกันในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่จะนำมาประมวลผล

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันของทีมงานในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่จะนำมาประมวลผล โดยสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีทักษะในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

## 3. การวางแผนของทีมงาน

ธีระเดช รวิวงศ (2559, น. 28-29) กล่าวถึงการวางแผนของทีมงานว่า การวางแผนงานควรมีวิธีปฏิบัติ ดังนี้ คือ ควรทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการวางขั้นตอนของงานที่จะต้องทำ กำหนดวิธีการทำงาน กำหนดหน้าที่และบทบาทในการทำงานแบ่งงานและมอบหมายงาน

พงศ์ณภัทร นันศิริ และสธิพร เขาวนชัย (2564, น. 206-216) กล่าวถึง การวางแผนของทีมงานว่า การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมอย่างชัดเจน โดยสมาชิกภายในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การวางแผนของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันของทีมงานในการกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมอย่างชัดเจน โดยสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีการเสนอความคิดเห็น นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาของทีมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4. การปฏิบัติงานของทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 113) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของทีมงานว่าเป็นการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

ธีระเดช รวิ้มงคล (2559, น. 28-29) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของทีมงานว่า มีการติดตามผลงาน มีการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้สมาชิก มีการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันของทีมงานในการนำแผนการดำเนินงานที่วางแผนไว้ลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน สมาชิกภายในทีมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน และการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5. การประเมินผลงานของทีมงาน

ธีระเดช รวิ้มงคล (2559, น. 28-29) กล่าวถึงการประเมินผลงานของทีมงานว่าเป็นการประเมินผลเป็นระยะ ๆ การประเมินผลจะพิจารณาจากจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ ประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พงศ์ณภัทร นันศิริ และสฤพร เขาวนชัย (2564, น. 206-216) กล่าวถึงการประเมินผลงานของทีมงานว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกครั้งเพื่อประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลงานของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันของทีมงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกครั้งเพื่อประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นหรือไม่ และมีข้อควรปรับปรุงแก้ไขตรงจุดใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงการทำงานของ팀หรือการสร้างทีมใหม่ต่อไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดขั้นตอนการสร้างทีมงาน 5 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, น. 4) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่ปรึกษาหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน

### ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, น. 3) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
2. ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความตระหนักในความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน
3. คณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกคณะ ต้องมีการประสานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด
4. ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จากโรงเรียน
5. การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้แก่ครูที่ปรึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

### กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, น. 4-7) กล่าวถึงกระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการดังนี้

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้วยความหลากหลายของนักเรียนและนักเรียนแต่ละคน ซึ่งมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่แตกต่างกัน ผ่านการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมในหลายลักษณะ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายตามหลักวิชาการ มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดาโดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียนซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียน

การคัดกรองนักเรียน การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ด้วยความรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอาจจัดกลุ่มนักเรียนตามผลการคัดกรองเป็น 2, 3 หรือ 4 กลุ่มก็ได้ ตามขอบข่ายและเกณฑ์การคัดกรองที่โรงเรียนกำหนด เช่น ในกรณีที่นักเรียนแบ่งเป็น 4 กลุ่ม อาจนิยามกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา

2. กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันและแก้ไขตามกรณี

3. กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ไขปัญหโดยเร่งด่วน

4. กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษมีความเป็นอัจฉริยะแสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านอย่างเป็นที่ประจักษ์ เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด

การป้องกันและแก้ไขปัญห ใน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนครูควรเอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกัน และการแก้ไขปัญห โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การสร้างภูมิคุ้มกัน การปกป้องและแก้ไขปัญห ของนักเรียน จึงเป็นภาระที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

การป้องกันและการแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนนั้นมีหลายเทคนิควิธีการ แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างน้อย 2 ประการคือ

1. การให้คำปรึกษาเบื้องต้น
2. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญห



การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษให้มีคุณภาพมากขึ้นได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

การส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีหลายวิธีที่โรงเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการได้ แต่มีกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการคือ

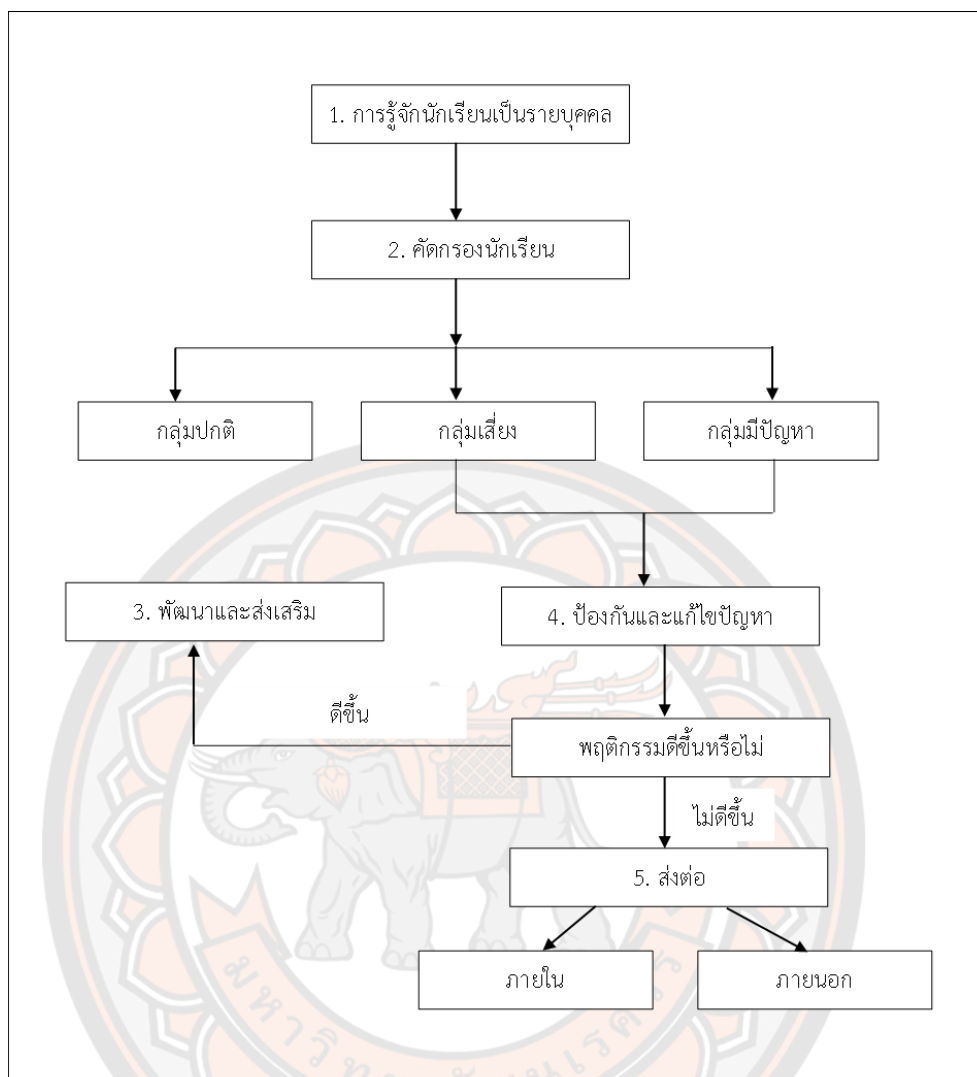
1. การจัดกิจกรรมโฮมรูม
2. การเยี่ยมบ้าน
3. การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน (classroom Meeting)
4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การส่งต่อ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษาอาจมีกรณีที่บางปัญหา มีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งเพียงลำพัง ความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้น หรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข ซึ่งครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือการคัดกรองนักเรียนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาของนักเรียนในแต่ละกรณี

การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังผู้ที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง
2. การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกหากพิจารณาเห็นว่า เป็นกรณี ปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้

โดยกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ประการ สามารถอธิบายได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(กรมส่งเสริมสุขภาพจิต, 2546, น. 4)

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ตั้งอยู่เลขที่ 281 หมู่ 2 ถนนพทุธบูชา ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 55000 เบอร์โทรศัพท์ / แฟกซ์ : 054-718906

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย โดยให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้



- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ครบคลุมพื้นที่ 15 อำเภอของจังหวัดน่าน ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอภูเพียง อำเภอสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอสันติสุข อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม อำเภอปัว อำเภอท่าวังผา อำเภอบ่อเกลือ อำเภอทุ่งช้าง อำเภอเชียงกลาง อำเภอสองแคว และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียน 30 โรงเรียน

ปัจจุบันมีนายอรรถพร จุจันทร์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่

#### สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 2 แสดงจำนวนครู และจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
1	โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคารจังหวัดน่าน	เมืองน่าน	139	2,153
2	โรงเรียนสตรีศรีน่าน	เมืองน่าน	205	2,702
3	โรงเรียนบ่อสวกวิทยาคาร	เมืองน่าน	17	177
4	โรงเรียนนันทบุรีวิทยา	เมืองน่าน	64	506
5	โรงเรียนน่านประชาอุทิศ	เมืองน่าน	13	128
6	โรงเรียนน่านนคร	ภูเพียง	25	196
7	โรงเรียนศรีนครน่าน	ภูเพียง	16	75

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
8	โรงเรียนสา	เวียงสา	106	1,310
9	โรงเรียนสาธิตกิจประชาสรรค์ รัชมงคลาภิเชก	เวียงสา	17	132
10	โรงเรียนสารทิศพิทยาคม	เวียงสา	16	121
11	โรงเรียนน่าน้อย	น่าน้อย	63	927
12	โรงเรียนนาหมื่นพิทยาคม	นาหมื่น	34	338
13	โรงเรียนเมืองลีประชาสามัคคี	นาหมื่น	18	132
14	โรงเรียนสันติสุขพิทยาคม	สันติสุข	38	447
15	โรงเรียนบ้านหลวง	บ้านหลวง	36	393
16	โรงเรียนแม่จริม	แม่จริม	32	329
17	โรงเรียนปัว	ปัว	114	1,950
18	โรงเรียนศรัทธาศิลาเพชรรังสรรค์	ปัว	26	128
19	โรงเรียนเมืองแงง	ปัว	14	64
20	โรงเรียนมัธยมป่ากลาง	ปัว	35	421
21	โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม	ท่าวังผา	107	1,380
22	โรงเรียนสารธรรมวิทยาคาร	ท่าวังผา	22	170
23	โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม	ท่าวังผา	18	65
24	โรงเรียนเมืองยมวิทยาคาร	ท่าวังผา	20	144
25	โรงเรียนบ่อเกลือ	บ่อเกลือ	35	524
26	โรงเรียนทุ่งช้าง	ทุ่งช้าง	35	414
27	โรงเรียนเชียงกลางประชาพัฒนา	เชียงกลาง	54	721
28	โรงเรียนพระธาตุพิทยาคม	เชียงกลาง	18	121
29	โรงเรียนไตรเขตประชาสามัคคี รัชมงคลาภิเชก	สองแคว	26	209
30	โรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ	เฉลิมพระเกียรติ	34	320
<b>รวมทั้งหมด</b>			<b>1,397</b>	<b>16,697</b>

ที่มา: ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน  
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

ตาราง 3 แสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แบ่งขนาดตามเกณฑ์โรงเรียนมัธยมศึกษา

รายการ	จังหวัดน่าน
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-499 คน)	21
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,499 คน)	6
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500-2,499 คน)	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)	1
รวมทั้งสิ้น	30

ที่มา: ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ  
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผล พรหมทอง (2554) ได้ทำวิจัย เรื่อง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า 1) ระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน 2) ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่เพศ ตำแหน่ง อายุราชการ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ลำเทียน ฟ้าอาจ (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน

ขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ

สุวรรณณี คชเดช (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงาน ในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม และด้านการสื่อสารที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอนของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความชัดเจนของเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่เสมอ ควรมีการติดตั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็วในการประสานงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

อุทุมพร สอนบุญเกิด และพนมสิธิ์ สอนประจักษ์ (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า 1) การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ควรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงรวดเร็ว ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การสนับสนุน จากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมุ่งเป้าหมาย ภาพลักษณ์ และความสำเร็จขององค์กร จัดอบรม สัมมนา ทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน จัดกิจกรรมจิตอาสาในการพัฒนางาน ควรมีการกระตุ้นการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมด้วยการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เป็นที่ประจักษ์และนำเสนอ Good Practice เป็นทีมด้านการทำงาน

บุญสืบ ยังเจริญ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานในงานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า 1) สภาพการสร้างทีมงานในงานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสูงสุด คือ งานจัดประกันคุณภาพการศึกษา และอันดับต่ำสุดคือ งานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) แนวทางการสร้างทีมงานในงานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มี 6 ด้าน

ปรมาภรณ์ สนธิ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่าสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลด้านความสามารถของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่าสถานศึกษามีการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด และด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า นักเรียนที่ส่งต่อได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องและรวดเร็ว

สุนิสา มาสุข (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า 1) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งต่อ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่า มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนสูงกว่า จำแนก



ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปรึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่า มีการทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลสูงกว่า และระดับชั้นของครูที่ปรึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนสูงกว่า 3) แนวทางในการเสริมสร้างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เรียงตามอันดับความสำคัญ จากผู้เชี่ยวชาญมากไปหาน้อย คือ ครูควรมีความรู้และความเข้าใจในการคัดกรองนักเรียน ครูควรวางแผนขั้นตอนที่ชัดเจนในการคัดกรองนักเรียน และโรงเรียนจะต้องมีเกณฑ์ที่กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อนำมาคัดกรองและแบ่งกลุ่มนักเรียนอย่างถูกต้อง

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงศณภัทร นันศิริ และสสิริพร เขาวนชัย (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า สภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานของทีมงานอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนงานของทีมงานอยู่ในระดับมาก และด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนสภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเก็บข้อมูลของทีมงาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็น



เพื่อให้เกิดการยอมรับจากเสียงข้างมาก มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกภายในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้นำที่มีความกล้าตัดสินใจ และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุภัทสร สุริยะ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ตามขนาดโรงเรียนต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าไม่แตกต่าง

บำรุง อรุณประเสริฐ และสกริพร เขาวนชัย (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.183 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 28 แนวทาง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ**

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 1,397 คน รวมทั้งหมด 1,427 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู 276 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคารจังหวัดน่าน	1	139	1	27
โรงเรียนสตรีศรีน่าน	1	205	1	41
โรงเรียนบ่อสวกวิทยาคาร	1	17	1	3
โรงเรียนนันทบุรีวิทยา	1	64	1	13
โรงเรียนน่านประชาอุทิศ	1	13	1	2
โรงเรียนน่านนคร	1	25	1	5
โรงเรียนศรีนครน่าน	1	16	1	3
โรงเรียนสา	1	106	1	21
โรงเรียนสาธิตประชาสรรค์ รัชมง์คลาภิเษก	1	17	1	3
โรงเรียนสารทิศพิทยาคม	1	16	1	3
โรงเรียนน่าน้อย	1	63	1	12
โรงเรียนนาหมื่นพิทยาคม	1	34	1	7
โรงเรียนเมืองลีประชาสามัคคี	1	18	1	4
โรงเรียนสันติสุขพิทยาคม	1	38	1	8
โรงเรียนบ้านหลวง	1	36	1	7
โรงเรียนแม่จรม	1	32	1	6
โรงเรียนปัว	1	114	1	23
โรงเรียนศรีธาติลาเพชรรังสรรค์	1	26	1	5
โรงเรียนเมืองแงง	1	14	1	2
โรงเรียนมัธยมปากกลาง	1	35	1	7
โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม	1	107	1	21
โรงเรียนสารธรรมวิทยาคาร	1	22	1	4
โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม	1	18	1	4
โรงเรียนเมืองยมวิทยาคาร	1	20	1	4
โรงเรียนบ่อเกลือ	1	35	1	7
โรงเรียนทุ่งช้าง	1	35	1	7
โรงเรียนเชียงกลางประชาพัฒนา	1	54	1	11
โรงเรียนพระธาตุพิทยาคม	1	18	1	4

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
โรงเรียนไตรเขตประชาสามัคคี รัชมิ่งคลาภิเษก	1	26	1	5
โรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ	1	34	1	7
	30	1,397	30	276
<b>รวม</b>		<b>1,427</b>		<b>306</b>

**ที่มา:** ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ  
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 9 ข้อ
5. ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 7 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 5) ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.2 นายอรรถพล ศิริมูล ศึกษาพิเศษชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ

5.3 นายเสรี พิมพ์มาศ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ



โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$IOC \geq 0.5$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$IOC < 0.5$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค หน้า 97)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 102)

8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 306 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคือ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1 นายจิรัฐพงษ์ สุมนะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

1.2 นายวันชัย คำแห้ว อดีตนักวิชาการการศึกษา ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.1 ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

3. เป็นครูที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.1 นางปภาวี บัณฑิต อดีตครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3.2 ดร.จิราพันธ์ รุจิระพงศ์ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างทีมงาน ในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ โดยเลือกจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
5. ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูล จากแบบสอบถามการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อบันทึกหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 3 กันยายน 2564 – 17 กันยายน 2564 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงวัน และเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่ สัมภาษณ์	เวลาที่ สัมภาษณ์
1	นายจิรัฐพงศ์ สุমনะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่	16 กันยายน 2564	13.00 น.
2	นายวันชัย คำแห้ว อดีตนักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติ หน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37	17 กันยายน 2564	13.00 น.
3	ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียน พรหมพิรามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์	3 กันยายน 2564	14.00 น.
4	นางปภาวิ บัณฑิต อดีตครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติ อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่	10 กันยายน 2564	18.00 น.
5	ดร.จิราพันธ์ รุจิระพงศ์ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่	5 กันยายน 2564	10.00 น.

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)





## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	116	37.91
1.2 หญิง	190	62.09
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	30	9.80
2.2 ครู	276	90.20
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	99	32.35
3.2 10 – 20 ปี	90	29.41
3.3 มากกว่า 20 ปี	117	38.24
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.91 เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 62.09 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 เป็นครู 276 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ในภาพรวม

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.17	0.67	มาก
2	ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.06	0.67	มาก
3	ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.09	0.71	มาก
4	ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.08	0.68	มาก
5	ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.04	0.75	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.09</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนของทีมงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน	4.41	0.67	มาก
2	ผู้บริหารและครูพูดคุย สอบถามถึงปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.12	0.81	มาก
3	ผู้บริหารและครูทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากปัญหาในระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.15	0.78	มาก
4	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงสาเหตุของปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.13	0.84	มาก
5	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.14	0.86	มาก
6	ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.08	0.87	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.17</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ด้านการรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูในการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูทราบถึงผลกระทบ ที่เกิดจากปัญหาในระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.15$ ) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.08$ )



ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.16	0.77	มาก
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.05	0.84	มาก
3	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.08	0.85	มาก
4	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.09	0.73	มาก
5	ผู้บริหารและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน	4.00	0.79	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่เสมอ	4.02	0.84	มาก
7	ผู้บริหารและครูมีโอกาสนำข้อมูลไปวางแผนการทำงานของทีมงานต่อไป	4.01	0.83	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 9 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.09$ ) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน ( $\bar{X} = 4.00$ )



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน	4.14	0.83	มาก
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนตามสภาพปัญหาของนักเรียน	4.09	0.85	มาก
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.09	0.85	มาก
4	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์	4.11	0.86	มาก
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.97	0.84	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.16	0.85	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.09</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น อย่างเต็มที่ในการวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.14$ ) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน การส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ( $\bar{X} = 3.97$ )



ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามที่กำหนดไว้	4.27	0.77	มาก
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.19	0.74	มาก
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.08	0.79	มาก
4	ผู้บริหารและครูรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.18	0.76	มาก
5	ผู้บริหารและครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนา นักเรียนที่หลากหลาย ให้นักเรียนเกิด ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.08	0.85	มาก
6	ผู้บริหารและครูประสานงานกันภายในทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียน	4.12	0.76	มาก
7	ผู้บริหารและครูดำเนินการส่งต่อนักเรียน ที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.93	0.89	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจและ กระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน	3.97	0.91	มาก

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	3.88	0.99	มาก
รวม		4.08	0.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการกับข้อมูลจากกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.19$ ) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.05	0.82	มาก
2	ผู้บริหารและครูติดตามผลการจัดกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.04	0.83	มาก
3	ผู้บริหารและครูตรวจสอบถึงสภาพปัญหาของการจัดกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.02	0.80	มาก
4	ผู้บริหารและครูร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรม	4.06	0.79	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.07	0.86	มาก
6	ผู้บริหารและครูนำปัญหาและอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขภายในทีม	4.04	0.91	มาก
7	ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไป	4.01	0.90	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.04</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 12 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไป ( $\bar{X} = 4.01$ )



## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ปัญหา ของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยนำผลจากการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับ งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

### 1. ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1.1 ผู้บริหารจัดการทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของทีมงาน ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมงานในการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องร่วมพูดคุยกับครูและแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ เพื่อให้ครูสามารถ ทำหน้าที่นั้นออกมาได้ดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...ครูที่เป็นทีมงานต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

1.2 ผู้บริหารจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนถึงปัญหาการทำงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งกันและกัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องสร้างเวทีให้ครู เพื่อประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.และครูประชุมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...คณะที่เป็นทีมนำ ทีมประสาน ทีมทำ มีการประสานความร่วมมือ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

1.3 ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการ PLC ร่วมกันของครูเพื่อร่วมกันหาแนวทาง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเริ่มจาก กลุ่มย่อยและพัฒนาเป็นกลุ่มที่ใหญ่ขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ทีมงานควรนำกระบวนการ PLC เข้ามาใช้ เพื่อร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหา จากการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องมอบหมายให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นผู้ประสานงานกับครูที่ปรึกษา เพื่อให้ สามารถรับรู้ถึงปัญหาในระดับของตนเอง และแต่ละระดับนำปัญหามา PLC แลกเปลี่ยนกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...ครูแต่ละระดับชั้นร่วมกันพูดคุยถึงปัญหาในชั้นตัวเอง และนำปัญหาไปประชุม ร่วมกันกับผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงานอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ควรส่งเสริมให้ครูได้ฝึกให้มีความรู้ สร้างทักษะ และนำมาขยายผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ส่งเสริมให้ทีมงานเข้าอบรมการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาขยายผลความรู้ให้แก่ครูที่ปรึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

2.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เกิดขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ทีมงานต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลสารสนเทศ และครอบคลุมการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ทีมงานควรสร้างเครื่องมือให้เป็นระบบ และประยุกต์ใช้เครื่องมือให้สามารถนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างทันที

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.และครูต้องร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

2.3 ผู้บริหารและครุมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความต้องการในการแก้ไข ปัญหาของทีมงานที่เกิดจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องสอบถาม พูดคุยถึงปัญหาและความต้องการของทีมงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.รับทราบรายงาน และสั่งการให้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และติดตาม การดำเนินงานให้มีความต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ครูประชุมเพื่อพูดคุยถึงปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

2.4 ผู้บริหารติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากทีมงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องส่งเสริมให้ทีมงานสร้างและพัฒนาเครื่องมือจากปัญหาการดำเนินงาน ที่พบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ควรให้ทีมงานรายงานผลการดำเนินงานการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมพูดคุย หาแนวทางในการแก้ไข พัฒนางานต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องติดตามผลการดำเนินงานของทีมงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไข และวางแผนพัฒนางานต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

### 3. ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

3.1. ผู้บริหารร่วมประชุมวางแผน และจัดทำคู่มือกำหนดบทบาทหน้าที่แก่ทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมนำ ทีมประสาน และทีมทำอย่างชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.และครูต้องประชุมร่วมกัน เพื่อวางแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องมอบหมายให้ทีมประสาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่ทีมทำ เพื่อที่ทีมงานจะได้รู้หน้าที่ของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เพราะครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นจึงจะสามารถวางแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้มากที่สุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ครูต้องมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงนักเรียนได้ง่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องรับฟังและให้โอกาสครูได้เสนอแนวทางในการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)



3.3 ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.และครูควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน เพราะจะทำให้นักเรียน กลุ่มปกติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และยังช่วยป้องกันนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ครูที่ปรึกษาพิจารณาระดับปัญหาของนักเรียน และให้คำปรึกษาในเบื้องต้นก่อน แล้วค่อยส่งต่อไปยังหัวหน้าระดับ หรือหน่วยงานอื่น ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...โรงเรียนต้องให้หน่วยงานเข้ามาให้ความรู้ในเรื่องเฉพาะ เพื่อป้องกันการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

3.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินการส่งต่อที่ชัดเจน เพื่อจัดทำ เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.และโรงเรียนควรเปิดใจยอมรับกับความจริง ถ้าเผชิญกับปัญหาที่จะต้อง ส่งต่อไปยังหน่วยงานภายนอก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...โรงเรียนต้องสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้หน่วยงานเหล่านี้ มาให้ความรู้และช่วยกันสอดส่องความประพฤติของนักเรียนเมื่ออยู่ภายนอกโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...โรงเรียนต้องกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งต่อภายในโรงเรียนให้ชัดเจน และสร้างเครือข่าย ประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

#### 4. ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

4.1 ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงาน ที่กำหนดไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ทีมนำ ทีมประสาน และทีมทำ ดำเนินงานตามหน้าที่ของตนเอง โดยให้มีการพูดคุยกันอยู่ตลอดเวลา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องร่วมดำเนินงานและรับรู้ในงานที่ครูทำ และให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.และครูต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เผชิญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

4.2 ผู้บริหารพูดโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ควรเสริมสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้แก่ครู โดยมีการเสริมแรงทางบวก เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องกำหนดให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบของครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องมีการกล่าวชื่นชมในที่ประชุม เพื่อให้เกียรติแก่ครูที่ปฏิบัติงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

4.3 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอมีการกล่าวชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดี หรือกล่าวให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแก่ครูที่ยังปฏิบัติงานบกพร่อง เพื่อพัฒนางานต่อไป ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...นอกจากผอ. จะให้การสนับสนุนการทำงานของครูแล้ว ยังต้องให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงาน โดยอาจจะเป็นการกล่าวชื่นชมแก่ครูที่ปฏิบัติงานดี หรือให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่ปฏิบัติงานบกพร่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ. ต้องให้รางวัลตั้งแต่ต้นทาง ระหว่างทาง และปลายทาง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ. ควรกล่าวชื่นชม ปลอบประโลม ให้กำลังใจแก่ทีมงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

4.4 ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสนับสนุน และให้คำปรึกษาทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...โรงเรียนต้องมีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนกันได้หลายช่องทางและได้ร่วมแลกเปลี่ยนกันอย่างแท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ. และทีมงานควรสื่อสารกับทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...การทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูและผอ. จะต้องมีการติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีช่องทางการติดต่อที่หลากหลาย เพื่อที่จะได้ช่วยแก้ไขปัญหา นักเรียนได้อย่างทันที่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

5. ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไปอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

5.1 ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.และโรงเรียนควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และยุติธรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นหนึ่งในคณะกรรมการตัดสิน เพราะมีความใกล้ชิดกับครูที่ปรึกษาที่ดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องมีเกณฑ์ประเมินผลงานของครูอย่างชัดเจน และประเมินด้วยความยุติธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

5.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้นำเสนอผลการดำเนินงานได้อย่างอิสระ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องสร้างเวทีนำเสนอผลงานให้แก่ครูที่ปรึกษา เพื่อทำเป็น best practice

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ควรกำหนดให้งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่ละระดับชั้นจัดประกวดผลการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานประจำปี และได้นำเสนออย่างอิสระ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 กันยายน 2564)

5.3 ผู้บริหารและทีมงานนำผลการประเมินมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ทีมงานงานรายงานปัญหา พร้อมกับข้อเสนอแนะที่หลากหลายให้กับผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ.และครูควรนำผลการดำเนินงานมาร่วมพูดคุยกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานในครั้งต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.กำหนดแนวปฏิบัติ รายงาน > สั่งการ > วิเคราะห์ปัญหา > ปฏิบัติ > รายงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

5.4 ผู้บริหารกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องมีการกำกับ ติดตามงาน และให้กำลังใจในการทำงานแก่ทีมงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ทีมนำควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับทีมประสาน และกำกับ ติดตามการดำเนินงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 17 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องคอยให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน แก่ครูที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อจะได้พัฒนางานให้ออกมาดีที่สุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

5.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและการดำเนินงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ.ต้องส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ  
ในด้านความรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 16 กันยายน 2564)

...ผอ.ควรเชิญวิทยากรมาจัดกิจกรรมอบรม ให้ความรู้แก่ทีมงานเกี่ยวกับขั้นตอน  
การดำเนินงานต่าง ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 กันยายน 2564)

...ผอ.ต้องส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมหรือจัดหาวิทยากรมาจัดกิจกรรมอบรม  
เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อที่จะได้พัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 10 กันยายน 2564)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ น่าน ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 13



ตาราง 13 แสดงผลการศึกษานโยบายการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

ข้อความ	แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอำนาจ
<p><b>1. ด้านการรับรู้ปัญหาของ ทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b></p> <p>ท่านมีแนวทางในการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารจัดการทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของทีมงาน ในการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>2. ผู้บริหารจัดการประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนถึงปัญหาการทำงานในระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนซึ่งกันและกัน</li> <li>3. ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการ PLC ร่วมกันของครู เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา จากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเริ่มจากกลุ่มย่อยและพัฒนาเป็นกลุ่มที่ใหญ่ขึ้น</li> </ol>
<p><b>2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b></p> <p>ท่านมีแนวทางในการส่งเสริม การใช้เครื่องมือและวิธีการ ที่หลากหลายในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากทีมงานอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>2. ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เกิดขึ้น</li> <li>3. ผู้บริหารและครูมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความต้องการในการแก้ไขปัญหาของทีมงานที่เกิดจาก การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>4. ผู้บริหารติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนจากทีมงาน และนำข้อมูลที่ได้ ไปวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต่อไป</li> </ol>

ข้อความ	แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
<p><b>3. ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b></p> <p>ท่านมีแนวทางในการร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารร่วมประชุมวางแผน และจัดทำคู่มือกำหนดบทบาทหน้าที่แก่ทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>3. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>4. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินการส่งต่อที่ชัดเจน เพื่อจัดทำเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา</li> </ol>
<p><b>4. ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b></p> <p>ท่านมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้</li> <li>2. ผู้บริหารพูดโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>3. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดี หรือกล่าวให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแก่ครูที่ยังปฏิบัติงานบกพร่อง เพื่อพัฒนางานต่อไป</li> <li>4. ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุน และให้คำปรึกษาทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด</li> </ol>

ข้อความ	แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
<p>5. ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ท่านมีแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไปอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูด้วยความยุติธรรม โปร่งใส</li> <li>2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้นำเสนอผลการดำเนินงานได้อย่างอิสระ</li> <li>3. ผู้บริหารและทีมงานนำผลการประเมินมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>4. ผู้บริหารกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</li> <li>5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและการดำเนินงาน</li> </ol>

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจาน เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจาน โดยวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจาน จำนวน 306 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู 276 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากและข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก



1.5 ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครู นำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไป อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมงาน ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนถึงปัญหาการทำงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการ PLC ร่วมกันของครูเพื่อร่วมกันหาแนวทาง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและร่วมกัน เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความต้องการในการแก้ไขปัญหาของทีมงานที่เกิดจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และผู้บริหารควรติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

2.3 ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรร่วมประชุมวางแผน และจัดทำคู่มือกำหนดบทบาทหน้าที่แก่ทีมงานในการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญ และร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินการส่งต่อที่ชัดเจน เพื่อจัดทำเป็นแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจนของสถานศึกษา



2.4 ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมกันดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพูดโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดี หรือกล่าวให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแก่ครูที่ยังปฏิบัติงานบกพร่อง เพื่อพัฒนางานต่อไป และผู้บริหารควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสนับสนุน และให้คำปรึกษาทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด

2.5 ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอผลการดำเนินงานได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ ผู้บริหารและทีมงานควรนำผลการประเมินมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน และผู้บริหารควรกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและการดำเนินงาน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานเพื่อดำเนินงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยสอดแทรกไว้ในพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ที่ว่า พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานระบบราชการ 4.0 และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน ที่ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานานมีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่ระบบราชการ 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชานาน, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, น. 132) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานว่า พื้นฐานที่ต้องมีสำหรับการทำงานร่วมกันเป็นเหตุหนึ่งที่ต้องแสวงหาทีมที่ดี ยิ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง

ก็ยังจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ การสร้างสรรค์ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) ได้ทำวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย พบว่า สภาพการสร้าง ทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โดยมีการพูดคุย สอบถามเพื่อทำความรู้จักและให้ความเป็นกันเองกับทีมงาน มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมตามความสามารถให้แก่ทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน รวมทั้งมีการประชุม เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนถึงสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 185-187) กล่าวถึงการรับรู้ปัญหาของทีมงานว่า เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของบุคคลที่จะเข้าร่วมทีม ในขั้นนี้บุคคลพยายามที่จะทำความรู้จักสมาชิก ภายในทีม และสอดคล้องกับ สุวรรณิ ศษเดช (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอผลการดำเนินงาน เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารอาจจะ ยังขาดการนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงาน ของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระเดช รวิมงคล (2559, น. 28-29) กล่าวถึงขั้นตอนประเมินและปรับปรุงในการสร้างทีมว่า วิธีปฏิบัติในการประเมินและปรับปรุงผลงาน คือ การประเมินผลเป็นระยะ ๆ การประเมินผลจะพิจารณาจากจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ ประเมินผล โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินกระบวนการทำงานของทีม มีการประเมิน วิธีการทำงานของสมาชิกแต่ละคนมีการประเมินผลความพึงพอใจของสมาชิก และสอดคล้องกับ

สุนิสา มาสุข (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เรียงตามอันดับความสำคัญจากผู้เชี่ยวชาญมากไปหาน้อย คือ ครูควรมีความรู้และความเข้าใจในการคัดกรองนักเรียน ครูควรวางแผนชั้นตอนที่ชัดเจนในการคัดกรองนักเรียน และโรงเรียนจะต้องมีเกณฑ์ที่กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อนำมาคัดกรองและแบ่งกลุ่มนักเรียนอย่างถูกต้อง

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 5 ด้าน พบว่า

2.1 ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่าเป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมงาน รวมทั้งจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนถึงปัญหาการทำงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้ปัญหาของทีมงาน เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่ทีมงาน รวมถึงพูดคุย สอบถามถึงปัญหาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อให้ทีมงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณิ คชเดช (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่เสมอ ควรมีการติดตั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็วในการประสานงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการวางแผนของทีมงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาจากด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรร่วมประชุมวางแผน และจัดทำคู่มือกำหนดบทบาทหน้าที่แก่ทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางแผนของทีมงานเป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรประชุมวางแผนร่วมกับทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บำรุง อรุณประเสริฐ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องร่วมกันกำหนดข้อตกลงและจัดทำ คู่มือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของสถานศึกษา

2.3 ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาจากด้านการวางแผนของทีมงานของทีมงาน สำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับ งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีความสนใจ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ และสร้างช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุน และให้คำปรึกษาทีมงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของทีมงาน เป็นการร่วมกันของผู้บริหาร และครูในการดูแล ส่งเสริม และแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหาร ควรกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อให้ทีมงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร สอนบุญเกิด และพนมสิทธิ์ สอนประจักษ์ (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้าง กระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า แนวทางเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร ควรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงรวดเร็ว ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีการกระตุ้นการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมด้วยการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เป็นที่ประจักษ์

2.4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน พบว่า มีเป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาจากด้านการปฏิบัติงาน ของทีมงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทาง การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหาร ควรติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากทีมงาน และนำข้อมูล



ที่ได้ไปวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งติดตามผลการการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลไปวางแผนการดำเนินงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปริญญาตรี สนิธิ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ต่อในการดำเนินงานขั้นต่อไป

2.5 ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูด้วยความยุติธรรม โปร่งใส รวมทั้งกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารและทีมงานควรนำผลการประเมินมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และส่งเสริมให้ทีมงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประเมินผลงานของทีมงาน เป็นการติดตามตรวจสอบถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน และประเมินผลงาน ด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้นำที่ดีมีความกล้าตัดสินใจ และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คณะกรรมการอำนวยการ (ทีมนำ) ควรมีการกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางาน และส่งเสริมให้ทีมงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและการดำเนินงาน

2. คณะกรรมการประสานงาน (ทีมประสาน) ควรมีการติดต่อประสานงานและจัดประชุม ร่วมกันระหว่างคณะอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เกิดขึ้น และนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

3. คณะกรรมการดำเนินงาน (ทีมทำ) ควรมีการจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนถึงปัญหาการทำงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งกันและกัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน

2. ควรศึกษา พัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้น 28 เมษายน 2564,  
จาก [http://www.drkanchit.com/general\\_articles/articles/general\\_24.html](http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html)
- จิตติ รัตมิตธรรมโชติ. (2558). *การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธันวาคม 4 อาร์ต.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:  
สหธรรมิก.
- ธีระเดช รีมงคล. (2559). *การทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บำรุง อรุณประเสริฐ, และสถิรพร เขาวนชัย. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหาร  
แบบมีส่วนร่วมในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏชัยภูมิ*, 3(3), 68-83
- ปรมาภรณ์ สนิธิ. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของ  
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ผล พรหมทอง. (2554). *ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ  
วิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* (วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงศ์ณภัทร นันศิริ, และสถิรพร เขาวนชัย. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย.  
*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 23(2), 205-216.
- พรรณอร อุซุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี จันทร์อินทร์. (2557). *การพัฒนาทีมงานและภาวะผู้นำในองค์กร*. กำแพงเพชร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน Teamwork: พลังที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ:  
โอเคียนสโตร์.

- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารณณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). *การทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ. (2563). *แผนการปฏิบัติการปีงบประมาณ 2563*.  
อำนาจ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมส่งเสริมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือครูระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6)*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2562). *ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการแนวคิด และทิศทางในการดำเนินงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สุนิสา มาสุข. (2560). *การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัสสร สุริยะ. (2562). *การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุวรรณณี คชเดช. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 14 มีนาคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-ob01.pdf>
- อริศชรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุทุมพร สอนบุญเกิด, และพนมสิทธิ์ สอนประจักษ์. (2559). แนวทางการเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 3(2), 188-197.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

**ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย**

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า (แบบสอบถาม การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ)**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัย การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายอรรถพล ศิริมูล ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
3. นายเสรี พิมพ์มาศ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ**

1. นายจิรัฐพงศ์ สุমনะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
2. นายวันชัย คำแห้ว อดีตนักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37
3. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
4. นางปภาวี บัณฑิต อดีตรู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
5. ดร.จิราพันธ์ รุจิระพงศ์ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

### แบบสอบถามการวิจัย

การศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ โดยมี ดร.สทิธร เซาว์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษา  
คำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ  
ทั้งสิ้น และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวกันยรัตน์ คำสิทธิ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู

3. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

### ตอนที่ 2 การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา...

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับใด ตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นนั้น ๆ เกณฑ์พิจารณา คือ

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน</b>						
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารและครูพูดคุย สอบถามถึงปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
3	ผู้บริหารและครูตระหนักและทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากปัญหาในระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
4	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงสาเหตุของปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
5	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
6	ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
<b>ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน</b>						
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
9	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					

ลำดับ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>						
10	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
11.	ผู้บริหารและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่เสมอ					
13	ผู้บริหารและครูมีโอกาสนำข้อมูลไปวางแผนการทำงานของทีมงานต่อไป					
<b>ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>						
14	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน					
15	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนตามสภาพปัญหาของนักเรียน					
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน					
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์					
18	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการวางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					

ลำดับ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน</b>						
20	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามที่กำหนดไว้					
21	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการเก็บข้อมูลจากกิจกรรม ต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
22	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
23	ผู้บริหารและครูรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ					
24	ผู้บริหารและครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนานักเรียนที่ หลากหลาย ให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
25	ผู้บริหารและครูมีการประสานงานกันภายในทีมงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน					
26	ผู้บริหารและครูดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไป ยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมี ความสนใจในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน</b>						
29	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
30	ผู้บริหารและครูติดตามผลการจัดกิจกรรม ของงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
31	ผู้บริหารและครูตรวจสอบถึงสภาพปัญหาของการจัดกิจกรรม ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					

ลำดับ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
32	ผู้บริหารและครูร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรม					
33	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
34	ผู้บริหารและครูนำปัญหาและอุปสรรค มาปรับปรุงแก้ไขภายในทีม					
35	ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไป					

\*\*ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*



ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ โดยมี ดร.สกริพร เขาวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
  2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
  3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์  
ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ
- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวกัญยรัตน์ คำสีทิ  
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล .....

ตำแหน่ง .....

สังกัด .....

ประสบการณ์การทำงาน .....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ .....

เวลา ..... สถานที่ .....

หมายเลขโทรศัพท์ .....

### ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา...

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา... ในประเด็นต่อไปนี้

#### 1. ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ท่านมีแนวทางในการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร ( $\bar{X}$  = 4.08)

.....

.....

.....

#### 2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงานอย่างไร ( $\bar{X}$  = 4.00)

.....

.....

.....

**3. ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**

ท่านมีแนวทางในการร่วมกันวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างไร ( $\bar{X}$  = 3.97)

.....

.....

.....

**4. ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**

ท่านมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร ( $\bar{X}$  = 3.88)

.....

.....

.....

**5. ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**

ท่านมีแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไปอย่างไร ( $\bar{X}$  = 4.01)

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูพูดคุย สอบถามถึงปัญหา ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทีมงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูตระหนักและทราบถึง ผลกระทบที่เกิดจากปัญหาในระหว่าง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงสาเหตุของปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารและครูมีโอกาสนำข้อมูลไปวางแผนการทำงานของทีมงานต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการวางแผนของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
14	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานของทีมงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์ใน การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนตาม สภาพปัญหาของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการส่งต่อ นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยัง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการวางแผน การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านกรปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
20	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานตาม แผนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการเก็บ ข้อมูลจากกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ข้อ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
22	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารและครูรายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารและครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย ให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารและครูมีการประสานงานกันภายในทีมงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารและครูดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดใหญ่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>							
29	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารและครูติดตามผลการจัดกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารและครูตรวจสอบถึงสภาพปัญหาของการจัดกิจกรรม ของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
32	ผู้บริหารและครูร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมของงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารและครูนำปัญหาและอุปสรรค มาปรับปรุงแก้ไขภายในทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทีมงานต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	35

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	กันยารัตน์ คำสิทธิ
วัน เดือน ปี เกิด	6 มกราคม 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	556 หมู่ 5 ต.ผาสิงห์ อ.เมืองน่าน จ.น่าน 55000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสตรีศรีน่าน 226/24 ถ.มะโน ต.ในเวียง อ.เมืองน่าน จ.น่าน 55000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประวัติการศึกษา	กศ.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผลงานตีพิมพ์	กันยารัตน์ คำสิทธิ, และสฤพร เขาวนชัย. (2564). องค์ประกอบของการ สร้างทีมงานในงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่าย วิจัยสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 14. (1076-1089)  กันยารัตน์ คำสิทธิ, และสฤพร เขาวนชัย. (2565). แนวทางการสร้าง ทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา (Education Management and Innovation Journal: EMI Journal), 5(3), (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)