หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

ชื่อและนามสกุล นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

ผู้ศึกษา นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง **รหัสนักศึกษา** 2602300507

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร จำนวน 288 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในทางวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว และ (2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา งานแนะแนว มัธยมศึกษา

Independent study title: The Roles of School Administrators in Promoting Guidance Work as Perceived by Teachers in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office 11 in Chumphon Province
Author: Mrs. Souwakon Mukting; **ID:** 2602300507;
Degree: Master of Education (Educational Administration);
Independent study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;
Academic year: 2018

Abstract

The purposes of this study were (1) to study roles of school administrators in promoting guidance work as perceived by teachers in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 11; and (2) to compare roles of school administrators in promoting guidance work as perceived by teachers in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 11, as classified by school size.

The research sample consisted of 288 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 11 in Chumphon province, obtained by stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire with reliability coefficient of .98. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, one way ANOVA, and Scheffe's method of pairwise comparison.

The findings revealed that (1) the overall and by-aspect roles of school administrators in promoting guidance work as perceived by teachers in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 11 were rated at the high level and could be ranked based on their rating means as follows: the supports for guidance operation, the systematic administration and management of guidance work, the provision of guidance personnel/guidance teachers, and the arrangement for having network partners to be involved in the guidance work; and (2) the roles of school administrators of small sized, medium sized, large sized, and extra-large sized schools in promoting guidance work were significantly different at the .05 level.

Keywords: Role of school administrator, Guidance work, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และอาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ กรรมการสอบที่เสนอแนะงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการเอกวุฒิ ไกรมาก ผู้อำนวยการรักษิณา ยอดมงคล และดร.เกษิณี เขียนด้วง ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต11 จังหวัดชุมพร ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้สนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

เสาวคนธ์ มุกติ้ง

ตุลาคม 2562

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

The Roles of School Administrators in Promoting Guidance Work as Perceived by Teachers in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office 11 in Chumphon Province

Mrs. Souwakon Mukting

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

กรอบแนวคิดการวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่ได้รับ 7

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 9

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา 15

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับงานแนะแนว 37

การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 50

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 55

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 62

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 62

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 63

การเก็บรวบรวมข้อมูล 64

การวิเคราะห์ข้อมูล 65

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม 66

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร 68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 85
สรุปการวิจัย 85
อภิปรายผล 89
ข้อเสนอแนะ 91
บรรณานุกรม 93
ภาคผนวก 102
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 103
ข สำเนาหนังสือขอตรวจสอบเครื่องมือ 110
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 118
ง ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ 120
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 123
ประวัติผู้ศึกษา 126

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม 66
ตารางที่ 4.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ในภาพรวม 69
ตารางที่ 4.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว 70
ตารางที่ 4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ 72
ตารางที่ 4.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว 74
ตารางที่ 4.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว 76
ตารางที่ 4.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 77
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 79
ตารางที่ 4.9 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถาศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ 81

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว 82

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว 83

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม 84

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 4

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีเป้าหมายให้คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งการจัดการเรียนรู้จะสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นการแนะแนวจะช่วยให้ครูทุกคนรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้วยวิธีการทางด้านการแนะแนวและจิตวิทยา จัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม มีจิตสำนึกใน การรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวสังคมและประเทศชาติ(กฤตวรรณ คำสม, 2559, น.13) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการแนะแนวที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้นักเรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่า ในตนเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจ วางแผนชีวิตด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้ รวมทั้งการปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้จักการป้องกัน เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันปัญหา เลือกวิธีการปฏิบัติได้เหมาะสม รู้จักยับยั้งชั่งใจ โดยเน้นการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือนักเรียน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น.4)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความจำเป็นตามนัยรัฐธรรมนูญและปัญหาสังคม พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนที่มีสถิติในการกระทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้นจากการวิจัยปัญหาของเด็กและเยาวชนไทย (สมพงษ์ จิตระดับ และ อัญญมณี บุญชื่อ, 2551, น. 17) ซึ่งสถานการณ์และปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยขณะนี้กำลังเผชิญกับความเสี่ยงมากมาย อันเกิดจากสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมอันตรายที่ล้อมรอบตัวเด็ก เด็กและเยาวชนจำนวนมากซึมซับ

พฤติกรรมความรุนแรง สื่อลามกอนาจาร เสพยาเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อน วัยอันควร อยู่ในแหล่งมั่วสุมและอื่นๆ จนพฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตร่วมสมัยของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นทุกวัน ในโครงการศึกษาวิจัยศักยภาพท้องถิ่นในการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนมี 9 ปัญหา ได้แก่ 1) ปัญหาด้านยาเสพติด พบว่า เด็กและเยาวชนมีการเสพยาบ้า สาระเหย กัญชา และ 4X100 2) ปัญหาด้านพฤติกรรม ได้ แก่ ความฟุ้งเฟ้อ การแต่งกาย ติดเกม ขาดวินัย ความรับผิดชอบ ไม่รู้จักหน้าที่ของตนเอง ขาดความร่วมมือกับชุมชน ไม่มีพลังเยาวชนและขาดจิตสำนึก 3) ปัญหาด้านการศึกษา พบว่า เด็กและเยาวชนขาดเรียนอกกลางคัน หนีเรียน ไม่เรียนต่อ ในระดับสูง ยากจน ไม่มีทุนศึกษาต่อ เรียนจบแล้วไม่มีงานทำ 4) ปัญหาทางเพศการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร พบว่า มีการค้าประเวณีเกิดปัญหาท้องไม่มีพ่อ 5) ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม พบว่า เด็กและเยาวชนมีนิสัย กิริยามารยาทก้าวร้าว ขาดความเคารพเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม 6) ปัญหาการใช้เวลาว่าง เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างในการเล่นเกม ติดเพื่อน มั่วสุม เล่นการพนัน ดื่มสุรา ติดบุหรี่ และอื่นๆ 7) ปัญหาการก่ออาชญากรรม มีการทะเลาะเบาะแว้ง ยกพวกตีกัน ลักขโมย ปล้นจนถึงขั้นการข่มขืน 8) ปัญหาครอบครัว พบว่า ครอบครัวไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน ครอบครัวเปราะบางแตกแยกขาดความอบอุ่น 9) ปัญหาการค้ามนุษย์แรงงานเด็ก การค้าประเวณี และอื่นๆ เป็นต้นดังนั้นงานแนะแนวจะมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือในการปรับพฤติกรรมของเด็กให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ บริการแนะแนวนับว่าเป็นบริการที่มีความสำคัญและความจำเป็น ที่จะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งการช่วยเหลือทุกๆด้านแก่บุคคลโดยไม่จำกัดเพศและวัย การจัดบริการแนะแนวอาจจะทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม เพราะปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาของกลุ่ม

กิจกรรมแนะแนวในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีความสำคัญเพราะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิต ทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครู รู้จักและเข้าใจผู้เรียน รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554, น. 9) กิจกรรมแนะแนว มีลักษณะงานที่ครอบคลุมทั้งการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการทางจิตวิทยาให้แก่ผู้เรียน ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม การจัดบริการแนะแนว ทั้ง 5 บริการ ซึ่งประกอบด้วย 1) บริการศึกษารวบรวมข้อมูล 2) บริการสารสนเทศ 3) บริการให้ปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามผล ตลอดจนการบูรณาการ แนะแนวในการเรียนการสอนโดยมีขอบข่ายการแนะแนว 3 ด้าน คือ การ

แนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และ การแนะแนวส่วนตัวและสังคม ครูแนะแนวจะต้องมีบทบาทหน้าที่เป็นทั้งที่ปรึกษา ในการให้ความรู้และคำแนะนำด้าน จิตวิทยาการแนะแนวแก่ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อทำความรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ตลอดจนการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเอง ได้เต็มตามศักยภาพ (นงลักษณ์ ประเสริฐและคณะ, 2553,น. 2-3) ปัจจุบันบทบาทของกิจกรรมแนะแนวเป็นที่ยอมรับมากขึ้นจากบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษาและบุคคลทั่วไปแต่มีปัญหาและอุปสรรคในแง่ของการบริหารบางประการ ที่ยังเป็นสิ่งขัดขวางการพัฒนากิจกรรมแนะแนว ได้แก่ 1)ปัญหาด้านบุคลากร โดยเฉพาะครูแนะแนวมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการให้บริการนักเรียนตามสัดส่วน ที่เหมาะสม 2)ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน นักเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนคาบกิจกรรมแนะแนวน้อย 3)ปัญหาด้านการจัดการ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ประการแรกปัญหาการจัดสายงาน การบริหารกิจกรรมแนะแนวบางโรงเรียน ระบุไว้ไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ไม่มีการมอบหมายงาน ขาดการติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงาน ประการที่สองปัญหาการประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บุคลากรในโรงเรียน บางคนไม่ให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมแนะแนวเท่าที่ควร เกิดความขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์ด้วยกัน ครูอาจารย์ บางท่านรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ตนเอง และประการสุดท้ายผู้บริหารสถานศึกษาบางโรงเรียนไม่ให้ การสนับสนุนกิจกรรมแนะแนวเท่าที่ควร ทำให้ครูแนะแนวขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ปัญหา ด้านงบประมาณ เนื่องจากจัดกิจกรรมทางการแนะแนวส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ และ5) ปัญหาด้านสถานที่ และอุปกรณ์ต่างๆ หลายโรงเรียนไม่มีห้องแนะแนวที่เป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้ไม่สะดวกต่อการเข้ามาใช้บริการ ของนักเรียนและต่อการปฏิบัติงานของครูแนะแนว(นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, น.326-327)

จากข้อมูลข้างต้นการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปขึ้นอยู่กับปัจจัยเบื้องต้นคือ ตัวผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดนโยบายของการบริหารงานต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรการศึกษา ที่ทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานในโรงเรียนให้ดำเนินได้ตามเป้าหมายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้กำหนดยุทธศาสตร์แนะแนวและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดดังนี้ 1) พัฒนาผู้เรียน ครูแนะแนว ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนว 3) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย โดยสถานศึกษาและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการเข้าถึงบริการทางการศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานบริหารงานแนะแนว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว

ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

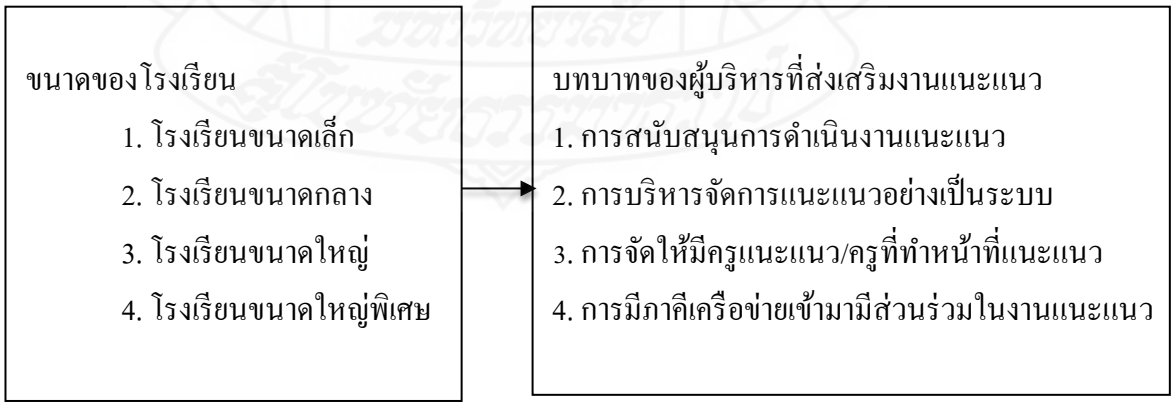
2.1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 10) ดังนี้

แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร โดยยึดกรอบสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, น. 10)

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน

1) โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

2) โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 500-1499คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499คน

4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมงานแนะแนว ตามมาตรฐาน(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 10) ดังนี้

1) การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

2) การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

3) การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว

4) การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

5.3 ประชากร

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,155 คน

5.4 ***ระยะเวลาที่ศึกษา***

ปีการศึกษา 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และจิตใจ ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

6.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารงานแนะแนว

6.2.1 การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมงานแนะแนวให้มีการกำหนดนโยบายงานแนะแนว และให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เอื้ออำนวย ให้มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

6.2.2 การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนว มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบกำหนดบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการชัดเจน มีแผนงานโครงการกิจกรรมที่ชัดเจน มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน มีอาคารสถานที่ เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการแนะแนว

6.2.3 การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว หรือ ผ่านการอบรมทางจิตวิทยา และการแนะแนวจากสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันที่จัดการศึกษา ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว รวมทั้งมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานแนะแนว

6.2.4 การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ความสำคัญในการทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการพัฒนา ดำเนินงานแนะแนวสำหรับส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาสำหรับผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

6.3 ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร 22 โรงเรียน

6.4 โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จังหวัดชุมพร

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร มีประโยชน์ดังนี้

7.1 ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมงานแนะแนวให้มีการกำหนดนโยบายงานแนะแนว และให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เอื้ออำนวย ให้มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

7.2 นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมงานแนะแนวให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนว มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการชัดเจน มีแผนงานโครงการกิจกรรมที่ชัดเจน มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน มีอาคารสถานที่ เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนว อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.3 นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานแนะแนวในสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญในการทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการพัฒนา ดำเนินงานแนะแนวสำหรับส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสำหรับผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมจังหวัดชุมพร โดยมีกรอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาศึกษา
   1.2 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับงานแนะแนว
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
   2.1 ความหมายของการแนะแนว
   2.2 จุดมุ่งหมายของการแนะแนว
   2.3 ปรัชญาของการแนะแนว
   2.4 หลักของการแนะแนว
   2.5 บริการแนะแนวที่สำคัญ
   2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับงานแนะแนว
   3.1 ความหมายของบทบาท
   3.2 ทฤษฎีบทบาท
   3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
   3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว
4. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ
   5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารที่เป็นศาสตร์ที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารนำมาอ้างอิงสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ และใช้การบริหารที่เป็นศิลป์ คือการบริหารที่ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายโดยการประยุกต์ความรู้หลักการ ทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม (สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์, 2552, น. 10) ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา ไว้หลายท่านผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

เก่ง ตลาดธานี (2550, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญามีลักษณะเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีในสังคมต่อไป

นงลักษณ์ เรือนทอง(2550, น. 51) ได้รวบรวมความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษากล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครูอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อรวบรวมการวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บุญชม ศรีสะอาด และสุรีทอง ศรีสะอาด (2552, น.12 ให้ความเห็นว่าการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษา ใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิค ในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคมให้ได้ รับการศึกษาที่มีคุณภาพมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายอารมณ์ สังคมและสติปัญญามีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

รัชตา ธรรมเจริญ (2554, น. 37) ได้ศึกษารวบรวมและสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการ และการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายภารกิจและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พัฒนา

ศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการวางแผนการจัดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์บริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.2 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับงานแนะแนว

แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียน ครูแนะแนว ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพผู้เรียน

แนวทางการดำเนินงาน

1.1.1 จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1.1.2 ดำเนินการใช้หลักการและกระบวนการแนะแนวในการรู้จักและดูแลผู้เรียน กำหนดขอบเขตภาระงานในการรู้จักและดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล

- สร้างความเข้าใจในการใช้หลักการและกระบวนการแนะแนว เพื่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลแก้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- นำหลักการและกระบวนการแนะแนวไปใช้ในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.1.3 จัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.1.4 จัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

- กำหนดจุดประสงค์ชั้นปีดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

- จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวตามจุดประสงค์ชั้นปีดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผน ติดตามและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนว

1.1.5 บูรณาการทักษะชีวิตและแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ศึกษาทำความเข้าใจ และนำตัวชี้วัดของทักษะชีวิตตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นองค์ประกอบในการจัดบริการและจัดกิจกรรมแนะแนว

- ประยุกต์ใช้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดบริการและกิจกรรมแนะแนว

1.1.6 ติดตามคุณภาพผู้เรียนจากการจัดบริการและกิจกรรมแนะแนว

กลยุทธที่ 1.2 เร่งรัดพัฒนาครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว

แนวทางการดำเนินงาน

1.2.1 สนับสนุนให้ครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว เข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษาต่อ ฯลฯ เพื่อให้มีคุณวุฒิทางการแนะแนว

1.2.2 สนับสนุนให้ครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธที่ 1.3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนให้มีบทบาทในกระบวนการแนะแนว

แนวทางการดำเนินงาน

1.3.1 พัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการแนะแนว

1.3.2 กำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมีบทบาทในกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนว

กลยุทธที่ 2.1 พัฒนาการบริหารจัดการการแนะแนวทุกระดับ

แนวทางการดำเนินงาน

2.1.1 จัดให้มีงานแนะแนวในสถานศึกษา

2.1.2 จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบสารสนเทศทางการแนะแนว

2.1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ทันสมัยและนำไปใช้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์

2.1.4 กำหนดให้มีอัตรากำลังครูแนะแนวและ/หรือแต่งตั้งครูที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวของกับการแนะแนว หรือครูที่มีคุณลักษณะเหมาะสมและผ่านการอบรมด้านการแนะแนว ให้ดำรงตำแหน่งครูแนะแนวอย่างน้อยโรงเรียนละ 1 คน

2.1.5 ศึกษา วิจัยเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ตลอดจนนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานแนะแนวและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1.6 ให้ภาคีเครือข่ายการแนะแนวมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการแนะแนว

2.1.7 บริหารจัดการการแนะแนวให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการแนะแนว

กลยุทธที่ 2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการการแนะแนวในสถานศึกษา

แนวทางการดำเนินงาน

2.2.1 จัดโครงสร้างระบบบริหารจัดการการแนะแนวที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.2.2 กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างแนะแนว

2.2.3 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวให้แก่ครูทุกคน

2.2.4 พัฒนา จัดหา และรวบรวมสื่อ เครื่องมือที่มีคุณภาพและทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ และการจัดกิจกรรมแนะแนว

2.2.5 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศทางการแนะแนวให้มีคุณภาพและเป็นปัจจุบัน

2.2.6 จัดให้ผู้เรียนได้เขาถึงสื่อ เครื่องมือ และระบบสารสนเทศทางการแนะแนวอย่างทั่วถึง

2.2.7 กำกับ ติดตาม นิเทศ การดำเนินการแนะแนวตามแผนปฏิบัติการการแนะแนวของสถานศึกษา

2.2.8 ประเมินตนเองตามมาตรฐานการแนะแนว

2.2.9 นำผลการประเมินมาพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

กลยุทธที่ 3 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวอย่างเข้มแข็งแนวทางการดำเนินงาน

3.1 ประชาสัมพันธ์ผลการจัดบริการแนะแนวทางด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมของสถานศึกษาด้วยรูปแบบหลากหลาย ให้แก่ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญ

3.2 ประสานความร่วมมือสร้างภาคีเครือข่ายการแนะแนว ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และกำหนดบทบาทหนาที่ในการดำเนินงาน

3.3 ทำความเข้าใจกับภาคีเครือข่ายให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแนะแนวในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน

3.4 จัดให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมการดำเนินงานแนะแนวในการป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสม

3.5 ประกาศเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางการแนะแนว

3.6 สร้างแรงจูงใจ โดยการให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3.7 จัดตั้งกลุ่ม ชมรม องค์กรภาคีเครือข่ายการแนะแนว

3.8 ให้โอกาสกลุ่ม ชมรม องค์กรภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมพัฒนาการแนะแนวมาตรฐานการแนะแนว

มาตรฐานการแนะแนวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นแนวทางให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวของได้พัฒนาคุณภาพการแนะแนวและงานแนะแนว ประกอบด้วย 3 ด้าน มี 6 มาตรฐาน 14 ตัวบงชี้ ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน 2 มาตรฐาน 5 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบงชี้ที่ 1.2 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าผู้อื่น และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนสามารถวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ด้านอาชีพและด้านส่วนตัวและสังคม

ตัวบงชี้ที่ 2.1 ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และวางแผนด้านการศึกษา

ตัวบงชี้ที่ 2.2 ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และวางแผนด้านอาชีพ

ตัวบงชี้ที่ 2.3 ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และวางแผนด้านส่วนตัวและสังคม

ด้านที่ 2 คุณภาพการดำเนินงานแนะแนว 3 มาตรฐาน 5 ตัวบงชี้

มาตรฐานที่ 3 ครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ดำเนินงานแนะแนวตามหลักการปรัชญา ขอบขาย เป้าหมาย และจรรยาบรรณทางการแนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 3.1 มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานแนะแนวตามหลักการปรัชญาขอบข่าย เป้าหมายการแนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 3.2 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการแนะแนว

มาตรฐานที่ 4 สถานศึกษาจัดบริการแนะแนวและส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตัวบงชี้ที่ 4.1 จัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ ครอบคลุมขอบขายการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

มาตรฐานที่ 5 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรสถานศึกษา

ตัวบงชี้ที่ 5.1 จัดกิจกรรมแนะแนวสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และครอบคลุม ขอบข่ายการแนะแนว

ด้านที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนว 1 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษามีการบริหารจัดการแนะแนวอย่างมีคุณภาพ

ตัวบงชี้ที่ 6.1 ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 6.2 บริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

ตัวบงชี้ที่ 6.3 จัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหนาที่แนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 6.4 มีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

กรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา : จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข ฯลฯ ทำนองเดียวกันระบบการแนะแนวก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

และพัฒนาความเป็นมนุษย์ของนักเรียนตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดจุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อการขับเคลื่อนหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลด้านความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว คือ ความสามารถและทักษะชีวิต ซึ่งจะต้องสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่ผู้เรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 2. การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด 4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดความสามารถและทักษะชีวิตของผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

จากจุดเน้นความสามารถและทักษะชีวิตที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับชั้น นำไปสู่การกำหนดคุณภาพผู้เรียน โดยให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 ความหมายของการแนะแนว

ความหมายของการแนะแนว กระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่จะสามารถช่วยให้ปรับตัวอยู่ในสังคมปัจจุบัน ได้อย่างมีความสุขและพร้อมจะก้าวไปสู่อนาคตที่ดีตามความมุ่งหมายได้คือการแนะแนวใน โรงเรียนเนื่องจากการแนะแนวเป็นบริการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะเผชิญชีวิตในสังคม ด้วยเหตุนี้ การแนะแนวจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและมีความสำคัญต่อนักเรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน จนออกจากโรงเรียนไปประกอบอาชีพ ความหมายของคำว่า “การแนะแนว” มีผู้ให้ความหมาย ของการแนะแนวต่างๆ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น.3) การแนะแนวเป็น กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีเป้าหมายให้บุคคลรู้จัก เข้าใจรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด มีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหาสามารถวางแผน และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อการดำเนินชีวิต ได้อย่างมีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ปราณี ตันติตระกูล (2556, น. 18) การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเหลือให้ บุคคลแต่ละคนให้รู้จัก และเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อม สามารถตัดสินใจ เลือกวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหาหรือวิธีแก้ปัญหา และการปรับตัวได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมทังสามารถแสวงหาความรู้และสามารถใช้โอกาส เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ

รังสรรค์ โฉมยา (2561, น. 3) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง สามารถที่จะปรับตัว และ พัฒนาด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคม

อัชรา เอิบสิริ (2556, น. 196) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักและเข้าใจตนเองเข้าใจภาพแวดล้อม สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ และวางแผนชีวิตได้อย่างฉลาด โดยพัฒนาตนเองให้เติบโตเต็มศักยภาพและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และมีคุณค่าต่อสังคม

GOOD (1973, น. 270) ได้อธิบายความหมายของ “การแนะแนว”

1. การแนะแนว คือ แบบของการช่วยเหลือที่มีระเบียบแบบแผนอย่างหนึ่ง (นอกเหนือจากการสอนตามปกติ) แก่นักเรียน นักศึกษาหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เขารู้จักแสวงหาความรู้ ความฉลาดโดยปราศจากการบังคับใดๆ เป็นการนำทางให้เขารู้จักการนำตนเอง

2. การแนะแนว หมายถึง กลวิธีในการนำเด็กไปสู่จุดหมายที่เขาปรารถนา โดยจัดสิ่งแวดล้อมให้สนองความต้องการมูลฐานของเขาและช่วยให้ความต้องการของเขาสัมฤทธิ์ผล

3. การแนะแนว คือ วิธีการที่ สำคัญวิธีหนึ่งในการสอนแบบพัฒนาการ (Progressive Teaching) โดยการที่ครูเป็นผู้นำเด็กให้รู้จักค้นคว้า และช่วยให้ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง

Crow and Crow (1960, น.1) ให้ความหมายของการแนะแนวในแง่ว่า คือ การที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม ให้สามารถที่ จะช่วยเหลือตนเองได้ รู้จักคิดและตัดสินใจ รวมทั้งรับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาทุกๆ ด้านของตนเองได้ด้วยดี

Miller (1976, น.13) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแต่ละบุคคลให้สามารถเข้าใจตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีการวางแผนในการพัฒนาระบบของชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

Jones (1951, น.71) อธิบายความหมายของการแนะแนวว่าเป็นการช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักตัดสินใจว่าเขาต้องการจะไปที่ไหนเขาต้องการจะทำอะไร ช่วยให้เขาสามารถตัดสินใจ

ได้ว่า เขาจะทำให้ความหวังหรือจุดมุ่งหมายของเขาสัมฤทธิ์ผลโดยสมบูรณ์ได้อย่างไร ช่วยให้เขาสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ซึ่งเขาต้องประสบในชีวิตได้ด้วยดี

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554, น.33) ได้นิยามคำว่า แนะแนว ไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น คิดเป็น ใช้ชีวิตเป็นสามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษา อาชีพ และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข

กฤตวรรณ คำสม (2559, น. 2) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เด็กแต่ละคนเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแนวชีวิต อนาคตของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอันจะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จในชีวิต

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น. 15-16) การแนะแนว เป็นกระบวนการ หรือบริการที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รู้จักเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขๆ

จิราพร พานทอง (2550, น.30) กล่าวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์การเรียนรู้ ในเชิงเพิ่มพูนปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมรู้จัก วางแผนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนสู่โลกอาชีพและการมีงานทำตลอดจนสามารถปรับตัวและ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เกษรา ศรีขวัญ (2557, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ นักเรียนรู้จักตนเองและรู้ถึงแนวทางที่จะใช้ความสามารถความสนใจและความถนัดของตนให้เป็น ประโยชน์แก่ตนเองและสังคมให้มากที่สุดและช่วยให้สามารถเผชิญความจริงได้อย่างกล้าหาญ สามารถใช้ตัดสินใจเลือกและวางแนวชีวิตในอนาคตของตนได้อย่างฉลาดและถูกต้อง

สุภรณ์ แขตระกูล (2557, น. 1) ได้กล่าวว่าการแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ บุคคลให้รู้จักยอมรับและเข้าใจตนเอง ตลอดจนรู้จักและเข้าใจผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เขา ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่าง

บุคคลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรมจริยธรรม มีทักษะการดำเนินชีวิตรู้จักคิดตัดสินใจเลือกวิธีที่จะเผชิญและแก้ปัญหา อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีการสนับสนุนให้มีการแนะแนวทางการศึกษาและประสานความ ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแนะแนวการศึกษาให้แก่นักเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาภายในสถานศึกษา

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การแนะแนวสามารถประสานเชื่อมโยงกับงานอื่นๆในสถานศึกษาได้อย่าง สอดคล้องกลมกลืนและช่วยให้การทำงานแนะแนวประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรม คือการกำหนดขอบข่ายงานแนะแนวให้ชัดเจนและทำความเข้าใจเนื้อแท้ในการทำงานตามขอบข่าย ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการงานแนะแนว ครูแนะแนวมีทิศทางในการดำเนินงาน และสามารถประสานการทำงานแนะแนวเข้ากับงานและบุคคลต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างกลมกลืน โดยการกำหนดขอบข่ายของงานแนะแนวในปัจจุบันจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ศาสตร์ของการแนะแนว กรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมถึงนโยบาย จุดเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นเมื่อพิจารณาแล้วขอบข่ายของงานแนะแนวในปัจจุบันที่มีการบูรณาการงานกับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว ครอบคลุมงาน 3 ด้าน คือ การจัดบริการแนะแนวตามศาสตร์ของการแนะแนว การจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช 2551 และให้การประสานกับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งงานแต่ละด้านมีภารกิจตามลักษณะงานและมีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกัน อย่างกลมกลืน ภารกิจตามลักษณะงาน ทั้ง 3 ด้านอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. งานบริการแนะแนวเป็นการจัดบริการตามศาสตร์ของการแนะแนว ประกอบด้วยบริการ หลัก 5 บริการ ได้แก่ บริการศึกษาข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการจัดวางตัวบุคคล บริการให้การปรึกษาและบริการติดตามผล

2. งานจัดกิจกรรมแนะแนว เป็นการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยมีขอบข่ายการจัดกิจกรรม 3 ด้าน คือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพและแนะแนวส่วนตัวและสังคม โดยมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงให้โรงเรียนจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจนในโครงสร้างเวลาเรียนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. งานประสานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นการประสานเอื้ออำนวยและช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนของงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน คือ การประสานช่วยเหลือ ครูที่ปรึกษาในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลการประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการคัดกรองเด็ก การประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการส่งเสริมพัฒนานักเรียนการประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาใน การช่วยเหลือ แก้ไขผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหารวมถึงการรับการส่งต่อผู้เรียนจากครูที่ปรึกษา

ดังนั้น การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และจิตใจ ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2 จุดมุ่งหมายของการแนะแนว

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์เครือข่ายทั่วประเทศ (2553, อ้างถึงใน กฤตวรรณ คำสม,2559) ได้ เสนอจุดมุ่งหมายของการแนะแนว ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถวางแผนด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความเจริญสูงสุดตามศักยภาพ

2. ป้องกันเพื่อให้ผู้เรียนรู้เท่าทันปัญหา เลือกวิธีการปฏิบัติได้เหมาะสม รู้จักยับยั้งชั่งใจ โดยเน้นการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับฝ่าย ต่างๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ฯลฯ

3. แก้ไขปัญหา เป็นการแก้ไขปัญหาในระยะก่อตัวหรือปัญหาที่ไม่รุนแรง การแก้ไขปัญหา จะประสบความ สำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายส่วน เช่น ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและ สาเหตุได้ถูกต้อง ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา การประสาน ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ เช่น นักแนะแนว นักจิตวิทยาคลินิก จิตแพทย์ ฯลฯ

จันทร์เพ็ญ ภูโสภา (2558, น. 255) ได้สรุปว่า การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลรู้จักตัวเอง รู้จักสิ่งแวดล้อม สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหา รู้จักเลือกและวางแผนชีวิตการเรียน อาชีพ และสามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ การมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติต่อไป การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) ป้องกันปัญหา 2) การแก้ปัญหา 3) การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน

วัตถุประสงค์หลักของการแนะแนวที่ปรากฏในสาระ สำคัญของแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้แก่

1. เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคมให้เต็มตามศักยภาพ

2. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมไทยสังคมโลกอย่างพอเพียงและมีความสุข

3. เพื่อให้ครูทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

4. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนะแนวให้มีคุณภาพ

5. เพื่อส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในกระบวนการแนะแนว

เป้าหมายของการแนะแนวที่ปรากฏแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้แก่

1. ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถวางแผนในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ตลอดจนปรับตัวและอยู่ในสังคมอย่าง มีความสุขและพอเพียง

2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มี ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้กระบวนการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาทุกแห่งมีครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

4. สถานศึกษามีการพัฒนา จัดระบบและดำเนินการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพตาม มาตรฐาน การแนะแนว

5. หน่วยงานการศึกษาทุกระดับ (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา) มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการแนะแนวอย่างชัดเจน

6. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวอย่างเข้มแข็ง

จากจุดมุ่งหมายของการแนะแนวดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหา การป้องกันปัญหาเป็นวิธีที่จะช่วยไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัญหาบางอย่างหากเกิดขึ้นแล้วจะต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหา หรือต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหานั้นๆ เช่น ปัญหายาเพติด ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เป็นต้น ซึ่งการป้องกันปัญหาจะช่วยให้ปัญหานั้นไม่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นแต่ไม่รุนแรง ซึ่งการป้องกันปัญหา

2. เพื่อแก้ปัญหา การแก้ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อการป้องกันปัญหาไม่สามารถป้องกันได้ ทั้งหมด และเกิดปัญหาขึ้น ดังนั้นการแนะแนวจึงเป็นวิธีการช่วยให้ผู้รับบริการได้แก้ปัญหาได้ด้วย ตนเอง โดยมีผู้แนะแนวเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้รับบริการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการแก้ไข ปัญหาได้

3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาเป็นกระบวนการของการแนะแนวที่จะ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ทั้งนี้หากผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เต็มศักยภาพแล้ว จะช่วยให้ผู้เรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศต่อไป จุดมุ่งหมายของการแนะแนวจะช่วยให้ผู้แนะแนว หรือครูแนะแนวได้มีทิศทางในการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการแนะแนวเป็นกระบวนการในการให้ ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน กล่าวคือ การป้องกัน ปัญหาเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทั้งกายและใจของผู้เรียนก่อนที่จะต้องเผชิญกับปัญหาที่แท้จริง ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจริงๆ การแก้ปัญหาจึงเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมกับภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่อปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขแล้ว การส่งเสริมและพัฒนาจะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการดำเนิน ชีวิต และมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนมากขึ้น หากจะกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการแนะแนวให้เกิดความ ชัดเจนก็คือ “การช่วยเหลือบุคคล ให้เขาดมสมารถช่วยเหลือตนเองได้” (HELP HIM TO HELP HIMSELF)

2.3 ปรัชญาการแนะแนว

ปรัชญาของการแนะแนว คือ ความเชื่ออย่างมีเหตุผล ซึ่งนักแนะแนวจะใช้เป็นแนวทางใน การให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ประสบกับปัญหา ให้ผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้ด้วยตนเอง ซึ่งปรัชญาของการแนะแนวได้มีนักแนะแนวได้เสนอแนะไว้มีดังนี้

กฤตวรรณ คำสม (2559, น. 13) กล่าวว่าปรัชญาของการแนะแนวที่นักแนะแนวควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และ ด้านสติปัญญา ซึ่งบุคคลถูกหล่อหลอมมาในภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

2. พฤติกรรมทุกพฤติกรรมต้องมีสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลที่แดงออกมานั้นย่อมต้องมีสาเหตุ ดังนั้น การจะทำความเข้าใจกับบุคคลจะต้องเข้าใจเหตุแห่งการเกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น เนื่องจากพฤติกรรมเดียวกันอาจมาจากหลายสาเหตุ

3. มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งที่จะต้องพัฒนาให้ถึงขีดสุดในทุกๆ ด้าน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงยิ่ง ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน

4. มนุษย์ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีในตนเอง มนุษย์มีสิทธิ์ในการจัดการกับชีวิตของตนเองในฐานะที่เขาเป็นเจ้าของชีวิตได้อย่างเต็มที่ และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและให้เกียรติตนเอง

5. มนุษย์จะมีความสุข เมื่อได้ดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถต้องอาศัยการศึกษา การศึกษาจะช่วยให้บุคคลมี แผนการดำเนินชีวิตที่ถูกหลักวิชาการ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งกำลังเผชิญหน้าอยู่และซึ่งอาจจะต้องเผชิญในอนาคต และใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเอง และต่อสังคมให้ได้มากที่สุด

6. มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความช่วยเหลือทุกคนต้องมีประปัญหา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นต้องการการแก้ปัญหา ปัญหาที่ เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบไปยังบุคคลอื่น เพราะคนเป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่รวมกัน บางปัญหาซึ่งไม่ลับซับซ้อนจนผู้ที่มีปัญหาก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ แต่บางปัญหาก็ยิ่งซับซ้อนจนผู้ที่มีปัญหาไม่ สามารถแก้ไขปัญหาได้

วรรณวิภา เกตุแก้ว (2559, น. 21) ปรัชญาของการแนะแนว หมายถึง แนวความคิดหรือทัศนะความคิดเห็นเกี่ยวกับ การแนะแนว ได้รับการพิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นที่มีคุณค่า มีประโยชน์ สมควรยึดถือเป็นหลัก ในการดำเนินงานแนะแนว ซึ่งปรัชญาการแนะแนวเป็นนความเชื่อหรือแนวคิดที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ โฉมยา (2553,น.16-17) การแนะแนวมีปรัชญาสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลมีความแตกต่างกัน ด้วยพื้นฐานของการเจริญเติบโต การอบรมเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อมและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม จึงทำให้รูปแบบพฤติกรรมบุคคล รูปแบบปัญหาของบุคคลมีมิติที่แตกต่างกัน การจัดบริการแนะแนวจึงต้องยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายของผู้เรียน

2. พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในมิติด้านจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลมีสาเหตุของการเกิดมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นภายในของตัวบุคคลเองหรือปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมดังนั้นหากทำความเข้าใจถึงสาเหตุของการเกิดขึ้นของพฤติกรรมย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นทำได้ง่ายและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

3. บุคคลย่อมมีช่วงวิกฤติของชีวิต ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของบุคคลอาจเป็นช่วงเวลา ที่ประสบปัญหาที่ต้องการการแก้ไข การเยียวยา และการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะก้าวผ่าน ช่วงเวลาวิกฤติของชีวิต แม้ว่าโดยหลักการแล้วไม่อาจจะให้ความช่วยเหลือใครได้ตลอดชีวิต แต่บริการแนะแนวก็มุ่งหวังให้การช่วยเหลือนั้นเป็นการป้องกันประสบการณ์ที่สำคัญส่งผล

ให้ บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเองได้ในอนาคต หากเกิดปัญหาในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันเกิดขึ้น

4. บุคคลมีคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เนื่องจากการดำรงชีวิต ในสังคมบุคคลต้องการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าทั้งจากตนเองและผู้อื่น มีแรงจูงใจและสามารถสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ดีขึ้นได้ หากเพียงได้รับโอกาสและการใส่ใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมจากคนรอบข้าง ดังนั้นหากบุคคลได้รับการชี้แนะและการกระตุ้นที่เหมาะสมจากบุคคลและสังคมรอบข้างก็จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้

5. มนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม บุคคลแต่ละคนต่างมีส่วนช่วยสร้างสรรค์ความเจริญให้กับสังคม หากเกิดปัญหาขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมส่งผล กระทบต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การจัดบริการแนะแนวจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหา ของตนเองได้ ส่งผลให้บุคคลสามารถแสดงคุณค่าที่ดีของตนเองต่อสังคม เป็นกำลังใจในการพัฒนา ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม

6. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความโดดเด่นในตนเอง การจัดบริการแนะแนวจะช่วย ให้บุคคลได้ค้นหาคุณลักษณะและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองได้ แล้วสามารถนำออกมาใช้และพัฒนา ได้อย่างเต็มที่อันจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ต่อไป

7. มนุษย์ทุกคนมีอิสระและมีโอกาสเลือกสิ่งต่าง ๆ อย่างเสรี มีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน การจัดบริการแนะแนวจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลได้ตัดสินใจเลือกแนวทางต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับตนเองอย่างมีอิสระ

2.4 หลักการแนะแนวเบื้องต้น

จากปรัชญาของการแนะแนวดังกล่าวข้างต้น นำมาสู่หลักการของการแนะแนว และได้มีนักแนะแนวได้เสนอหลักการแนะแนวไว้ดังนี้ เชิร์ท เซอร์ และโตน (Shertzer and Stone, 1966: 42-44, อ้างถึงใน นิรันทร์ จุลทรัพย์, 2558, น.43-44) กล่าวถึง หลักการเบื้องต้นของการแนะแนวที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยมีหลักการ สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

หลักการข้อที่ 1 การแนะแนวเป็นการช่วยเหลือบุคคลโดยอาศัยระบบการพัฒนา ไม่ใช่ เป็นการนำบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวของเขา การช่วยเหลือนั้นจะต้องอาศัยวุฒิภาวะของแต่ ละบุคคลเป็นหลักยึด ผู้ให้การแนะแนวต้องเคารพและยอมรับในความรับผิดชอบของบุคคลที่มาขอความช่วยเหลือเป็นการช่วยเหลือให้บุคคลได้เพิ่มพูนประสบการณ์ เกิดเจตคติในการที่จะช่วยตนเอง

หลักการข้อที่ 2 หน้าที่ที่เหมาะสมของการแนะแนว คือ การพยายามสร้างสัมพันธ์ ระหว่างวิชาการและสังคมภายนอก เพราะการแนะแนวเป็นเรื่องพิเศษของบุคคลต่างๆ เกี่ยวกับ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก

หลักการข้อที่ 3 การแนะแนวตั้งอยู่บนรากฐานของความสำนึกที่ว่าคนทุกคนมีเกียรติ มีค่าและคำนึงถึงความถูกต้องของแต่ละบุคคล มีความนับถือต่อคนอื่นด้วยใจจริงการให้ความเคารพนับถือในตัวบุคคลนั้นก็เพราะทุกคนย่อมมีค่า มีสิทธิในการตัดสินใจทุกิ่งทุกอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นทุกคนจึงมีสิทธิที่จะเลือกแนวทางของตัวเองและคนเราสามารถก้าวไปสู่ จุดมุ่งหมายที่เขาอยากจะเป็นนั้นได้ แม้ว่าจะมีบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปจากความจริงที่เคยคาดคิดไว้ ก็เป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องรับผิดชอบตัวเอง

หลักการข้อที่ 4 การแนะแนว คือ การให้ความช่วยเหลือบุคคลในการเลือกการวางแผน การตีความสิ่งต่างๆ และการตัดสินใจอย่างฉลาด พร้อมจะแก้ไขหรือต่อสู้กับอุปสรรคอันจะเกิดขึ้นในแผนต่างๆ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการแนะแนวนี้นักเรียนสามารถ วางแผนด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้จักตัวเอง รู้จักการวางโครงการที่จะเข้าเป็นสมาชิกต่างๆ โดยการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ รู้จักเลือกแนวทางชีวิตเพื่อปฏิบัติและรู้จักรับผิดชอบตัวเอง

หลักการข้อที่ 5 การแนะแนว คือ จุดเริ่มต้นในการรู้จักการทำงานร่วมกันโดยไม่บังคับ ไม่ควรบังคับให้นักเรียนปฏิบัติตามคำของผู้แนะแนว เมื่อนักเรียนไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติก็จะรู้สึก ต่อต้าน ขัดแย้ง บางทีอาจจะรู้สึกโกรธ ไม่พอใจ การแนะแนวจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในหรือ ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้นๆมากกว่าจะเกิดจากแรงจูงใจภายนอก นักเรียนทุกคนมีสิทธิที่จะขอความช่วยเหลือ

หลักการข้อที่ 6 การแนะแนว เป็นกระบวนการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติการต่อเนื่องกัน ตลอดไป จะเริ่มตั้งแต่ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา จนถึงระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีคณะผู้ให้การแนะแนวทำงานร่วมกันติดต่อกันมีข้อมูลต่างๆ รวบรวมไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อช่วยให้โครงการการแนะแนวของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

หลักการข้อที่ 7 การแนะแนวต้องอยู่บนพื้นฐานกว้างๆ ของบุคคลและสังคมของเขาเป็น รายบุคคล ก่อนจะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลหนึ่งควรต้องรู้จุดอ่อน จุดเด่น และความสามารถ พิเศษ การที่จะรู้จักสิ่งต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เข้าช่วยเหลือให้รู้จักบุคคล ให้มากที่สุด

หลักการข้อที่ 8 การแนะแนว เป็นหน้าที่ของบุคคลหลายคนช่วยกันทำงานอย่างเข้มแข็ง ได้แก่ ผู้แนะแนว ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นักจิตวิทยา ทั้งหมดนี้จะช่วยกันให้การแนะ

แนวแก่เด็กหนุ่มสาว ตามขีดจำกัดของความสามารถและความรับผิดชอบของบุคคลเหล่านั้นเป็นรายบุคคล

หลักการข้อที่ 9 การแนะแนว คือการช่วยให้นักเรียนได้ตระหนักในความจริงเกี่ยวข้อง กับตัวของเขาเองอย่างมากที่สุด เพื่อจะได้รู้จักปรับตัว ปรับความเข้าใจในตนเอง การยอมรับและ เข้าใจจุดมุ่งหมายของตนเอง เพื่อทราบว่าตนเองมีความสามารถและโอกาสต่างๆ มากหรือน้อย เพียงใด

หลักการข้อที่ 10 การแนะแนว คือการชี้ให้เห็นความแตกต่างของภาพบุคคลภาวะ สังคมของนักเรียนแต่ละคน รวมทั้งการชี้ให้เห็นผลของการศึกษาของบุคคล ตลอดจนความพยายามของโรงเรียน ที่จะช่วยให้นักเรียนได้เล่าเรียนจนจบบรรลุความ สำเร็จตามความต้องการของแต่ละคนได้ จากหลักการทั้ง 10 ข้อดังกล่าวข้างต้น นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2558: 44) ได้สรุปว่าการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีหลักการ มีการวางแผนในการที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลทั้ง 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1. Development Approach คือ มุ่งจะให้บุคคลได้เกิดพัฒนาการในด้านต่างๆ

2. Preventive Approach คือ มุ่งจะป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคล

3. Curative Approach คือ มุ่งจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่ดีขึ้นแล้ว โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลการยอมรับในคุณค่า ความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ยอมรับในคุณค่า เคารพในศักดิ์ศรีและตั้งอยู่บนพื้นฐานตามวัฒนธรรมของบุคคล การดำเนินงานแนะแนว โดยจะต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนจากคำอธิบายหลักการแนะแนวที่นำมาสู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมจึงสรุปได้ดังนี้

1. การแนะแนวต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฉะนั้นในกระบวนการช่วยเหลือ บุคคล จะต้องมีกลวิธีและกิจกรรมต่างๆ กัน

2. การแนะแนวจะมีประสิทธิภาพ จะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กให้ถ่องแท้

3. การแนะแนว คือ กระบวนการช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้

4. ผู้แนะแนวพึงตระหนักว่าการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของตัวเด็กเอง

5. การแนะแนวมิได้มุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียวแต่มุ่งป้องกันปัญหาและการส่งเสริม พัฒนา

6. การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา

7. กระบวนการแนะแนวมีหลักในการช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ในปัจจุบัน และมีการวางแผนที่ ดีในอนาคต

8. การแนะแนวเป็นบริการที่จัดให้กับเด็กทุกคน

9. กระบวนการแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

2.5 บริการแนะแนวที่สำคัญ

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์ (2554, น. 30) กล่าวว่า กระบวนการแนะแนว คือ การจัดระบบ การทำงานแนะแนวใหม่ความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันจะช่วยให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเอง พึ่งตนเอง รับผิดชอบตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างฉลาด เหมาะสมกับตน และสามารถปรับตัวอยู่กับสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งบริการแนะแนวที่จัดขึ้นเพื่อการแนะแนวนั้น ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องต้องอาศัยกันและกันอย่างใกล้ชิดโดยทั่ว ๆ ไป บริการแนะแนวที่สำคัญ มีอยู่ 5 บริการ คือ

1. การบริการรวบรวมและศึกษาข้อมูล (Inventory Service)

2. บริการสนเทศ (Information Service)

3. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service)

4. บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service)

5. บริการติดตามผล (Follow-up Service)

1. บริการรวบรวมและศึกษาข้อมูล (Inventory Service)

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 1-4) กล่าวว่า บริการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล(Individual inventory service) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูรู้จักนักเรียน ผู้เรียนรู้จักตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ทุกด้าน เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฯลฯ โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ทดสอบ อัตชีวประวัติ สังคมมิติ ระเบียนสะสม การศึกษารายกรณีฯลฯ

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์(2554, น. 30) กล่าวว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล เป็นบริการแรกที่โรงเรียนสำรวจข้อมูลทั่ว ๆ ไปของนักเรียน ได้แก่ ข้อมูลของครอบครัว ข้อมูล ทางการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพ โดยใช้เครื่องมือทางการแนะแนว เช่น แบบสอบถาม การเยี่ยมบ้าน การสังเกต การสัมภาษณ์ ระเบียนสะสม ซึ่งทำให้ครูได้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพจริง และนักเรียนได้มีโอกาสรู้จักตนเอง

ปราณี ตันติตระกูล (2556, น.8) การบริการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การบริการที่ช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการใช้เทคนิคและวิธีการทางการแนะแนวอย่างหลากหลาย มีมาตรฐานและเป็นระบบ

กฤตวรรณ คำสม (2559, น.13) กล่าวว่า การปฏิบัติงานแนะแนว เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสม ดุจเดียวกับแพทย์ที่จะรักษาคนไข้จำเป็นต้องมีเครื่องมือในการตรวจร่างกาย เพื่อการวินิจฉัยและการให้ยา ใช้วิธีรักษาที่ถูกต้องกับโรค เช่นเดียวกันกับการตรวจเพื่อให้รู้จักนักเรียนอย่างละเอียดถูกต้องมีหลายชนิด บางชนิดต้องอาศัยอุปกรณ์ที่มองเห็นได้ เรียกว่า เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) อัตชีวประวัติ (Autobiography) การศึกษาเฉพาะราย (Case Study) ระเบียนสะสม (Cumulative Record) สังคมมิติ (Sociogram) ระเบียนพฤติการณ์ (Anecdotal Record) มาตรประมาณค่า (Rating Scale) และแบบอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่มีประโยชน์ในการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะได้เข้าใจ ตัวเด็กมากขึ้น ทราบปัญหาที่เด็กกำลังประสบอยู่ทราบสาเหตุของพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น.7) บริการศึกษาและการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล (Individual inventory service or individual appraisal service) คือ บริการที่ศึกษา สำรวจ รวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้เทคนิคต่างๆ ได้แก่ ระเบียนพฤติการณ์ การเยี่ยมบ้าน การตรวจสุขภาพ ระเบียนสะสม การศึกษารายกรณี แบบทดสอบต่างๆ เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและนักเรียนรู้จักตนเองมากขึ้น

วรรณวิภา เกตุแก้ว (2559, น. 5) การรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual inventory service) หมายถึง เป็นบริการที่หาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ ประวัติการเรียน บุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ เจตคติ เป็นต้น อันเป็นพื้นฐานให้ผู้แนะแนว ได้ช่วยเหลือนักเรียนอย่างถูกต้องโดยใช้วิธีการใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม เขียนอัตชีวประวัติ การทำสังคมมิติและศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

ดังนั้นบริการรวบรวมและศึกษาข้อมูล (Inventory Service) หมายถึง การบริการที่ช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ช่วยให้ครูได้รู้จักและเข้าใจ ผู้เรียนของตนเองมากขึ้น โดยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้วยเทคนิคและวิธีการทางการแนะแนวต่างๆ อย่างเป็นระบบ

2. บริการสนเทศ (Information Service)

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น.208) กล่าวว่า บริการสนเทศเป็นบริการที่จัดหารวบรวมข่าวสาร ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้น มาวิเคราะห์แจกแจง เพื่อให้เป็นข้อสนเทศและพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่

นักเรียนด้วยเทคนิคและวิธีการ ต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนสามารถที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ธีร์ ทิพกฤต (2553, น.17) ได้เรียบเรียงไว้ว่าบริการสนเทศ เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ และข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม เพื่อเป็นพื้นฐานให้นักเรียนนำไปใช้ในการตัดสินใจ ทั้งในการเรียนต่อ ประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเอง เป็นบริการที่ต้องทำควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นรายบุคคล ข้อมูลสนเทศที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้นักเรียนได้รับข้อมูลข้างสารที่จำเป็น เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ทำให้นักเรียนทันต่อเหตุการณ์ ไม่สูญเสียโอกาสหรือสิทธิที่พึงได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.1-4) กล่าวว่า บริการสนเทศ (Information service) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในด้านการศึกษา อาชีพ สภาพสังคมสิ่งแวดล้อม ซึ่งจำเป็นสำหรับ การปรับตัวให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขโดยใช้วิธีการปฐมนิเทศ โฮมรูม ป้ายนิเทศนิทรรศการ การเชิญวิทยากรมาจัดกิจกรรมในสถานศึกษาการศึกษาเรียนรู้นอกสถานศึกษา ฯลฯ

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์(2554,น. 56) กล่าวว่า บริการสารสนเทศเป็นบริการที่จัดหา รวบรวมข่าวสารทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม โดยอาศย์เครื่องมือและวิธีการต่างๆ ในการให้ข้อสนเทศแก่นักเรียนหรือผู้รับบริการด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อที่นักเรียนและผู้รับบริการสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเองซึ่งกิจกรรมและบริการต่างๆ ในการนำเสนอข้อสนเทศที่สำคัญ มีดังนี้ การบรรยาย การอภิปราย การโต้วาที การสาธิต การเชิญวิทยากร การจัดป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการ การศึกษานอกสถานที่ การจัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดกิจกรรมแนะแนว การจัดงานวันอาชีพ การจัด ปฐมนิเทศ การจัดปัจฉิมนิเทศ การใช้สื่อต่าง ๆ ทางเทคโนโลยีการใช้เทคนิคการจัดสถานการณ์ เหมือนของจริงและการเล่นเกม

นอรร์ ซีราน และ เฮทช์ (Norris, Zeran and Hatch, 1966: 5, อ้างถึงใน กฤตวรรณ คำสม, 2559) ให้ความหมายบริการสนเทศ ว่า คือการจัดหาข้อสนเทศที่เชื่อถือได้ และนำมาใช้ประโยชน์ได้เกี่ยวกับด้านการศึกษา การอาชีพ และ ในด้านสังคมในสิงแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของนักเรียน รูป ความหมายของบริการสนเทศ เป็นบริการที่ให้ความรู้และข่าวสารต่างๆ แก่นักเรียนทั้งใน ด้านการศึกษา การวางแผน และตัดสินเลือกอาชีพ และการปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคมได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและการดำรงชีวิตของนักเรียนนั่นเอง

วรรณวิภา เกตุแก้ว (2559,น. 5) การบริการสารสนเทศ (Information service) เป็นบริการที่ให้ความรู้แก่นักเรียน ในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การปรับตัว

เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนักเรียนจะได้มาศึกษาหาความรู้จากป้ายนิเทศ ป้ายประกาศ เอกสาร วารสาร ทัศนศึกษาเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับเรื่องที่นักเรียนสนใจ โดยให้การบริการสนเทศใน 3 ด้าน คือ บริการสนเทศด้านการศึกษา บริการสนเทศด้านอาชีพ และบริการสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น.7) ด้านการบริการสนเทศ หมายถึง อุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางต่อบริการ จัดหาและให้ข้าวสารแก่นักเรียนในเรื่องการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีการให้ ข้อสนเทศต่างๆ ได้แก่ การปฐมนิเทศ กิจกรรมโฮมรูม การจัดวันอาชีพ การจัดทำหนังสือคู่มือ นักเรียน การศึกษานอกสถานที่ การสอนกิจกรรมแนะแนว การจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร การปัจฉิมนิเทศ ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ดังนั้น บริการสนเทศ หมายถึง เป็นบริการที่จัดหาความรู้รวบรวมข่าวสาร ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้น มาวิเคราะห์แจกแจง เพื่อให้เป็นข้อสนเทศและพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่นักเรียนด้วยเทคนิคและวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนสามารถที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เป็นบริการที่ให้และข่าวสารต่างๆ แก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา การวางแผน และตัดสินเลือกอาชีพ และการปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคมได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและการดำรงชีวิตของนักเรียน

3. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service)

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2551, น.18) ได้อธิบายว่า บริการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้เด็กสามารถคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบ และเหมาะสม โดยวิธีการให้คำปรึกษารายบุคคล รายกลุ่มและครอบครัว

พรวลัย อริยะรัสมีทรัพย์ (2554, น.59) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ขอรับคำปรึกษาในปัญหาทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม โดยผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจะใช้เทคนิควิธีการ เพื่อกระตุ้นและสะท้อนให้ ผู้ขอรับคำปรึกษาเข้าใจตน เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถตัดสินใจหรือวางแผนการแก้ปัญหา ในอนาคตได้ด้วยตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 1-4) กล่าวว่า บริการงานคำให้ปรึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เด็กสามารถรับรู้เข้าใจสภาพปัญหาคิดตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษารายบุคคล และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ปราณี ตันติตระกูล (2556, น.11) การบริการให้การปรึกษาหมายถึง กระบวนการที่มีหลักการขั้นตอนและ จุดมุ่งหมายในการปรึกษา และเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาโดยผู้ให้ การปรึกษาประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิดทางจิตวิทยามาเอื้ออำนวยที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม

วัชรี ทรัพย์มี (2556, น.5) ได้สรุปความหมายของการให้คำปรึกษาว่า เป็นกระบวนการของ สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมกับผู้รับคำปรึกษาซึ่งต้องการ ความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ได้ปรับปรุง ทักษะในการตัดสินใจและทักษะในการแก้ปัญหา ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการที่จะทำให้ ตนเองพัฒนาขึ้น

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น.7) บริการให้คำปรึกษา หมายถึง อุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางต่อกระบวนการ ให้ความช่วยเหลือทางจิตวิทยาโดยเฉพาะแก่ผู้ที่มีปัญหาที่มาขอรับการช่วยเหลือ ซึ่งโรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษา การจัดตารางเวลาที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านส่วนตัว และสังคม การติดตามผลการให้คำปรึกษา การส่งต่อผู้ขอรับคำปรึกษา การจัดสถิติข้อมูลผู้ขอรับ คำปรึกษา ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

กฤตวรรณ คำสม(2559, น.132) กล่าวว่าการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลที่กำลังเผชิญกับปัญหา ได้เข้าใจปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมถึงการเลือกการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้ ความช่วยเหลือจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการให้คำปรึกษา กระบวนการของการให้ คำปรึกษาจะอยู่ภายใต้สัมพันธภาพที่อบอุ่น จริงใจ และสบายใจที่เปิดเผยตนเองระหว่างผู้รับคำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษา

ดังนั้นการให้คำปรึกษา หมายถึง การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ขอรับคำปรึกษาในปัญหาทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจะใช้เทคนิควิธีการ เพื่อกระตุ้นและสะท้อนให้ ผู้ขอรับคำปรึกษาเข้าใจตนเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมถึงการเลือกการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจหรือวางแผนการแก้ปัญหา ในอนาคตได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษารายบุคคล และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

4. บริการจัดวางตัวบุคคล

ความหมายของบริการจัดวางตัวบุคคล

นักจิตวิทยาและนักวิชาการแนะแนวได้กล่าวถึงความหมายของบริการจัดวางตัวบุคคล ไว้ดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2554, น.263) ได้สรุปความหมายของ บริการจัดวางตัวบุคคล ว่า หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนด้านการเพิ่มพูนประสบการณ์ การได้รับการสงเคราะห์ ตามควรแก่กรณีและการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัวและสังคม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.1-4) กล่าวว่าบริการจัดวางตัวบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับบริการและประสบการณ์ที่เหมาะสมแก่กรณี อันจะเป็นการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความเหมาะสมโดยวิธีการจัดผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัด การสอนซ่อมเสริม การฝึกทักษะการเรียน ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตและสังคม การจัดทุนการศึกษา ฯลฯ

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์ (2554, น.59) กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนทางด้านเพิ่มพูนประสบการณ์การได้รับ การสงเคราะห์ตามควรแก่กรณีและการปฏิบัติหรือดำเนินตามแผนที่วางไว้โดยจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของนักเรียนแต่ละคนทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

กฤตวรรณ คำสม (2559, น.169) กล่าวว่าบริการจัดวางตัวบุคคล (placement service) เป็นบริการที่สำคัญอีกบริการหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยผู้เรียนประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม เพราะเป้าหมายของบริการจัดวางตัวบุคคล ก็คือการช่วยให้บุคคลได้อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมกับตน (put the right man in the right place) ซึ่งเป็นบริการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ดำเนินการตามแผนที่ได้ตัดสินใจเลือก สิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ชีวิตที่งดงาม และการที่สังคมจะมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประชากรของสังคมนั้นได้รับการจัดวางตัวบุคคลอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใดอีกด้วย ดังนั้น ครูหรือผู้แนะแนวควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดวางตัวบุคคลให้เข้าใจ เพื่อสามารถนำมาส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โฟรลิช (Frochlich, 1958: 231อ้างถึงใน กฤตวรรณ คำสม, 2559) กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคลเป็นการช่วยเหลือผู้เรียน ในการหางานทำ รวมทั้งช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ตามความถนัด บริการนี้ ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนตามความเหมาะสม และช่วยให้ผู้เรียนใช้โอกาสที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างที่สุด

บลันชาร์ด (Blanchard. 1974, น.18-19,อ้างถึงใน กฤตวรรณ คำสม, 2559) อธิบายว่า บริการจัดวางตัวบุคคล คือ บริการที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือกระตุ้นและให้กำลังใจผู้เรียนแต่ละคนในการวางโครงการชีวิตของตนทั้งในด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม เป็นการช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ปฏิบัติตามโครงการของตน และยังรู้จักปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงการของตนให้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียน แต่ละคนประสบความสำเร็จในการเรียน ในการเข้าร่วมกิจกรรม ในการประกอบอาชีพ และในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม เนื่องจากได้กระทำกิจกรรมเหล่านั้นสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ค่านิยมความเชื่อสภาพร่างกาย และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

นงลักษณ์ ประเสริฐ และจรินทร วินทะไชย์ (2548, น.119, อ้างถึงใน กฤตวรรณ คำสม, 2559) อธิบายว่า บริการจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการแนะแนวที่จัดโอกาสหรือส่งเสริมให้เอกัตบุคคลได้ร่วมกิจกรรมหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ความต้องการ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม ความเชื่อ ฐานะทางเศรษฐกิจ และอัตลักษณ์ เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติ พัฒนาตนเต็มตาม ศักยภาพทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น.8) การบริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง อุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางต่อการให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นและให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคนในการวางโครงการชีวิตของตน ทั้งในด้าน การศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัวที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีต่างๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูล ที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการของผู้รับบริการ การใช้เทคนิคที่เหมาะสมและหลากหลายการจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม การจัดทุนการศึกษา การจัดประสบการณ์วิชาชีพ การจัดหางาน รายได้ระหว่างเรียน/ เวลาว่าง การจัดชุมนุม/ ชมรม/ กลุ่มสนใจ การเลือกวิชาที่เหมาะสม ทำให้ ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ดังนั้นบริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนได้ดำเนินการตามแผนที่ได้ตัดสินใจเลือก สิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ พัฒนาตนเต็มตาม ศักยภาพทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย

5. บริการติดตามผล

ความหมายของบริการติดตามผล

นักจิตวิทยาและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของบริการติดตามผล สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2554, น.266) สรุปความหมายของบริการติดตามผลว่าเป็นขอบข่ายของงานบริการอย่างหนึ่งของงานแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับการติดตามดูพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียน ตลอดจนความสำเร็จในการจัดบริการแนะแนว และการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาโดย ส่วนรวม

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์(2554, น. 62) กล่าวว่า บริการติดตามผลเป็นบริการหนึ่งของงานแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับการติดตามดูพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จในการจัดบริการแนะแนวและการดำเนินการด้านต่างๆ ของโรงเรียนโดยส่วนรวม เพื่อจะได้นำข้อมูล จากการติดตามผลมาปรับปรุงงานบริการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปราณี ตันติตระกูล (2556, น.12) บริการติดตามผล หมายถึง การศึกษาผลของการให้บริการแนะแนวไปแล้วว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการให้บริการหรือไม่และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดบริการ แนะแนวที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง ป้องกัน และพัฒนาเพื่อจะได้วางแผนช่วยเหลือต่อไป

กฤตวรรณ คำสม (2559, น.208) บริการติดตามผล เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อศึกษาผลของการจัดบริการแนะแนวให้แก่ ผู้รับบริการทุกบริการ ว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร และมีคุณภาพอย่างไร โดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการให้บริการแนะแนวได้เหมาะสม และสอดคล้อง

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559, น.8) การบริการติดตามผล หมายถึง อุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางต่อการศึกษา ติดตามผลการให้บริการต่างๆ ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้านต่างๆ ติดตามนักเรียน ที่ขาดเรียนบ่อยๆ และออกกลางคัน ติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว ที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม การอภิปรายกลุ่ม ทำให้ ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.1-4) กล่าวว่าบริการติดตามและประเมินผลมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามการดำเนินงาน แนะแนวทั้งระบบเพื่อประเมินความสำเร็จและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพตลอดจน การติดตามพัฒนาการของผู้เรียนและผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถามแบบประเมิน ฯลฯ

ดังนั้นการบริการติดตามผล หมายถึง เป็นการติดตามดูว่าการจัดบริการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไป นักเรียนจบการศึกษาและยังไม่จบการศึกษา รวมทั้งการติดตามผลดูนักเรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียนและจบการศึกษาไปแล้วว่าประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง ป้องกัน และพัฒนาเพื่อจะได้วางแผนช่วยเหลือต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าบริการแนะแนวเป็นบริการที่สำคัญที่โรงเรียน ควรจัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตน ได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างฉลาด แก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข ซึ่งบริการแนะแนวประกอบไปด้วย 5 บริการ คือ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานแนะแนว มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้ เพราะงานแนะแนวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งตัวผู้เรียนซึ่งเป็นบุคคลสำคัญ ของการแนะแนว ดังนั้น หลักการบริหารงานแนะแนวที่สำคัญ คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจขอบข่ายของงานแนะแนวเป็นอย่างดี มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน บุคลากรที่จะรับผิดชอบงาน แนะแนวควรเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การกำหนดจุดมุ่งหมายควรให้ครอบคลุมทั้งการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนา การจัดบริการแนะแนวจะต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม และมีการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวที่ดีจะช่วยให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกได้รับรู้และเข้าใจงานแนะแนวได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะมีผลต่อการได้รับความร่วมมือในโอกาสต่างๆ อันจะส่งผลให้งานแนะแนวบรรลุความมุ่งหมายตามที่สถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของการบริหารงานแนะแนว

การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การจัดการเพื่อให้การจัดกิจกรรมแนะแนว การจัดบริการ แนะแนว และการพัฒนาวิชาการแนะแนวดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การบริหารงานแนะแนวยึดขอบข่ายการดำรงชีวิตด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555, น. 21) นอกจากนี้ยังหมายความว่า ความพยายามใน การทำงานและควบคุมการทำงานแนะแนวของบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการดำเนินงานการรับผิดชอบหรือการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีการช่วยเหลือและการนิเทศติดตามผล

การปฏิบัติงาน แนะแนวรวมอยู่ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารงานแนะแนวก็คือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานหรือความสำเร็จนั่นเอง (นิภา พงศ์วิรัตน์ 2552, น. 163)

ความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว

การบริหารงานแนะแนวเป็นการจัดระบบงานแนะแนว คือ การวางระเบียบแบบแผนการ ปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการทำงาน มีข้อตกลงร่วมกันเพื่อการเข้าใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสารและ การประสานงานที่รวดเร็ว เรียบร้อย ทั้งในองค์การของงานแนะแนวเองและการประสานงานกับ

องค์การภายนอก งานแนะแนวที่ขาดระบบการบริหารจะขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ทำให้เกิดความวุ่นวายและยุ่งยากในการประสานงาน ก่อให้เกิดงานซ้ำซ้อนหรือเกิดความ ขัดแย้งในการทำงานซึ่งเป็นผลเสียอย่างยิ่ง การจัดระบบการบริหารงานแนะแนวช่วยให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. เกิดความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกัน เพราะมีนโยบายเป็นหลักในการทำงาน

2. เกิดการกระจายงานแนะแนวและแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดการทำงานแนะแนวเป็นทีม

3. เกิดการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่จำกัดร่วมกัน เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาคาร สถานที่ เป็นต้น

4. เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะทำให้เกิดความสามัคคีและมีพลังในการทำงาน แนะแนว

5.สามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลงานแนะแนว เพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานแนะแนวได้รวดเร็ว

6. เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแนะแนวร่วมกัน ทำให้งานแนะแนวก้าวหน้าได้รวดเร็ว

7. เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานแนะแนวในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักการบริหารงานแนะแนว

สุนิสา วงศ์อารีย์ (2559, น.246) การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นต้องวางโครงการเกี่ยวกับระบบบริหารหน่วยงานนี้อย่างรอบคอบ โดยมีหลักในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบข่ายของบริการ แนะแนวเป็นอย่างดี และที่สำคัญยิ่งคือจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้งบริการนี้ใน สถานศึกษา พร้อมที่จะสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ เวลาที่จะจัดกิจกรรม กำลังคน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. บุคลากรทุกๆ ฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนวในสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่องานแนะแนว พร้อมที่จะให้ความร่วมมือตลอดเวลา ดังนั้นในการริเริ่มโครงการแนะแนวจะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรับรู้และร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานด้วย

3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มาร่วมรับผิดชอบงานแนะแนวไว้ชัดเจน

4. จะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของบริการแนะแนวได้อย่างชัดเจน คือ ให้ครอบคลุมทั้ง การป้องกันปัญหา การแก้ปัญหาและการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนรวมทั้งมีนโยบายของงานแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายและปณิธานของสถานศึกษา

5. บริการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ คือ บริการที่สนองความต้องการของผู้เรียน ฉะนั้น ก่อนจะวางโครงการจัดกิจกรรมใดๆ จะต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนที่มีต่อบริการแนะแนว เสียก่อน

6. บริการแนะแนวจะต้องจัดขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนและทุกระดับชั้น

7. บริการแนะแนวจะต้องสามารถเชื่อมโยงและให้การสนับสนุนงานบริการด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ด้านหอพักและงานทะเบียน เป็นต้น

8. จะต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาดำเนินการแนะแนว โดยเลือกจากบุคคลที่มี คุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านความรู้ คือ ได้รับการฝึกอบรมโดยเฉพาะทางด้านการแนะแนวและการปรึกษาตลอดจนมีประสบการณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสม

9. จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองได้รู้จัก เข้าใจ และทราบความเคลื่อนไหวของงานบริการแนะแนวในสถานศึกษา

10. มีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรและสถาบันต่างๆ ที่เพื่อขอความร่วมมือในการให้ ความช่วยเหลือผู้เรียนต่อไป

11. บริการแนะแนวของแต่ละสถานศึกษา ควรจะมีการกำหนดโครงสร้างโดยเฉพาะของตนเอง เนื่องจากความแตกต่างในด้านความต้องการบริการแนะแนวของผู้เรียนแต่ละสถานศึกษาความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์

12. จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรต่างๆ ที่มีต่อบริการแนะแนวใน สถานศึกษา และมีการประสานงานไม่ก้าวก่ายงานซึ่งกันและกัน

ลักขณา สริวัฒน์ (2551, น. 339-340) การบริหารงานแนะแนวมีหลักการดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบข่าย ของบริการแนะแนวเปนอย่างดี และที่สำคัญยิ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดบริการ แนะแนว โดยให้การสนับสนุนการจัดบริการแนะแนวทุกรูปแบบ

2. บุคลากรฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนว และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษา

3. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของบริการแนะแนวไว้อย่างชัดเจน โดยครอบคลุม ทั้งการปองกันปญหา การแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน

4. บริการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ คือ บริการที่สนองความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น ก่อนการวางแผนจัดบริการแนะแนวต่างๆ จะต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนเสียก่อน

5. บริการแนะแนวจะต้องจัดขึ้นเพื่อผู้เรียนทุกคนและทุกระดับชั้น

6. ควรมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดบริการแนะแนวที่ชุดเจน โดยมีการคัดเลือก บุคคลที่มีความสามารถเต็มใจและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสบ ความสำเร็จ

7. ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองทราบข่าว การจัดบริการแนะแนว

8. การจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาควรใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับงานแนะแนว

ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดการองค์กร หัวหน้างาน ไม่วาจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงาน ขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อยไม่ถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจมีผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหาร ไม่ดี แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใด ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมใน

การนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะ ความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของบทบาท

บทบาทตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า role เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ (function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลใดดำรงตำแหน่งใด ก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรง และเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หรือ role ไว้ดังต่อไปนี้

ลินตัน (Linton, 1936, pp. 113-115, อ้างถึงใน กฤษณา ขันตา, น.10-11) กล่าวว่า บทบาทขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือสถานภาพ เป็นตัวกำหนดบทบาท เช่น บุคคลมีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่ดีแก่ศิษย์

กิบสัน ไอเวนซีวิช และคอนแนลลี (Gibson, Ivanzevich & Donnelly, 1988 อ้างถึงใน กฤษณา ขันตา, น.10-11) ได้กล่าว ว่า บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามต าแหน่งที่ก าหนดขึ้นภายใน หน่วยงาน

รอบบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน กฤษณา ขันตา, น.10-11) กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล ในบุคคลหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยงานสังคมนั้น สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีการกำหนดไว้หรือได้รับมอบหมาย เน้นความมุ่งหวังของบุคคลอื่นที่คาดว่าบุคคลในตำแหน่งพึงกระทำหรือแสดงพฤติกรรม

วิทยา ปานะบุตร (2553, น.118) อธิบายความหมายบทบาท หมายถึง การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานภาพของตนเอง

ภารดี อนันต์นาวี (2555, น. 260) อธิบายความหมายบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งความรับผิดชอบ

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2558, น. 1) อธิบายความหมายบทบาทไว้ว่าบทบาท หมายถึง ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลว่ามีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใด ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

ดังนั้น บทบาท หมายถึง หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่งที่ตนได้มาโดยกำเนิด โดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

3.2 ทฤษฎีบทบาท

การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพบทบาทที่ได้รับมาตาม ข้อตกลงของสังคมนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจยอมรับบทบาทของ

บุคคลหนึ่งนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีบทบาท (role theory) ซึ่งมีนักการศึกษาได้สรุปเป็นทฤษฎีบทบาท ไว้ดังต่อไปนี้

Getzels & Guba(,1968 อ้างถึงใน กฤษณา ขันตา 2558, น.12) ได้เสนอทฤษฎีระบบสังคม ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

1. มิติสถาบัน (nomothetic dimention) เป็นมิติทางสังคมวิทยาซึ่งเกี่ยวกับโครงสร้างของ ระบบสังคม สังคมมีสถาบันเป็นหน่วยหลักแต่ละสถาบันมีบทบาทที่ต้องกระทำเพื่อให้สังคมดำรงอยู่ บทบาทเหล่านี้ถูกกำหนดโดยความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ มิตินี้ประกอบด้วยสถาบันบทบาท ความคาดหวัง

2. มิติบุคคล (ideographic dimention) เป็นมิติทางจิตวิทยาเป็นมิติที่อธิบายลักษณะ ของบุคคลในมิตินี้ประกอบด้วยบุคคลบุคลิกภาพและความต้องการแต่ละมิติส่วนต่าง ๆ ที่ปฏิสัมพันธ์ กันเพื่อให้ระบบสังคมบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

Cohen (1979, น. 35-36) ได้กล่าวว่า การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่า บทบาทที่ถูกกำหนดถึงแม้ว่าบุคคลบางคนมิได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การที่บุคคลได้แสดง หรือปฏิบัติออกจริงตามตำแหน่งความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ถูกปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

1. บุคคลขาดความเข้าใจในบทบาทที่สังคมต้องการ
2. ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Mead (1950, น. 207) ได้เสนอทฤษฎีบทบาทการได้รับ (role-taking) โดยแบ่งแยกตนเองเป็น 2 ส่วน คือ “I” เป็นตัวซึ่งแสดงถึงสัญชาตญาณหรือลักษณะของบุคคล “I” เป็นพัฒนาการของมนุษย์ที่เรียนรู้เป็นสิ่งแรกจากสังคมที่คาดหวัง “Me” เป็นสิ่งที่แสดงตัวตนด้านสังคมที่เกิดจากความต้องการของสังคมและความต้องการของบุคคลที่จะได้รับ “Me” เป็นพัฒนาการที่มีช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิต “Me” เป็นสิ่งที่ได้รับจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม 3 ขั้น คือ

1. ขั้นเลียนแบบ (imitative stage) โดยเริ่มตั้งแต่เกิดถึง 2 ปี โดยเด็กจะเลียนแบบหรือ แสดงบทบาทที่ได้รับจากบุคคลอื่นๆ ที่พบเห็น (role - taking) โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสำคัญต่อ เขา (significant others) อยู่ใกล้ชิดกับเขา เช่น ขั้นนี้พ่อแม่จะมีอิทธิพลเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการขั้นนี้มากที่สุด

2. ขั้นแสดงบทบาท (play stage) เริ่มอายุ 2-4 ปี เป็นขั้นที่เริ่มพัฒนาการของ “Me” เด็กเริ่มมีทัศนคติและการกระทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ เด็กจะเริ่มเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เด็กจะเรียนรู้อะไรถูกอะไรผิดโดยมีพ่อแม่หรือสังคมเป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม

3. ขั้นแสดงการเล่น (game stage) อายุ 4 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่เด็กจะเริ่มได้รับรู้และเห็น บทบาทการกระทำของบุคคลในสังคมนอกบ้าน จะเป็นการพัฒนาที่เน้นบทบาทที่สังคมส่วนใหญ่ (generalized others) ต้องการและความคาดหวังเริ่มมีการแสดงบทบาทหลายบทบาทในเวลา เดียวกัน

เทอร์เนอร์ (Turner, 1982, pp. 349-351อ้างถึงใน กฤษณา ขันตา 2558, น.12-13) ได้กล่าวถึงบทบาทในเชิงทฤษฎีทางปฏิกรรม ลักษณะนิยม (symbolic interactionism) โดยเปรียบเทียบได้เหมือนกับ “การเล่นละครบนเวที” (dramaturgical approach) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะและความคาดหวัง (expectation) ทั่ว ๆ ไป มี 3 ประการ ดังนี้

1. ความคาดหวังจากบทบาท (expectations from the script) หมายถึง ภาวะความเป็นจริงด้านต่างๆ ทางสังคม (social reality) จะสามารถเปรียบเทียบได้ เช่น บทละคร (script) ซึ่งประกอบดด้วยตำแหน่งต่างๆ ทางสังคมมากมายโดยมีบรรทัดฐาน (norms) เป็นตัวกำหนดบุคคลควรมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคมการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงอื่นๆ (expectations from other “player”) หมายถึงการที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเทียบบท (script) ที่ถูกกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม (expectations from the audience) หมายถึง ความคาดหวัง ของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสภาพต่าง ๆ ซึ่งจะต้องคาดหวังและควรสวมบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อเป็นเครื่องนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องเป็นตาม หลักการซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกัน

3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิด การพัฒนาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคทฤษฎีและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจ หลักที่สำคัญ คือ รับผิดชอบงานทุกอย่างของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยการใช้กระบวนการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษา ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

กฤษณา ขันตา (2558, น.13)ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่ครอบคลุมงานทุกงานของสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นผู้ส่งเสริม ให้บุคลากรอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีบาบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของงานวิชาการและเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

กฤษณา ขันตา(2558, น.12-13) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาท สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้ทั้งงานและได้ทั้งคน ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในฐานะตัวทำการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนั้นยังเป็นการนำปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารเข้ามาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถซึ่งมีดังนี้

1.1 การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางที่ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์กร (organizing) หมายถึงการจัดเตรียมองค์กรและการจัดความสัมพันธ์ ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ

1.3 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนเริ่มตั้งแต่ การจัดสรรหา การคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงาน การพัฒนาการธำรงรักษาให้คนมีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กร

1.4 การสั่งการ (direction) หมายถึง การพยายามที่จะทำการต่าง ๆ ของทุกฝ่ายให้เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.5 การควบคุม (controlling) หมายถึง การกำกับให้การทำงานต่างๆให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

2. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้สร้างคนและความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นต้องอาศัย ตัวแปรที่สำคัญ คือ คนดังนั้นผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อรักษาความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งกลไกในการสร้างคนเพื่อรักษาความสำเร็จที่ยั่งยืนประกอบด้วย

2.1 สร้างด้วยการท้าทาย ผู้บริหารจะต้องสร้างความท้าทายให้แก่สมาชิกแต่ละคนเกิด วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเอง

2.2 สร้างด้วยการตรวจสอบ ผู้บริหารต้องตรวจสอบการทำงานของทีมงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องในลักษณะการให้คำแนะนำ

2.3 สร้างด้วยการตักเตือนแก้ไข เมื่อทำงานดีต้องให้กำลังใจหากมีการกระทำผิดต้องมีการว่ากล่าวตักเตือน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาเขาให้ดีขึ้น

2.4 สร้างด้วยการให้เขาสร้างคนอื่น โดยการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสามารถ ประสบการณ์และมีคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้เขาสอนคนอื่นเพื่อจะได้มีกำลังคนทดแทนกันในอนาคต

3. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักการของการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเตรียมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารต้องรู้เหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งรู้ผลกระทบที่เกิดขึ้นที่มีต่อองค์กร ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

3.1 ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องสร้างความท้าทายและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จได้

3.2 เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือและกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือประสบการณ์เดิม

3.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแสผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์โดยไม่ทำให้วิสัยทัศน์ในภาพรวมล้มเหลว

3.4 ผู้บริหารต้องนำการเปลี่ยนแปลงได้ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทั้งในทางลึกทางกว้างและไกลควบคู่ไปกับการเรียนรู้เครื่องมือหรือปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

3.5 เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารเพียงแต่ตั้งกรอบหรือเกณฑ์มาตรฐานไว้และให้อิสระในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงจำเป็นต้องให้ความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้รับมอบอำนาจและสิทธิในการบริหารจัดการซึ่งการที่ผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นนักกระจาย อำนาจจะมีส่วนทำให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำเร็จรวดเร็ว

3.6 เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารจะต้องจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อให้แต่ละคนทำงานในส่วนของตนได้อย่างเต็มที่

4. บทบาทผู้บริหารในฐานะเป็นตัวนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการอยู่รอดขององค์กรและการบริหารที่ดีนั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเห็น คุณค่าของสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์ และต้องมีการติดตาม สารสนเทศในระบบใหม่ๆ เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารองค์กร สร้างความได้เปรียบและเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรซึ่งในที่สุดก็จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ โดยบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ ประกอบด้วย

4.1 เป็นผู้ตรวจสอบ มีบทบาทในการค้นหา และรับข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจองค์กรและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

4.2 เป็นผู้เผยแพร่ มีบทบาทในการสร้างข้อมูลสารสนเทศโดยได้รับจากภายนอกหรือจาก หน่วยงานย่อยให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อช่วยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

4.3 เป็นโฆษก มีบทบาทในการส่งข้อมูลสารสนเทศไปยังภายนอกตามแผนและนโยบาย ขององค์กร

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2549, น. 3) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่มีบทบาท ในการแสดงการเป็นผู้นำในการบริหาร การที่ผู้นำที่มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและพึงประสงค์จะไปกระตุ้น ชักนำโน้มน้าว ให้บุคลากรในองค์การเกิดความพอใจร่วมมือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นโยบายและคุณภาพได้มาตรฐานที่วางไว้

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, น. 17) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาท และภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษารองผู้อำนวยการสถานศึกษาตลอด จนผู้ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2550, น. 207-208) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นบุคคล ที่มีความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของชาติ ผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นมืออาชีพ เป็นนักเปลี่ยนแปลง เป็นนักทดลอง กล้าที่จะเผชิญสถานการณ์ทุกรูปแบบ โดยหาหลักการรูปแบบ นวัตกรรมการบริหารมาเป็นตัวช่วยให้การบริหารไปสู่ความสำเร็จ การก้าวไปสู่ ความสำเร็จผู้บริหารต้องปฏิบัติตามบทบาท ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่เป็นมืออาชีพมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล รู้ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบ ด้านและสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

2. มีความสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม ความสามารถเกิดจากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริการ โดยสื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมี การสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดกลั้นเพื่อที่จะได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

4. มีสมรรถนะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานเสร็จด้วยตนเอง

5. มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

6. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์จากการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 183-190) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องทำหน้าที่ บริหารจัดการทางการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ภายใต้โครงสร้างระบบราชการ และผลที่เกิดจาก โครงสร้างของระบบคือ เกิดความเป็นมืออาชีพกับความเป็นราชการและความขัดแย้งภายในโรงเรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผู้บริหารการศึกษามีความต้องการ ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพบริหารการศึกษา

2. การกำหนดวิชาชีพการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพบริหารการศึกษา

วิภาวี นามเดช (2552, น. 38) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการวางแผน จัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพซึ่งเป็น กลไกในการสร้างคนเพื่อรักษาความสำเร็จที่ยั่งยืนด้วยการสร้างความท้าทาย สร้างด้วยการตรวจสอบ สร้างด้วยการตักเตือนแก้ไข สร้างด้วยการให้เขาสร้างคนอื่น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด เตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์การซึ่งในที่สุดก็จะพาองค์การสู่ความสำเร็จจนได้

มานพ กาฬภักดี (2553, น. 19-20) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นว่าต้องมีหน้าที่ในการวางแผน กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา จัดระบบการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, น. 265-266) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร

2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ

3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และประเทศ

4. เปิดบริการแนะแนวขึ้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา

5. จัดบริการต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับ-ส่งนักเรียน และโครงการอาหารกลางวัน

6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุด และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน

7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของครูเป็นไปด้วยดีและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูดีและความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย

9. พัฒนาและรักษาขวัญและกำลังใจของครูให้ดีตลอดไป

10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูในสถานศึกษา

11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน

12. วางแผนการจัดการการเรียนการสอน ทั้งเป็นวันและเป็นปี

13. พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบ ธุรการประจำวัน เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัวทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ

14. เปิดโอกาสให้ผู้นำในหมู่บ้านเข้ามาร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาบ้างตามสมควร

15. ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ

16. ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริหารการศึกษาให้แก่เด็กหนุ่มสาวในชุมชน

17. จัดการให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ของ โรงเรียน

18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต

19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษา

20. ยอมเสียสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของสถานศึกษา

นุจารี มณีชัย (2556, น.16) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าที่ต้องรับการพัฒนาศักยภาพอย่างเข้มแข็ง มีภาระหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพและต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพัฒนาทั้งความรู้ทักษะและทัศนคติที่เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดเป็นสมรรถนะ (competency) ที่ต้องการขององค์กร

กฤษณา ขันตา (2558, น.17) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ใช้ภาวะผู้นำทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวน การเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาของตนเองตลอดจนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตใจเป็นกลางในการทำงาน จะต้องปรับปรุง พัฒนาทักษะและประสบการณ์ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ ความสามารถความสนใจความต้องการและเจตคติของทุกฝ่าย โดยเน้นการประยุกต์ความรู้ ประสบการณ์ทั้งหมด คือ ต้องเป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

ดังนั้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทในการวางแผน จัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ใช้ภาวะผู้นำทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวน การเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการบริหารงานแนะแนว

สุรางค์ ไชยสงคราม (2557, น.27-28) ได้ให้ความหมายบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถมีเทคนิคและปรัชญามีหลักเกณฑ์ที่ดีสถาบันนั้นนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้าแต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณสมบัติดังกล่าวไม่เอาใจใส่หน้าที่ของตนสถานศึกษานั้นก็คงจะมีความเจริญได้ยากผู้บริหารควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานแนะแนวดังนี้

1. เป็นผู้นำในการริเริ่มงานและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวของโรงเรียน จัดตั้งโครงการแนะแนวและตั้งแผนกขึ้นในโรงเรียน

2. เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวได้เป็นผู้ประสานงานเกี่ยวกับการแบ่งควรรับผิดชอบของกรรมการแนะแนวแต่ละบุคคลเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการให้ความร่วมมือกันจัดการเลือกอบรมนิเทศผู้ที่จบเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน

3. ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆเช่นจัดการหางบประมาณ สถานที่อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของการแนะแนว

4. เป็นผู้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวแก่บุคลากรแนะแนวเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นทักษะและความเชื่อมั่นในงานแนะแนวโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีชื่อเสียงทางการแนะแนวมาทำการนิเทศอาจารย์ประจำวิชาอาจารย์ประจำชั้นอาจารย์โฮมรูม

5. เป็นผู้นำของโรงเรียนในด้านคุณธรรมและน้ำใจเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พารากอนได้แล้วทำงานกันอย่างฉันแข็งจริงจังด้วยการไต่ถามรับฟังปัญหาด้วยความเอาใจใส่ความสะดวกช่วยเสนอแนะแก้ไขและเป็นกำลังใจให้ทุกคนทำงานด้วยใจรักในงานแนะแนวนั้น

6. พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาโครงการในโรงเรียนเสมอเสมอส่งเสริมพัฒนากิจกรรมหลักสูตร

7. เป็นผู้นำในการประชาสัมพันธ์โครงการบริการแนะแนวแก่ผู้ปกครองและชุมชนหรือกลุ่มประชาชนประเภทต่างๆ เพื่อช่วยในการแน่แนวนักเรียนและเพื่อสร้างและได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ

8. เป็นผู้ร่วมมือกับผู้บริหารอื่นๆ ในการวางโครงการแนะแนวตลอดจนดำเนินกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน

9. ทำความรู้จักสนิทสนมใกล้ชิดกับนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนเป็นผู้จัดให้มีประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนหนึ่ง.

10. เป็นผู้สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมเข้ารับตำแหน่งนักแนะแนวของเรียนโดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมมาตรฐานสากลคือน้องแนะแนวที่ทำงานแนะแนวเต็มเวลาหนึ่งคนต่อนักเรียน 500 คนหนึ่งคน

11. เป็นผู้กำหนดตารางเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมแนะแนวเช่นกิจกรรมโฮมรูมการสอนกิจกรรมแนะแนวจัดเวลาสำหรับกิจกรรมพิเศษเช่นการปฐมนิเทศปัจฉิมนิเทศวันอาชีพและกิจกรรมเสริมการแสดงออกของนักเรียนเป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559, น.10) กล่าวถึงด้านที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนว 1 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษามีการบริหารจัดการแนะแนวอย่างมีคุณภาพ

ตัวบงชี้ที่ 1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว หมายถึง ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของการแนะแนว กำหนดนโยบายให้มีการแนะแนวในสถานศึกษา เอื้ออำนวย ให้มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

ตัวบงชี้ที่ 2. บริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหาร จัดการแนะแนว มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการ มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน มีอาคารสถานที่ เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนว อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการแนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 3. จัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหนาที่แนะแนว จัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีครูแนะแนว/ ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว หรือ ผ่านการอบรมทางจิตวิทยา และการแนะแนวจากสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันที่จัดการศึกษา ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว รวมทั้งมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานแนะแนว

ตัวบงชี้ที่ 4. มีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว มีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว หมายถึง สถานศึกษามีการประสาน ความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการพัฒนา ดำเนินงานแนะแนวสำหรับส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสำหรับผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559, น.19) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อระบบการแนะแนวในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. กำหนดระบบงานและจัดโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาให้จัดเจน หมายถึง จัดทำโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวที่มีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม บริหารงานเชิงกลยุทธ์ ใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวกำหนดบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้ประสานงานความรับผิดชอบของ กรรมการแนะแนวแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกัน

2. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการใช้กระบวนการแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียนหมายถึง ผู้บริหารสร้างความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของกระบวนการแนะแนวในการพัฒนาผู้เรียน สร้างความตระหนักความสำคัญ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูมีข้อมูลต่าง ๆของนักเรียน เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้ครูวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ รูปแบบการเรียนรู้และศักยภาพของนักเรียน รวมทั้งคำนึงถึงความสามารถความถนัดความสนใจของผู้เรียน

3. ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแนะแนวและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาทางวิชาการด้านการแนะแนว จิตวิทยา สุขภาพจิต จัดให้มีการอบรมครูแนะแนวหรือส่งครูเข้ารับการอบรบเกี่ยวกับงานแนะแนว

4. คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หมายถึง ผู้บริหารจัดให้มีการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ตรงสาขาวิชาและมีความสนใจ เข้าใจ มีความรู้และบุคลิกภาพเหมาะสมในการดำเนินงาน โดยแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการแนะแนว

5. ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวในโรงเรียน มีแผนนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการตามแผน สะท้อนผลการนิเทศและประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการแนะแนวในโรงเรียน

6. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ หมายถึง เป็นผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา คอยให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ มีการสร้างแรงจูงใจ ให้แรงเสริม สร้างขวัญ และกำลังใจการปฏิบัติงานแก่ทุกคนอย่างทั่วถึง

7. ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย หมายถึง เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นจูงใจให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน ประสานความร่วมมือระหว่างครูที่ปรึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารงานแนะแนว

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงเลือกบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559, น.10) ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานแนะแนวการวิจัยครั้งนี้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าสถานศึกษามีการบริหารงานโดย การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมงานแนะแนวให้มีการกำหนดนโยบายงานแนะแนว และให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เอื้ออำนวย ให้มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนว มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบกำหนดบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการชัดเจน มีแผนงานโครงการกิจกรรมที่ชัดเจน มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน มีอาคารสถานที่ เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการแนะแนว

การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว หรือ ผ่านการอบรมทางจิตวิทยา และการแนะแนวจากสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันที่จัดการศึกษา ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว รวมทั้งมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานแนะแนว

การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ความสำคัญในการทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการพัฒนา ดำเนินงานแนะแนวสำหรับส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสำหรับผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

4. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

4.1 ประวัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เดิมเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (ศมก.)สุราษฎร์ธานี - ชุมพร เป็น 1 ใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ได้มีการทำพิธีเปิดที่ทำการศูนย์ประสานงาน เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2552 โดยมี นางประภาศรี อุยยามฐิติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานีในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์ และต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ.2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/29 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี บริหารงานโดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

และเนื่องจากจังหวัดชุมพรมีระยะทางห่างไกลจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ 200 กิโลเมตร จึงได้มีการเปิดศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรขึ้นอีก 1 แห่ง เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานราชการ

4.2 ขอบข่ายงานในสถานศึกษา

สถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎกระทรวง และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มซึ่งต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการเป็นงานหลักของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งกระจายอำนาจไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระที่สุดมีความคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

1.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง แนวทางในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษานิติบุคคลตามขอบข่ายและภารกิจมีดังนี้

1.4.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.4.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.4.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.4.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.4.6 การวัดผล ประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.4.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.4.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.4.9 การนิเทศการศึกษา

1.4.10 การแนะแนว

1.4.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.4.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.4.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.4.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.4.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.4.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.4.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.3 การอนุมัติใช้จ่ายเงินงบประมาณ

2.4 การโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง

2.12 การรับ การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.13 การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน

2.14 การจัดทำและจัดหาบัญชี ทะเบียนและรายงาน

2.15 การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลรักษา

2.16 การกำหนดแบบรูปรายการ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง

2.17 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.18 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

3. ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาโดยขอบข่ายงานบริหารบุคคล ได้แก่

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.5 การลาทุกประเภท

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.7 วินัยและการรักษาวินัย

3.8 การออกจากราชการ

3.9 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.10 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.11 การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.12 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.13 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม

3.14 การส่งเสริมสนับสนุนการขอรับใบอนุญาตและต่อใบประกอบวิชาชีพครู

3.15 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยการรวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนโดยมีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.10 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.11 การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณ บุคลากร บริหารทั่วไป

4.12 การดูแลอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม

4.13 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน และการรับนักเรียน

4.14 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.15 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.16 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 รายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 งานบริการสาธารณะ

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษาให้ลงตัว เพราะบทบาทที่ได้รับเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และวางแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูในทุกด้าน ทั้งสานสัมพันธ์กับทุกฝ่ายในการบริหารสถานศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

เชาวนา อมรส่งเจริญ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า การบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านบริการสนเทศ และด้านบริการติดตามผล

รัตนา เมืองจินดา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อ การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูแนะแนว ที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

นงค์นุช สิงโพธิ์ทอง (2554) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี - สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี – สระบุรี และเปรียบเทียบการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี – สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี – สระบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงานป้องกันส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ รองลงมาได้แก่ ด้านงานสารนเทศ ด้านงานติดตามและประเมินผล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล และด้านงานให้คำปรึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างกันมีการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านงานป้องกันส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือไม่มีความแตกต่างกัน และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปทุม มหาปราบ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดคือด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน รองลงมา คือ ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านบริการติดตามผล และด้านบริการให้คำปรึกษาตามลำดับ 2) แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 42 แนวทาง ได้แก่ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน จำนวน 8 แนวทาง มีแนวทางแก้ไขที่สำคัญ เช่น กำหนดจัดให้มีการประชุมสรุปปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน ด้านบริการสารสนเทศ จำนวน 9 แนวทาง มีแนวทางแก้ไข ปัญหาที่สำคัญ เช่น สรุป/รายงานผลการจัดบริการสารสนเทศ ด้านการศึกษาด้านอาชีพและบุคลิกภาพ และการปรับตัวในสังคม ด้านบริการให้คำปรึกษา จำนวน 10 แนวทาง มีแนวทางแก้ไขที่สำคัญ เช่น ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล จำนวน 8 แนวทาง มีแนวทางแก้ไขที่สำคัญ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณามอบทุนการศึกษา และบริการการติดตาม ผลจำนวน 7 แนวทาง มีแนวทางแก้ไขที่สำคัญ เช่น สำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม โดยทั้งสิ้นมีความเหมาะสมมากที่สุด 18 แนวทาง ระดับมาก 23 แนวทาง และระดับปานกลาง 1 แนวทาง และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 6 แนวทาง และระดับมาก 36 แนวทาง

ปราณี ตันติตระกูล (2556) ศึกษาปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน และ 2) แนวทางการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8-10 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้ง 5 บริการ ภาพรวม และแต่ละงานบริการอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ งานการบริการให้คำปรึกษา งานการบริการจัดวางตัวบุคคล งานการบริการติดตามผล งานการบริการสนเทศ และงานการบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ และ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

ของการควบคุมงานแนะแนวโรงเรียนพบว่า ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนทั้งบริการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ (2559) ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารงานแนะแนว และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย 2. ปัญหาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอาชีพ โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก โดยรวมคือ ครูควรให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและจัดทำข้อมูลหรือบริการต่างๆ ด้านการแนะแนวที่ตรงกับความสนใจและความต้องการ ของนักเรียน

คฑาวุธ ขันไชย (2561) การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา 2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3) กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษากับครูที่ปฏิบัติงานกิจกรรมแนะแนว มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน มีสภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 3. แนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา ควรเพิ่ม บุคลากรงานกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษาและสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของผู้เรียนที่ใช้บริการการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา 2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ ควรเพิ่มบุคลากร งานกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และสถานศึกษาควรมีการประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรค

การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3) กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ควรมีครูที่สำเร็จการศึกษาทางด้าน จิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา และสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนที่ใช้ บริการการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม

คณิศร์ จับจิตต์ (2559) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนว และหาแนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน 1. สภาพทั่วไปในการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการดำเนินงานแนะแนวในทุกโรงเรียน รายการที่มีการดำเนินงานแนะแนวในระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนมีโครงการ เยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน ส่วนที่มีการดำเนินงาน แนะแนวในระดับปฏิบัติน้อย คือ การจัดโครงการหางานให้นักเรียนเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน 2. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานแนะแนว รายการที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ จัดทำโครงการ แผนงานในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อระบุปัญหาการแนะแนวในโรงเรียน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดองค์การแนะแนว รายการที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ โรงเรียนจัดทำแบบสำรวจความสนใจของนักเรียนต่อกิจกรรม แนะแนวของโรงเรียนและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานแนะแนว รายการที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ สถานศึกษาส่งครูและบุคลากรไปฝึกอบรมด้านจิตวิทยาการแนะแนว ตามสถานที่ต่าง ๆ มีระดับเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการอำนวยการในการบริหารงานแนะแนว รายการที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ การจัดอบรมในด้านการส่งเสริม ความตระหนักถึงความสำคัญของงานแนะแนว มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไป ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามและประเมินผลรายการที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ จัดทำสถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามผลและประเมินผลที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Fulya Yaksel-Sahin (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษา ตามความคิดเห็นของครูและการพยากรณ์โดยใช้ตัวแปรอิสระบางตัว ซึ่งมี

วัตถุประสงค์บริการเพื่อ ประเมินการให้คำปรึกษาในเชิงจิตวิทยาและการบริการแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 204 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวมรวมข้อมูล คือ แบบประเมินการบริการแนะแนวโรงเรียนและแบบฟอร์มเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการแนะแนวที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย การบริการให้คำปรึกษา การบริการสารสนเทศ การบริการรวบรวม ข้อมูลเป็นรายบุคคล การบริการจัดวางตัวบุคคล การบริการด้านการวิจัยและการประเมินผล การ บริการด้านประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว และการบริการติดตามผล ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูประเมินผลการบริการงานแนะแนวโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ 45.31% แสดงว่า การบริการงานแนะแนวในโรงเรียนยังไม่เพียงพอ ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อกับผลการประเมินการบริการงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือระดับชั้นที่สอน และการยึดความคิดว่าโรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้ให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา ส่วนตัวแปรอื่นๆ คือ เพศ ปริมาณเวลาในการบริการ การได้รับบทเรียนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและการบริการแนะแนวในขณะกำลังศึกษาไม่มีผลต่อผลการประเมินการบริการงานแนะแนวในโรงเรียน

Elizabeth, N.O. (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อประเมินสภาพของการบริการให้ คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรบิ (Nairobi) ในด้านความพร้อมและความสามารถครู ความพร้อมในการใช้งานและการใช้ประโยชน์ของทรัพยากร การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรบิ และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสภาพของการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จำนวน 65 โรงเรียนจังหวัดนาโรบิ กลุ่มประชากรเป้าหมายประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 65 คน ครูที่ทำหน้าที่บริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพจำนวน 65 คน และนักเรียนจำนวน 5940 คน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและตารางนัดหมายสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีโครงการเพื่อจัดบริการให้คำปรึกษาและการแนะแนวอาชีพที่แตกต่างกัน มีการจัดเตรียมครูที่ทำหน้าที่บริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ แต่ยังไม่มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวอาชีพอย่างเพียงพอ และยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับการบริการให้คาปรึกษาและแนะแนวอาชีพ นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรสำหรับการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแต่ยังไม่เพียงพอ ปัญหาที่พบในการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ คือ

ทรัพยากรไม่เพียงพอ ครูมีภาระงานทางวิชาการมากเกินไป ข้อมูลสนเทศเกี่ยวกับอาชีพที่แตกต่างกันยังไม่เพียงพอ ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรบิควรได้รับความช่วยเหลือในการดำเนินโครงการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพจากกระทรวงศึกษาธิการ และครูควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถโดยการจัดฝึกอบรม สัมมนา และการปฏิบัติการและเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรบิ

Suyoto (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุงการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น งานวิจัยดำเนินการโดยมีข้อเท็จจริงว่าชั้นเรียนเกรด 8 บางชั้นเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน อินโดนีเซียไม่ได้มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และไม่มีการเตรียมตัวสำหรับอาชีพ งานวิจัยนี้ดำเนินการทดลอง 2 วงรอบ คือ วงรอบที่1 การจัดบริการแนะแนวอาชีพทางอ้อมให้กับนักเรียนในรูปแบบเดิมเป็นกลุ่มหรือบุคคล โดยไม่ใช้ ICT และไม่จัดโปรแกรมและวงรอบที 2 คือ การจัดบริการแนะแนวอาชีพและจัดโครงการให้กับนักเรียนโดยใช้สื่อ ICT ต่างๆ ผ่านทางโทรศัพท์เคลื่อนที่และเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในชั้นเรียนเกรด 8 ABCD ในปีการศึกษา 2008/2009 จำนวน 120 คน ซึ่งเป็นนักเรียนชาย 55 คน และนักเรียนหญิง 65 คน นักเรียนทุกคนจะได้รับการติดตามการพัฒนาตนเองจนถึงชั้นเรียนเกรด 9 ABCD แต่นักเรียนที่มีระดับพัฒนาความเข้าใจและการเตรียมตัวทางอาชีพ มีค่าต่ำกว่า 3 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 9 ระดับ ซึ่งมีจำนวน 44 คน ประกอบด้วยชาย 20 คนและหญิง 24 คน จะเป็นกลุ่มเจาะจงที่มีการจัดบริการแนะแนวอาชีพโดยใช้ ICT เป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนทั้งหมด 120 คน มีระดับพัฒนาความเข้าใจและการเตรียมตัวทางอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นทดลองจนถึง วงรอบที่ 2 เพิ่มขึ้น 23.1% ส่วนกลุ่มนักเรียนเจาะจะที่มีระดับพัฒนาความเข้าใจและการเตรียมตัวทางอาชีพ มีค่าต่ำกว่า 3 มีระดับพัฒนาความเข้าใจและการเตรียมตัวทางอาชีพเพิ่มขึ้น 40.6% แสดงให้เห็นว่าการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ จำเป็นต้องดำเนินการทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยใช้สื่อที่หลากหลาย โดยเฉพาะ ICT

Muhammad (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจสิ่งที่ขาดหายไปจากการบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเขตชาร์ซัดดา (Charsadda district) กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) 80% ของผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีความตระหนักถึงการบริการแนะแนวในสังคมและ 100% ของ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบอกตรงกันว่าไม่มีผู้รับผิดชอบงานแนะแนวหรือครูแนะแนวที่ทำประโยชน์ต่องานแนะแนวได้ในโรงเรียนของแต่ละคน ซึ่งชี้ให้เห็นว่างานแนะแนวในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ขาดหายไปในระบบการศึกษาของรัฐ และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีปัญหาหลายอย่างในการแนะนำงานแนะแนวให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ดังนั้นสิ่งที่ค้นพบนี้เป็นการยืนยันให้ยอมรับสมมติฐานของงานวิจัยที่กล่าวว่างานแนะแนวโรงเรียนไม่ได้รับการชี้แนะหรือเสนอแนะอย่างเข้มงวดโดยรัฐบาล 2) 100% ของผู้อำนวยการโรงเรียนตอบคำถามงานวิจัยว่าโรงเรียนไม่มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนของรัฐขาดองค์ประกอบที่สำคัญนี้ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกโรงเรียน ดังนั้นผลการวิจัยข้อนี้จึงเป็นการยืนยันให้ยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่กล่าวว่า งานแนะแนวโรงเรียนไม่ได้รับความสำคัญเท่ากับที่สังคมมีความต้องการ 3) 80% ของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าสถาบันอบรมไม่มีการจัดหาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรายวิชางานแนะแนว ดังนั้นผลการวิจัยนี้เป็นสิ่งยืนยันให้ยอมรับสมมติฐานว่ามีการจัดหาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในสถาบันการฝึกอบรมบางแห่ง แต่ไม่มากเพียงพอสำหรับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมด้านงานแนะแนวเป็นต้น ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย คือ ควรมีการเปิดเผยเกี่ยวกับงานแนะแนวโรงเรียนในสังคมอย่างเพียงพอผ่านช่องทางต่างๆ หลายแหล่งและควรจะมีการตระหนักถึงแก่นแท้และความหมายของงานแนะแนวโรงเรียน งานแนะแนวควรจะถูกแนะนำให้เป็นวิชาบังคับในโปรแกรมการอบรมครูและควรมีจัดหาวรรณกรรมในการศึกษาเกี่ยวกับแนะแนวอย่างเพียงพอ รัฐบาลไม่ควรจำกัดการวางแผนงานแนะแนวเพียงแค่อยู่ในกระดาษ แต่ควรจะมีการดำเนินงานตามแผนในภาคปฏิบัติด้วย ผู้วิจัยแนะนำว่าครูในโรงเรียนรัฐควรจะได้รับการอบรมและฝึกฝนงานแนะแนวระหว่างการอบรมเชิงทำปฏิบัติการในภาคฤดูร้อนและควรจะเชิญผู้เชียวชาญมาเป็นวิทยากรอบรมและให้ข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานแนะแนวแก่ครูที่เข้ารับการอบรม สถาบันฝึกอบรมควรจะมีหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น 1 ปี เกี่ยวกับงานแนะแนวและการให้คำปรึกษา และควรจะกระตุ้นให้ครูให้พยายามผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งคือ งานบริการแนะแนวควรจะถูกนำเข้าในระบบการศึกษาจากระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมงานแนะแนว 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยม จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,155 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 37 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 301 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 308 คน

1.1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 509 คน

1.4 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2562 โดยการใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970) ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 288 คน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) โดยลำดับแรกใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนแล้วจึงเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1. โรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 37 คน กลุ่มตัวอย่าง 9 คน

2. โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 301 คน กลุ่มตัวอย่าง 75 คน

3. โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 308 คน กลุ่มตัวอย่าง 77 คน

4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 509 คน กลุ่มตัวอย่าง 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อทราบถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Rating Scale) มาตรประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ตอบได้พิจารณาตามสภาพที่เป็นจริงในระดับใด มี 5 ระดับ คือ

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาท ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาท ในระดับน้อย

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาท ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาท ในระดับมาก

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาท ในระดับมากที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน คือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบทบาทของผู้บริหารที่มีต่องานแนะแนวเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด

2.2.2 กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด

2..2.3 กำหดรูปแบบข้อคำถาม

2.2.4 สร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด

2.2.5 นำข้อมูลแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 การหาคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ชัดเจนด้านการใช้ภาษา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of Item - objectives congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2.8 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

2.2.9 นำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ และทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทั้ง 22 โรง

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 288 ชุด ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดย ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร จำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.4 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 11 มาวิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้านเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น.10)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของพฤติกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของพฤติกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของพฤติกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของพฤติกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับของพฤติกรรมน้อยที่สุด

4.5 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่พบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	48	16.67
	1.2 หญิง	240	83.33
	รวม	288	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2.	ตำแหน่ง/วิทยะฐานะ		
	2.1 ครูผู้ช่วย	55	19.10
	2.2 ครู คศ.1	142	49.31
	2.3 ครู คศ.2	76	26.39
	2.4 ครู คศ.3	15	5.21
	รวม	288	100.00
3	อายุ		
	3.1 ตั้งแต่21-30 ปี	171	59.38
	3.2 ตั้งแต่31-40 ปี	102	35.42
	3.3 ตั้งแต่41-50 ปี	4	1.39
	3.4 มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	11	3.82
	รวม	288	100.00
4.	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	4.1 ปริญญาตรี	231	80.21
	4.2 ปริญญาโท	56	19.44
	4.3 ปริญญาเอก	1	0.35
	รวม	288	100.00
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
	3.1 ตั้งแต่ 1-5 ปี	172	59.72
	3.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี	98	34.03
	3.3 ตั้งแต่ 11-20 ปี	4	1.39
	3.4 มากกว่า 20 ปี	14	4.86
	รวม	288	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6	ขนาด		
	6.1 ขนาดเล็ก(จำนวนนักเรียนไม่ถึง 499 คน)	9	3.13
	6.2 ขนาดกลาง(จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน)	75	26.04
	6.3 ขนาดใหญ่(จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน)	77	26.74
	6.4 ขนาดใหญ่พิเศษ(จำนวนนักเรียนมากกว่า2,500-คนขึ้นไป)	127	44.10
	รวม	288	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง (ร้อยละ 83.33) ตำแหน่ง/วิทยะฐานะ ครู คศ.1 (ร้อยละ49.31) มีอายุ ตั้งแต่ 21-30 ปี (ร้อยละ 59.38) วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 80.21) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ 1-5 ปี (ร้อยละ 59.72) ทำงานในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 44.10)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงในตารางที่ 4.2-4.13

ตารางที่ 4.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	4.26	0.20	มาก
2. การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ	4.25	0.19	มาก
3. การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว	4.25	0.18	มาก
4. การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว	4.23	0.23	มาก
รวม	4.24	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.24, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.20) การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$=4.25, S.D.=0.19) ,การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ($\overline{X}$=4.25, S.D.=0.18) การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว($\overline{X}$=4.23, S.D.=0.23)

ตารางที่ 4.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเกี่ยวกับเรื่องที่ควรจัดกิจกรรมแนะแนว	4.33	0.53	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดนโยบายให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมของผู้เรียน	4.44	0.52	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนให้มีการวางแผนปฏิบัติงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.26	0.45	มาก
4.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่บริการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเช่น ระเบียนสะสม เยี่ยมบ้าน สังเกตสัมภาษณ์ ฯลฯ	4.33	0.51	มาก
5.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบริการสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เช่น เอกสาร ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับรายละเอียดของสถาบันการเชิญวิทยากรจากสถาบันต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะไปศึกษาต่อมาบรรยาย ฯลฯ	4.43	0.50	มาก
6.ผู้บริหารส่งเสริมให้ให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการบริการให้คำปรึกษาผู้เรียน เช่น บุคลิกลักษณะ การพูดจา ฯลฯ	4.30	0.49	มาก
7.ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแนะแนวของโรงเรียน	4.10	0.32	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบุคลากรทางการแนะแนวในการบริการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างพอเพียง	4.07	0.28	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนอย่างพอเพียง	4.16	0.38	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนทุกภาคเรียน	4.17	0.42	มาก
รวม	4.26	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดนโยบายให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.52) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีบุคลากรทางการแนะแนวในการบริการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$=4.07, S.D.=0.28)

ตารางที่ 4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนวอย่างชัดเจน	4.06	0.25	มาก
2.ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดให้มีคณะกรรมการพร้อมทั้งกำหนดบทบาทและภารกิจที่ชัดเจน	4.33	0.53	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานแนะแนวอย่างพอเพียง	4.44	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีอาคารสถานที่ เหมาะสมกับการดำเนินงานแนะแนว	4.26	0.45	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการดำเนินงานแนะแนว	4.33	0.51	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการแนะแนวทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	4.43	0.50	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อการแนะแนวในโรงเรียน เช่น ศูนย์ข้อมูล แผ่นพับ เสียงตามสาย นิทรรศการ ปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ การจัด กิจกรรมแนะแนว ในชั้นเรียน การใช้ ประโยชน์จาก Social Network ฯลฯ	4.30	0.49	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีนวัตกรรมทางการแนะแนวในโรงเรียน เช่น การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมุติ ฯลฯ	4.10	0.32	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกภาคการศึกษา	4.07	0.28	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.38	มาก
รวม	4.25	0.19	มาก

จากตางรางที่ 4.4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานแนะแนวอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.52) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนวอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$=4.06, S.D.=0.25)

ตารางที่ 4.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว

ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอย่างเพียงพอ	4.17	0.42	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนนโยบายให้ครูประจำชั้นทุกคนทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียนในชั้นเรียน	4.06	0.25	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมทางจิตวิทยาและการแนะแนวจากสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันที่จัดการศึกษาด้านจิตวิทยาและแนะแนวให้แก่ครูทุกภาคการศึกษา	4.33	0.53	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้เรียน	4.43	0.52	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนว	4.26	0.45	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อการรู้จักผู้เรียน การให้ข้อสนเทศแก่ผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.51	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวันงานอาชีพเพื่อเน้นการให้ข้อสนเทศ ด้านอาชีพแก่นักเรียน ได้รับประสบการณ์	4.43	0.50	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสอนซ่อมเสริมแก่เด็กที่มีปัญหาในการเรียน	4.30	0.49	มาก
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีครูสอนการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำหรือฉลาดมาก	4.10	0.32	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูประเมินผลวิเคราะห์หรือวิจัยมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดบริการแนะแนว	4.07	0.28	มาก
รวม	4.25	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

จังหวัดชุมพร ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.25, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้เรียน, ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวันงานอาชีพเพื่อเน้นการให้ข้อสนเทศ ด้านอาชีพแก่นักเรียน ได้รับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.43, S.D.= 0.52 , $\overline{X}$=4.43, S.D.= 0.50) และ ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูประจำชั้นทุกคนทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$=4.06, S.D.=0.25)

ตารางที่ 4.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือสร้างภาคีเครือข่ายงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้เรียน ครูผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันทางศาสนา ฯลฯ	4.16	0.38	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความเข้าใจกับภาคีเครือข่ายให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแนะแนวในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน เช่น วารสาร/จุลสารหรือสื่ออื่น ๆ เพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนฯลฯ	4.17	0.42	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนประกอบอาชีพ ฝึกงาน หางาน ทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษ	4.06	0.25	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนสร้างแรงจูงใจโดยการประกาศเชิดชูเกียรติให้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน	4.33	0.53	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.43	0.52	มาก
รวม	4.23	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรรู้ ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.23, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.52) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนประกอบอาชีพ ฝึกงาน หางาน ทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$=4.06, S.D.=0.25)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร*จำแนกตามขนาดสถานศึกษา*

ตารางที่ 4.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		รวม	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1.การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	4.47	0.24	4.27	0.23	4.20	0.14	4.27	0.20	4.26	0.20
2.การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ	4.48	0.23	4.27	0.22	4.20	0.14	4.24	0.19	4.25	0.19
3.การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว	4.39	0.23	4.27	0.20	4.20	0.14	4.25	0.19	4.25	0.18
4.การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว	4.31	0.27	4.28	0.29	4.13	0.14	4.26	0.22	4.23	0.23
รวม	4.41	0.24	4.27	0.24	4.18	0.14	4.26	0.20	4.24	0.20

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

โดยสถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.48, S.D.=0.23) และ การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.27)

สถานศึกษาขนาดกลางในภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.29) และ การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ,การบริหารจัดการงาน แนะแนวอย่างเป็นระบบ,การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.23 ,0.22)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ในภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$=4.18, S.D.=0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ,การบริหารจัดการงาน แนะแนวอย่างเป็นระบบ,การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.14) และ การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$=4.13, S.D.=0.14)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในภาพรวมในระดับมาก (=4.26, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (=4.27, S.D.=0.20) และการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด(=4.24, S.D.=0.19)

3.1.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3.00	0.21	5.66	0.01*
	ภายในกลุ่ม	10.74	284.00	0.38		
	รวม	11.38	287.00			
2.การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3.00	0.22	6.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	9.90	284	0.04		
	รวม	10.56	287			
3.การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3.00	0.12	3.61	0.01*
	ภายในกลุ่ม	9.44	284.00	0.03		
	รวม	9.80	287.00			
4.การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3.00	0.36	7.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	14.36	284.00	0.05		
	รวม	15.44	287.00			

P<0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ การจัดให้มีครู

แนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.04*	0.00*	0.04*
ขนาดกลาง		-	0.29*	1.00
ขนาดใหญ่			-	0.13
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

P<0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาสถาศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.02*	0.00*	0.00*
ขนาดกลาง		-	0.22	0.86
ขนาดใหญ่			-	0.56
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

P<0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.32	0.04*	0.19
ขนาดกลาง		-	0.22	0.86
ขนาดใหญ่			-	0.35
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

P<0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.98	0.16	0.91
ขนาดกลาง		-	0.00*	0.93
ขนาดใหญ่			-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

P<0.5

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.02	0.00*	0.01
ขนาดกลาง		-	0.00*	0.89
ขนาดใหญ่			-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

P<0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษาทั้งหมด 22 แห่ง ประชากรทั้งสิ้น 1,155 คน เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 แห่งมีจำนวนครูทั้งหมด 37 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 11 แห่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 301 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 5 แห่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 308 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 4 แห่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 509 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2562 โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) และ แบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ด้านมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 288 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเองภายใน 30 วัน ได้รับแบบสอบถามคืน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

3) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารกำหนดนโยบายให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสนับสนุนให้มีแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแนะแนวของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานแนะแนวอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และและ ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนวอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้เรียน , ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวันงานอาชีพ

เพื่อเน้นการให้ข้อสนเทศ ด้านอาชีพแก่นักเรียน ได้รับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีนโยบายให้ครูประจำชั้นทุกคนทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารจัดให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนประกอบอาชีพ ฝึกงาน หางาน ทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ***จำแนกตามขนาดสถานศึกษา*** พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ด้านมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ในแต่ละด้านมีข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ , สถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ , สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ , สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางสถานศึกษา ,สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร *โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก* **ทั้งนี้อาจเป็น**การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข ฯลฯ ทำนองเดียวกันระบบการแนะแนวก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาความเป็นมนุษย์ของนักเรียนตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , น.10) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดจุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อการขับเคลื่อนหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลด้านความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว คือ ความสามารถและทักษะชีวิต ซึ่งจะต้องสร้างและพัฒนาเป็น

ภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่ผู้เรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 2. การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด 4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดความสามารถและทักษะชีวิตของผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากจุดเน้นความสามารถและทักษะชีวิตที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับชั้น นำไปสู่การกำหนดคุณภาพผู้เรียน โดยให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนงานแนะแนวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต จับจิตต์ (2559, น.6) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีสภาพการให้บริการงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน ในระดับปฏิบัติมากสอดคล้อง คฑาวุธ ขันไชย (2561, น.18)) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

6.2 เปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร***จำแนกตามขนาดสถานศึกษา*** พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่อยู่โรงเรียนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทรัพยากรการศึกษาต่างกัน แต่การบริหารงานขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะการบริหารงานที่ทั่วถึงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษทำให้การบริหารงานแนะแนว ผู้บริหารกับครูมีความสนิทสนมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร พานทอง (2550, น.58-59) บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษา 3 ช่วงชั้นสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า รายด้านโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าบทบาทของผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) และด้านการปรับปรุง พัฒนา(Act)จากนั้นจึงศึกษาความแตกต่างของบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายคู่โดยใช่วิธีของเชฟเฟ่(Scheffé Method)เมื่อพิจารณารายคู่ ในด้านการปรับปรุงพัฒนา (Act) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ คือผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กมีบทบาทน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแนะแนวของโรงเรียน โดยเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามขั้นตอนในการทำแผนพัฒนา และมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเข้ามาส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เช่น ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู

3.1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบุคลากรทางการแนะแนวในการบริการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างพอเพียง

3.1.3 ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนวเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน หน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวนอกชั้นเรียน และโครงการ/กิจกรรมแนะแนว ฯลฯ

3.1.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีนวัตกรรมทางการแนะแนวในโรงเรียน เช่น การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมุติ ฯลฯ

3.1.5 ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูประจำชั้นทุกคนทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อให้ครูประจำชั้นได้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักให้ครูประจำชั้นเห็นถึงความสำคัญของการทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียน

3.1.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีครูสอนการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำหรือฉลาดมาก

3.1.7 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูประเมินผลวิเคราะห์หรือวิจัยมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดบริการแนะแนว

3.1.8 ผู้บริหารควรจัดให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนประกอบอาชีพ ฝึกงาน หางาน ทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษโดยสร้างข้อตกลงร่วมกันกับหน่วยงานหรือองค์การภายนอกเพื่อรองรับการฝึกงานในกับผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานเช่น

3.1.9 ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือสร้างภาคีเครือข่ายงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้เรียน ครูผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันทางศาสนา ฯลฯ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวด้านการมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.2 ควรศึกษารูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารจัดการงานแนะแนวที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานแนะแนวในโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรกฎา นักคิ้ม. (2558). *หลักการแนะแนว.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).

กฤตวรรณ คำสม. (2559). *การแนะแนวเบื้องต้น.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กฤษณา ขันตา. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. (2562). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. สุราษฎร์ธานี: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11.

เกสรินทร์ ผลกศุล. (2551). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนผดุงกิจวิทยา กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เก่ง ตลาดธานี. (2550). *การบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามรูปแบบศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตอำเภอเมืองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เกษรา ศรีขวัญ. (2557). *การให้บริการแนะแนวในโรงเรียน.* ค้นเมื่อ กรกฎาคม 30, 2562, จาก http://www.l3nr.org/posts/269881.

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คฑาวุธ ขันไชย. (2561). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. *ศึกษาศาสตร์สารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 2* (ฉบับที่ 2)./1-22.

คณิศร์ จับจิตต์. (2559). *การศึกษาแนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

จันทร์เพ็ญ ภูโสภา. (2558). *จิตวิทยาและการแนะแนวสำหรับครู.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตตินันท์ บุญสถิรกุล. (2551). *หลักการแนะแนว.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราพร พานทอง. (2550). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนที่มี การจัดการศึกษา 3 ช่วงชั้น สังกัดกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

เจษฎา มาบุญโฮม. (2558). *หลักการแนะแนวและการพัฒนาผู้เรียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: สไมล์พรินติ้ง แอนด์ กราฟิกดีไซน์.

ชาตรี ตรีภาค. (2554). *ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของกระบวนการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลยัราชภฏัเทพสตรี, ลพบุรี.

เชาวนา อมรส่งเจริญ. (2553). *การบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

ธนิตา รัตนพันธ์. (2555). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.

ธีร์ ทิพกฤต. (2553). *ครูแนะแนวภาคปฏิบัติ ประสบการณ์จริงที่มากกว่าทฤษฎี.* ระยอง: คิดดี มีดี.

ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์. (2559). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนวัดตะพงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชุมพล แก้วสด. (2545). *การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

ดารณี อุทัยรัตนกิจ และคณะ. (2550). *แบบคัดกรองนักเรียนที่มีภาวะสมาธิสั้นบกพร่องทางการเรียนรู้และออทิซึม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นุจารี มณีชัย. (2556). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2548 ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสานักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

นงค์นุช สิงโพธิ์ทอง. (2554). ศึกษาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประทุมธานี-สระบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 5*(3), 11-18.

นงลักษณ์ ประเสริฐ และคณะ. (2553). *ชุดฝึกอบรมแนะแนว โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติ การไทยเข้มแข็ง.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บุญตา ไล้เลิศ. (2550). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2559). *หลักการวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ประยงค์ เนาวบุตร. (2561). การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* (หน่วยที่ 7). สาขาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปทุม มหาปราบ. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 1*(1), 37-45.

ปราณี ตันติตระกูล. (2557). ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนในมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8-10. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 7,(2)* (พฤษภาคม – สิงหาคม). ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.

ปริยวิศว์ วงษ์จันทร์. (2550). *ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมท่าแคลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พนม ลิ้มอารีย์. (2533). *การแนะแนวเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พศิน แตงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

พรวลัย อริยะรัศมีทรัพย์. (2554). *การศึกษาปัญหาและความต้องการบริการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิก.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2554). *แนะแนวเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2558). *การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน.* สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

มานพ กาฬภักดี. (2553). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดาเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

มาลี ศรีสมปอง. (2555). สภาพจริงและความต้องการบริการแนะแนวของ นักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารวิจัยรามคำแหง*, *15*(1), 11-21.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2551). *หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนว บริการแนะแนวและเครื่องมือทางจิตวิทยา.* กรุงเทพฯ: สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.

ม.ป.ท. นพดล นามวงษา. (2552). *ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานแนะแนวโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

ม.ป.ท. อภิษฎา จุลพันธ์. (2550). *สภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

มณฑิรา ชาเนตร. (2551). *การดำเนินงานและแนะแนวตามมาตรฐานการแนะแนว ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

รังสรรค์ โฉมยา. (2561). *การแนะแนวและการให้คำปรึกษาในโรงเรียน หลักจิตวิทยาสำหรับครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สารคามการพิมพ์.

รัชตา ธรรมเจริญ. (2554). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยอมนิยม เขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.

รัตนา เมืองจินดา. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

โรงเรียนวัดตะพงนอก. (2555). *คู่มือประเมินโรงเรียนรางวัลพระราชทาน โรงเรียนวัดตะพงนอก*. ระยอง: โรงเรียนวัดตะพงนอก.

_____. (2557). *บันทึกการประชุม โรงเรียนวัดตะพงนอก*. ระยอง: โรงเรียน วัดตะพงนอก.

ลักขณา สริวัฒน์. (2551). *การแนะแนวเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วัชรี ทรัพย์มี และ วิภา เกตุเทพา. (2555). *โมดูล 1 งานแนะแนว วิชาชีพที่สร้างคุณค่าชีวิต ในชุดฝึกอบรมแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2556). *ทฤษฎีให้บริการปรึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาวี นามเดช. (2552). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วนิดา ทินนา. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเกษตรสมบูรณ์วิทยาคม อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ.* (สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.

วิจิตรา คนซื่อ. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านท่าช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรรณวิภา เกตุแก้ว. (2559). *รูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2557). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ.* (ออนไลน์). แหล่งที่มา:http://www.kruiunter.com. 20 กรกฎาคม 2562.

ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข. (2556). *บริหารงานแนะแนว.* ม.ป.ท.

ศุภกาญจน์ เผยฤทัย. (2553). *การพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนโพธารามพิทยาคมอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* ระยอง: โรงพิมพ์ บี. อาร์. การพิมพ์.

สิริวรรณ มณีโชติ. (2553). *การแนะแนวในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาตาชาการพิมพ์.

สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1.* (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุภรณ์ แขตระกูล. (2555). กลยุทธ์การทางานแนะแนวให้ประสบความสาเร็จ: ขอบข่ายงานแนะแนวในโรงเรียน. ใน *เอกสารการประชุมใหญ่สามัญประจาปี 2555.* สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ.

สุภรณ์ แขตระกลู. (2556). ทักษะการปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา.

สุภัทรา เอื้องศ์. (2561). การประกันคุณภาพการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. หน่วยที่ 10. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพงษ์ จิตระดับ และอัญญมณี บุญซื่อ. (2551). *ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.

สมถวิล ศรีจันทรวิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแหjงชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ*. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลกในปี 2557*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2554). *แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว ระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2556). *ระบบการแนะแนวในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

หวน พินธุพันธ์. (2556). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

อมรรัตน์ เอื้อนสุภา. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัฒนครุณวิทย์ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อวยชัย ศรีตระกล และคณะ (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 15,* 4 (ตุลาคม-ธันวาคม): 85-95.

Aquinas P.G. (2007). Principles of management and organizational behavior. School of distanceeducation. Coimbatore: Bharathiar University.

Barron, D. W., (2003). *An Examination of School Counselors' Awareness and Implementation of the Statewide Comprehensive Guidance and Counseling Program Model in Alabama.* Dissertation Abstracts International 63, 12: 4229-A.

Broom, L.& Selznick, P. (1977). *Sociology.* New York, NY: Harper & Row.

Carter V. (2007). *Good. Dictionary of Education.* 3ed.ed. New York: McGraw-Hill Book.

Crow, L. and Crow, A. (1960). *An introduction to Guidance.* New York: American Book.

Downing, L.N. (1968). *Guidance and counseling services: An introduction*. New York: McGraw-Hill.

Elizabeth, N.O. (2011). *The status of career guidance and counseling programmers for students in public secondary schools in Nairobi province.* Research project for Master degree of education, Kenya University.

Fulya Yaksel-Sahin. (2009). *The evaluation of counseling and guidance services based on teacher views and their prediction based on some variables.* International Journal of Instruction 2, 1.

Good, carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: Mc Graw. Hill Book.

J.D. Krumboltz, (1970). *Guidance and Counseling.* New York: Holt, Reinhart, and Winston. P. 365.

Jones, Arthur J. (1951). *Prineiple of Guidance Methods*. New York: Mc Grow. Hill Book.

Miller, Carroll H. (1976). *Foundations of Guidance*. New York: Harper & Row publisher.

Suyoto, et.al. (2012). *Efforts to improve guidance counseling services using ICT for junior high school student.* International Journal of Advance Sciences and Technology. 39:19-27.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

(นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง)
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

□ 1. ชาย □ 2. หญิง

2.ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

□ 1. ครูผู้ช่วย □ 1. ครู คศ.1 □ 2. ครู คศ.2 □ 3. ครู คศ.3

3. อายุ

□ 1. ตั้งแต่ 21– 30 ปี □ 2. ตั้งแต่ 31 – 40ปี

□ 3. ตั้งแต่ 41 – 50 ปี □ 4. มากกว่า 51 ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

□ 1. ปริญญาตรี

□ 2. ปริญญาโท

□ 3. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

□ 1. ตั้งแต่ 1 – 5 ปี

□ 2. ตั้งแต่ 6 – 10 ปี

□ 3. ตั้งแต่ 11 – 20 ปี

□ 4. มากกว่า 20 ปี

6. ขนาดสถานศึกษา

□ 1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่ถึง 499 คน)

□ 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499คน)

□ 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499คน)

□ 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว” อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเกี่ยวกับเรื่องที่ควรจัดกิจกรรมแนะแนว					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดนโยบายให้มีการแนะแนวในสถานศึกษาครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมของผู้เรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนให้มีการวางแผนปฏิบัติงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่บริการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเช่น ระเบียนสะสม เยี่ยมบ้าน สังเกต สัมภาษณ์ ฯลฯ					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว	ระดับ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบริการสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เช่น เอกสาร ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับรายละเอียดของสถาบันการเชิญวิทยากรจากสถาบันต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะไปศึกษาต่อมาบรรยาย ฯลฯ					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการบริการให้คำปรึกษาผู้เรียน เช่น บุคลิกลักษณะ การพูดจา ฯลฯ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแนะแนวของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบุคลากรทางการแนะแนวในการบริการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างพอเพียง					
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนอย่างพอเพียง					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนทุกภาคเรียน					
การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ						
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารจัดการแนะแนวอย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดให้มีคณะกรรมการพร้อมทั้งกำหนดบทบาทและภารกิจที่ชัดเจน					
13	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานแนะแนวอย่างพอเพียง					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีอาคารสถานที่ เหมาะสมกับการดำเนินงานแนะแนว					
15	ผู้บริหารสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการดำเนินงานแนะแนว					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว	ระดับ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการแนะแนวทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน					
17	ผู้บริหารสนับสนุนระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อการแนะแนวในโรงเรียน เช่น ศูนย์ข้อมูล แผ่นพับ เสียงตามสาย นิทรรศการ ปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ การจัดกิจกรรมแนะแนว ในชั้นเรียน การใช้ ประโยชน์จาก Social Network ฯลฯ					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีนวัตกรรมทางการแนะแนวในโรงเรียน เช่น การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมุติ ฯลฯ					
19	ผู้บริหารส่งเสริมมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกภาคการศึกษา					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง					
การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอย่างเพียงพอ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนนโยบายให้ครูประจำชั้นทุกคนทำหน้าที่แนะแนวผู้เรียนในชั้นเรียน					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมทางจิตวิทยาและการแนะแนวจากสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันที่จัดการศึกษาด้านจิตวิทยาและแนะแนวให้แก่ครูทุกภาคการศึกษา					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้เรียน					
25	ผู้บริหารสนับสนุนขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนว					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนว	ระดับ				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อการรู้จักผู้เรียน การให้ข้อสนเทศแก่ผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียน					
27	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวันงานอาชีพเพื่อเน้นการให้ข้อสนเทศ ด้านอาชีพแก่นักเรียน ได้รับประสบการณ์					
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสอนซ่อมเสริมแก่เด็กที่มีปัญหาในการเรียน					
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีครูสอนการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำหรือฉลาดมาก					
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูประเมินผลวิเคราะห์หรือวิจัยมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดบริการแนะแนว					
การมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว						
31	ผู้บริหารส่งเสริมการประสานความร่วมมือสร้างภาคีเครือข่ายงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้เรียน ครูผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันทางศาสนา ฯลฯ					
32	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับภาคีเครือข่ายให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแนะแนวในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน เช่น วารสาร/จุลสารหรือสื่ออื่น ๆ เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนฯลฯ					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนประกอบอาชีพ ฝึกงาน หางาน ทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษ					
34	ผู้บริหารสนับสนุนสร้างแรงจูงใจโดยการประกาศเชิดชูเกียรติให้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอตรวจสอบเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์เกศิณี เขียนด้วง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกติ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔ – ๘๕๐๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๕๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเอกวุฒิ ไกรมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกติ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔ – ๘๕๐๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการรักษิณา ยอดมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกดิ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔ – ๘๕๐๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกดิ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๕๐-๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหงษ์เจริญวิทยาคม

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกติ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๕๐-๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกดิ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๕๐-๘๐๙๕

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๔๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา

ด้วยนางเสาวคนธ์ มุกติ้ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ จังหวัดชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๕๐-๘๐๙๕

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย ; นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้เชี่ยวชาญ;

1.ชื่อ	ดร.เกษิณี เขียนด้วง
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จิตวิทยาแนะแนวและการปรึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	ครูชำนาญการ โรงเรียนศรียาภัย2 จังหวัดชุมพร
2.ชื่อ	นายเอกวุฒิ ไกรมาก
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก จังหวัดชุมพร
3.ชื่อ	นางรักษิณา ยอดมงคล
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมาบอำมฤตวิทยา จังหวัดชุมพร

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ผลการคำนวณค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
จังหวัดชุมพร

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว						
1		+1	+1	+1	+3	1.00
2		+1	0	+1	+2	0.67
3		+1	+1	+1	+3	1.00
4		+1	+1	+1	+3	1.00
5		+1	+1	+1	+3	1.00
6		+1	0	+1	+2	0.67
7		+1	0	+1	+2	0.67
8		+1	+1	+1	+3	1.00
9		+1	+1	+1	+3	1.00
10		+1	+1	+1	+3	1.00
การบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ						
11		+1	0	+1	+2	0.67
12		+1	0	+1	+2	0.67
13		+1	+1	+1	+3	1.00
14		+1	+1	+1	+3	1.00
15		+1	+1	+1	+3	1.00

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
16		+1	0	+1	+2	0.67
17		+1	0	+1	+2	0.67
18		+1	+1	+1	+3	1.00
19		+1	+1	+1	+3	1.00
20		+1	+1	+1	+3	1.00
การจัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว						
21		+1	0	+1	+2	0.67
22		+1	+1	+1	+3	1.00
23		+1	+1	+1	+3	1.00
24		+1	0	+1	+2	0.67
25		+1	+1	+1	+3	1.00
26		+1	+1	+1	+3	1.00
27		+1	+1	+1	+3	1.00
28		+1	+1	+1	+3	1.00
29		+1	+1	+1	+3	1.00
30		+1	+1	+1	+3	1.00
การสร้างภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว						
31		+1	0	+1	+2	0.67
32		+1	+1	+1	+3	1.00
33		+1	+1	+1	+3	1.00
34		+1	+1	+1	+3	1.00
35		+1	+1	+1	+3	1.00

ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผลของการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานแนะแนวตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

Reliability

[DataSet1] D:\ปอย\is ปอย\สถิติคะแนน.98.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	35

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	40	4.55	.50
a2	40	4.53	.55
a3	40	4.65	.48
a4	40	4.58	.55
a5	40	4.65	.48
a6	40	4.65	.48
a7	40	4.68	.47
a8	40	4.60	.50
a9	40	4.63	.49
a10	40	4.65	.48
b1	40	4.65	.48
b2	40	4.60	.50
b3	40	4.55	.55
b4	40	4.60	.50
b5	40	4.50	.55
b6	40	4.60	.55
b7	40	4.58	.50
b8	40	4.58	.50
b9	40	4.55	.50
b10	40	4.58	.50
c1	40	4.58	.50
c2	40	4.55	.50
c3	40	4.58	.50
c4	40	4.55	.50
c5	40	4.63	.49
c6	40	4.65	.48
c7	40	4.55	.55
c8	40	4.65	.48
c9	40	4.53	.60
c10	40	4.65	.48
d1	40	4.73	.45
d2	40	4.65	.48
d3	40	4.58	.50
d4	40	4.60	.50
d5	40	4.60	.50
Valid N (listwise)	40		

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางเสาวคนธ์ มุกติ้ง
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2549
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก ตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	ครู