**หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น

**ชื่อและนามสกุล** นางอาภรณ์ ยืนนาน

**แขนงวิชา** บริหารการศึกษา

**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประดินันท์ อุปรมัย)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
( รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
วันที่ 17 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2550

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น

**ผู้ศึกษา** นางอาภรณ์ ยืนนาน **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ **ปีการศึกษา** 2550

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม และ (2) บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นจำแนกรายด้าน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ (1) ครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 27 โรงเรียน รวม 27 คน และ (2) ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 (ระดับชั้น ม.1- ม. 3) ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 1 คน ได้ 27 คน รวมทั้งหมด 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ของธารี กอเด็ม มีค่าความเที่ยง .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) โดยภาพรวมบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทด้านการวางแผน การให้แรงกระตุ้น และด้านการประสานงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

**คำสำคัญ** บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารงานแนะแนว โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

# กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประดินันท์ อุปรมัย ที่ได้กรุณาตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอขอบคุณอาจารย์ธารี กอเด็ม ที่ได้นำแบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งครูแนะแนว และครูประจำชั้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู ที่ได้กรุณาเก็บรวบรวมแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกให้ ขอขอบคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความรู้ ให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ตลอดมา ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้อีกหลายท่านที่ข้าพเจ้ามิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

คุณความดีและคุณประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้ผู้สนใจในงานวิจัยฉบับนี้

อาภรณ์ ยืนนาน

พฤศจิกายน 2550

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 45

สรุปการวิจัย ..... 45

อภิปรายผล ..... 48

ข้อเสนอแนะ ..... 50

บรรณานุกรม ..... 53

ภาคผนวก ..... 57

ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ..... 58

ข แบบสอบถาม ..... 61

ค ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 70

ประวัติผู้ศึกษา ..... 72

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1

วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 3

ขอบเขตของการวิจัย ..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 5

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ..... 6

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนว ..... 6

แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว ..... 8

การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน ..... 15

การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ..... 19

ผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทในการบริหารงานแนะแนว ..... 23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 29

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 32

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 32

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 33

การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 34

การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 34

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 35

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 35

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ..... 38

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 45
สรุปการวิจัย ..... 45
อภิปรายผล ..... 48
ข้อเสนอแนะ ..... 50
บรรณานุกรม ..... 52
ภาคผนวก ..... 56
ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ..... 57
ข แบบสอบถาม ..... 60
ค ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 69
ประวัติผู้ศึกษา ..... 71

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แผนปฏิบัติงานแนะแนว ..... 25

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 32

ตารางที่ 4.1 จำนวนค่าร้อยละของครูแนะแนวและครูประจำชั้นที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ..... 37

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวโดยภาพรวม ..... 39

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการวางแผน ..... 40

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการจัดสรรทรัพยากร ..... 41

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการให้แรงกระตุ้น ..... 42

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการประสานงาน ..... 43

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการประเมินผล ..... 44

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 3
ภาพที่ 2.1 ภาระงานในการแนะแนว ..... 12
ภาพที่ 2.2 การบริหารแบบเน้นคุณภาพโดยใช้วงล้อเดมมิ่ง ..... 16
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรแนะแนวและบทบาทหน้าที่ ..... 26
ภาพที่ 2.4 กระบวนการทำงานเชิงระบบ ..... 27
ภาพที่ 2.5 บทสรุป : บทบาทผู้บริหารกับงานแนะแนว ..... 28

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนไทย ทำให้สภาพความเป็นอยู่ สภาพการดำเนินชีวิตของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจทำให้ความผูกพันใกล้ชิดในครอบครัวลดลง กระแสอิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ค่านิยม ความเชื่อของนักเรียน เบี่ยงเบนออกจากเอกลักษณ์วัฒนธรรมที่ดีงามและคุณค่าชีวิตแบบไทยเดิม มาติดกับกระแสนิยมและบริโภคนิยม มีความหย่อนยานในศีลธรรมและจริยธรรม เกิดปัญหาปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549:4) จำเป็นต้องได้รับการป้องกัน ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาให้สามารถปรับตัว และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน ปลอดภัย และมีความสุข

การแนะแนวเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงและ สร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจให้กับบุคคลในทุกช่วงวัยของชีวิต ให้มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้นได้ โดยใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา

งานแนะแนวเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่นักเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างยากจน มีพื้นฐานการศึกษาและครอบครัวที่แตกต่างกันไป นักเรียนย่อมมีปัญหาในด้านการปรับตัว จึงมีอุปสรรคต่อการเรียนการสอนอย่างมาก ฉะนั้นงานแนะแนวจึงมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียนได้มาก ไม่ว่าการแนะแนวการศึกษาหรือแนะแนวการประกอบอาชีพ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงเป็นนักเรียนที่อยู่ในฐานะที่สมควรได้รับการช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษ

แนะแนวเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดงานหนึ่ง โรงเรียนจึงต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งงานแนะแนวจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ในฐานะที่ผู้บริหารมีอำนาจ งานแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนานักเรียนเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และมีความสุขกาย สุขใจ เมื่องานในการตัดสินใจและสั่งการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จของงาน ( กรมวิชาการ 2546:38) อาจกล่าวได้ว่า งานแนะแนวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนงานแนะแนวอย่างเต็มที่แล้วงานแนะแนวก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร เนื่องมาจากงานแนะแนวยังมีข้อจำกัดหลายประการที่จะต้องพัฒนา เช่น 1) ขาดการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2) ขาดบุคลากรด้านงานแนะแนวที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยตรงและมีประสิทธิภาพ 3) ขาดการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ 4) นักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นนักเรียนที่มีปัญหา และมีความต้องการที่หลากหลาย ตลอดจนการบริหารงานแนะแนวยังมีปัญหาและอุปสรรคมากจึงไม่สามารถที่จะดำเนินงานแนะแนวให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนได้โดยแท้จริง ดังนั้นในเรื่องของงานแนะแนว การดำเนินงานแนะแนวจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวเพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

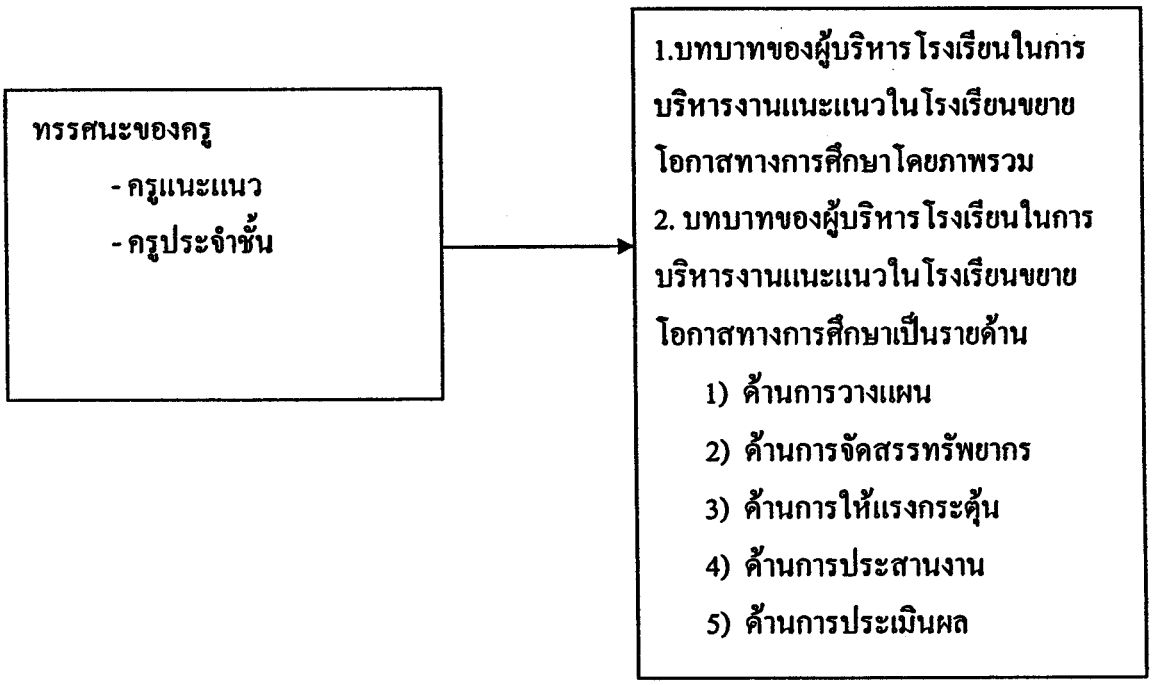
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม

2.2 เพื่อศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น จำแนกรายด้าน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามกระบวนการการบริหารงานของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา กรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงไว้ ดังภาพที่ 1.1




ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators : AASA)

4.2 การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้นในช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 54 คน

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.3 บทบาทในการบริหารงานแนะแนว ยึดแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการการบริหารงานของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) หรือ AASA ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการให้แรงกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล

5.4 งานแนะแนว หมายถึง งานแนะแนวทั้ง 5 บริการ คือ บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามและประเมินผล โดยจัดให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือด้านการเรียนหรือด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

5.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึงโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

5.6 ครูแนะแนว ได้แก่ ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีครูแนะแนว 1 คน

5.7 ครูประจำชั้น ได้แก่ครูที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ปกครอง และให้การแนะแนวนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) ในแต่ละโรงเรียน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้น ดังนั้น ผลการวิจัยจะเกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว และครูประจำชั้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่จะนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานแนะแนว ดังต่อไปนี้

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนและให้การสนับสนุนช่วยเหลือการจัดงานแนะแนว และการแสดงบทบาทในการบริหารงานเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และการเสริมแรงให้แก่ครูแนะแนว และครูประจำชั้นในการปฏิบัติงานแนะแนวต่อไป

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของงานแนะแนวในสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 ผู้ที่สนใจจะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหรือปรับปรุงงาน แนะแนวให้ดีขึ้นต่อไป

# บทที่ 2
# วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนว
2. แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว
3. การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน
4. การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
5. ผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทในการบริหารงานแนะแนว
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนว

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวที่สำคัญได้แก่ ความหมายของการบริหารงานแนะแนวขอบข่ายของการบริหารงานแนะแนว วัตถุประสงค์ของการบริหารงานแนะแนว และโครงสร้างของการบริหารงานแนะแนว

### 1.1 ความหมายของการบริหารงานแนะแนว

โกศล มีคุณ (2546 :133 ) การบริหาร หมายถึง การดำเนินการ หรือจัดการ ดังนั้น การบริหารงานแนะแนวจึงหมายถึงการดำเนินการหรือจัดการแนะแนว

งานแนะแนวบริหารโดยคณะบุคคลหรือบุคคลโดยอาจมีการตั้งหน่วยงานรองรับเรียกว่าศูนย์แนะแนว ฝ่ายแนะแนว หรืองานแนะแนว เรียกเป็นกลาง ๆ ว่า “หน่วยงานแนะแนว”

### 1.2 ขอบข่ายของการบริหารงานแนะแนว

งานแนะแนวมีความครอบคลุม 3 งาน คือ งานบริหารธุรการ งานบริหารบริการ และงานบริหารวิชาการ

งานบริหารธุรการ หมายถึง การบริหารจัดการงานในสำนักงานของศูนย์ หรือหน่วยงานแนะแนว เช่น งานจัดซื้อ จัดหา งานพัสดุ งานติดต่อประสาน งานออกหนังสือจัดระบบจัดเก็บเอกสาร งานจัดทำบัญชี การเงิน และจัดทำงบประมาณ เป็นต้น

งานบริหารบริการ คือการดำเนินการให้การจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามประเมินผล

งานบริหารวิชาการ อาจพิจารณาเป็น 2 ด้าน ด้านแรกคือ การดำเนินการเพื่อให้มีการผลิต สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น มีการทำวิจัย มีการสร้างเครื่องมือ กิจกรรมเพื่อการแนะแนว มีการเขียนบทความ เอกสาร ตำรา ฯลฯ และในอีกด้านหนึ่งก็คือ การดำเนินงานเพื่อให้มีการใช้ผลงาน หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในงานแนะแนว

**1.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานแนะแนว**

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานแนะแนวก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างน้อย 3 ประการ คือ เพื่อให้การใช้ทรัพยากร (Resources) เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน(Process)และเพื่อให้เกิดประสิทธิผล(ให้ได้ผลงาน) ประสิทธิภาพในงานมากที่สุด(Product) ซึ่งอาจเรียกชื่อย่อว่า RePP ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

***1.3.1 เพื่อให้การใช้ทรัพยากร (Resources)*** เป็นไปอย่างเหมาะสม งานแนะแนวเป็นงานที่มีหลายภารกิจ ต้องใช้ทรัพยากรหลายประเภท บางประเภทอาจต้องใช้มาก และต้องได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรที่เป็นเครื่องมืออุปกรณ์ และเงิน เป็นต้น การบริหารจัดการที่ดี จะช่วยให้มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ถ้าการบริหารจัดการไม่ดีอาจเกิดการสิ้นเปลือง สูญเปล่า เป็นการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า

***1.3.2 เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน (Process)*** งานที่หลากหลาย และเกี่ยวข้องกับบุคคล หลายฝ่าย หลายระดับ หากมีการจัดระบบที่ดี มีขั้นตอนที่เหมาะสม จะทำให้เกิดการเลื่อนไหล รวดเร็วและเรียบร้อย การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยจัดระบบและขั้นตอนการทำงานแนะแนวที่เหมาะสมได้

***1.3.3 เพื่อให้เกิดประสิทธิผล*** (ให้ได้ผลงาน) ประสิทธิภาพในงานมากที่สุด (Product) ประสิทธิผลในงานกล่าวอย่างง่ายได้ว่า งานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ส่วนประสิทธิภาพในงานอาจกล่าวได้ว่า เป็นงานที่เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน (ทรัพยากร) ไป การบริหารจัดการแนะแนวที่ดี จะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ช่วยให้การทำงานเป็นระบบ เป็น

ขั้นตอน และในที่สุดก็จะส่งผลที่ดีถึงประสิทธิผล ประสิทธิภาพของงาน คืองานบรรลุเป้าหมาย ได้ผลคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ได้ลงทุนไป

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

งานแนะแนวเป็นงานที่สำคัญที่สุดงานหนึ่งในโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม รู้จักคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาในช่วงวิกฤติ วางแผนศึกษาต่อ และการพัฒนาตนสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ รวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การที่บุคคลเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงานแนะแนว จะช่วยให้เกิดจิตสำนึก ความศรัทธาในการปฏิบัติงานแนะแนวด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้การปฏิบัติงานแนะแนวจะได้ผลนั้นทุกคนต้องมีส่วนร่วม โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

การปฏิบัติงานแนะแนวจะมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป็นผลดีต่อการพัฒนาคนและพัฒนาชาติอย่างแท้จริงได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ผู้รับบริการ และสถานการณ์รอบข้าง

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 กำหนดให้งานแนะแนว เป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองจุดหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

### 2.1 ความหมายของการแนะแนว

สายสุดา สาสุนทรา (2541:12) ได้สรุปว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ในทุกด้าน คือ เข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ประสบความสำเร็จในชีวิต

รัญจวน คำวชิรพิทักษ์ (2542:8) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้นักเรียน ได้รู้จักตนเอง ตามสภาพความเป็นจริง สามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจด้วยตนเองได้ทั้งด้านการศึกษา การ

ประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่ ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

กรมวิชาการ (2545: 6) ได้สรุปว่า การแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนจะต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำ

จากความหมายของการแนะแนวดังกล่าวพอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการแนะแนว**

กรมวิชาการ (2546 : 25-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมแนะแนวว่าเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.2.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความถนัด ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

2.2.2 สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา การงานอาชีพ ชีวิตและสังคม เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ อาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

2.2.3 เสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกภาพและปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม สามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2.4 เสริมสร้างค่านิยมที่ดี วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

2.2.5 เพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะในวิชาการต่างๆ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีนิสัยรักการทำงานและสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนเอง

2.2.6 จัดกลุ่มผู้เรียนเพื่อทำกิจกรรมหรือครูเป็นผู้ริเริ่ม เป็นที่ปรึกษา โดยอยู่บนพื้นฐาน ความต้องการของผู้เรียน เพื่อทำกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ และแก้ปัญหาผู้เรียนได้

2.2.7 จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.8 เป็นกิจกรรมที่ไม่เน้นเนื้อหาวิชาการแต่เน้นการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์และบูรณาการให้สอดคล้องกับชีวิตจริง

2.2.9 วัดและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม โดยมีการประเมินผลจากเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการผ่านช่วงชั้น

2.2.10 สรุปการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง

โกศล มีคุณ (2544: 14-15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการแนะแนว ที่มีต่อบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการแนะแนว ได้แก่ ผู้รับบริการแนะแนว ครอบครัวของผู้รับบริการ สถาบันการศึกษา หรือองค์กร บุคคลอื่น ๆ ที่ผู้รับบริการแนะแนวเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจมีประเด็นความสำคัญที่การแนะแนวมีต่อแต่ละฝ่าย ได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ผู้รับบริการ แนะแนวเป็นกลุ่มที่ได้รับผลโดยตรงจากการแนะแนวเพราะการแนะแนวจัดขึ้นก็เพื่อให้การพัฒนาส่งเสริมหรือช่วยเหลือคนกลุ่มนี้ งานแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้รับบริการในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1.1 ได้รับการส่งเสริมพัฒนาที่เหมาะสม การแนะแนวที่มีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอจะสามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนา พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้ทั้งพัฒนาทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อันทำให้เกิดความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน การเตรียมตัวสู่อาชีพหรือการประกอบอาชีพ และการปรับตัวทางสังคม (ส่วนตัวและสังคม) ที่เหมาะสมกับวัยและสถานภาพ

1.2 ได้รับการป้องกันผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต เช่น ป้องกันปัญหาทางการเรียน การปรับตัวกับเพื่อนในเด็กเล็ก การป้องกันปัญหาทางเพศ ปัญหายาเสพติดในวัยรุ่น ป้องกันปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัวในการทำงานสำหรับผู้ใหญ่ หรือกล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า ป้องกันผลเสียที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการในด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัว และสังคม โดยพิจารณาความเหมาะสมกับวัยและสถานภาพ

1.3 ได้รับการแก้ไข/ช่วยเหลือ กรณีที่ผู้รับบริการเกิดปัญหาขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา อาชีพ หรือส่วนตัว สังคม การแนะแนวจะมีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือโดยเน้นให้ผู้พบปัญหาได้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ได้พบกับทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ได้คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสำหรับตนเอง

2. ความสำคัญต่อครอบครัว ในที่นี้หมายถึงความสำคัญต่อครอบครัว ของผู้รับบริการแนะแนว บริการแนะแนวมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 ช่วยเสริมและสานต่องานครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูเด็กและเยาวชนเบื้องต้นเป็นหน้าที่ของครอบครัว แต่เมื่อเด็กเยาวชนไปโรงเรียนหรือสถาบัน เขาจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมโดยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และบทบาทดังกล่าว ก็คือของฝ่ายแนะแนวนั่นเอง

2.2 ช่วยให้ครอบครัวได้รับความสุข ความพอใจ เพราะการแนะแนวจะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีพัฒนาการที่ดี สามารถเผชิญกับปัญหาและปรับตัวได้

2.3 ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนในครอบครัว ถ้าเด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาดีจากฝ่ายแนะแนวเขาจะเป็นศูนย์กลางที่สร้างความเข้าใจกันของครอบครัว หรือแม้แต่ผู้อยู่ในวัยผู้ใหญ่หากได้รับการแนะแนวที่เหมาะสมก็จะช่วยสร้างความเข้าใจในครอบครัวได้ดี

2.4 ช่วยให้ครอบครัวได้ทราบข้อมูล ช่วยให้เด็กเข้าใจ เยาวชน หรือบุคคล อันจะทำให้สามารถประสานงานกับฝ่ายแนะแนวเพื่อช่วยเหลือผู้รับบริการได้

3. ความสำคัญต่อสถานศึกษา หรือองค์กร(ของผู้รับบริการ)

3.1 การแนะแนวเป็นกลไกของสถานศึกษา องค์กร ในการส่งเสริมพัฒนาป้องกัน และช่วยเหลือให้สมาชิกแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.2 ช่วยลดปัญหาและความขัดแย้งในสถานศึกษา หรือองค์กร เนื่องจากสมาชิกมีวุฒิภาวะที่ดี มีปัญหาด้านต่าง ๆ น้อยลง

3.3 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือองค์กรในการพัฒนาสมาชิกหรือบุคลากร เพราะสมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีผลงานดี

ดังนั้น จะเห็นว่าการแนะแนวในโรงเรียนมีความจำเป็น และสำคัญต่อนักเรียนอย่างยิ่ง เพราะเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนในระดับต้น ๆ อันจะมีผลให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดำเนินชีวิตของตนได้อย่างสงบสุข

**2.3 จุดมุ่งหมายของการจัดการแนะแนวในโรงเรียน**

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 9 ) ได้กล่าวไว้ว่าจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของนักเรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมให้เป็นไปด้วยดี ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นของชีวิตเพื่อมิให้พัฒนาการของนักเรียนหยุดชะงัก

2. สร้างเสริมและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนให้เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์และเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. ช่วยเหลือ ดูแลนักเรียนให้เรียนรู้สมรรถภาพของตนเอง มองเห็นคุณค่าความสำคัญของตนเอง มองเห็นชีวิตในอนาคต รู้และปฏิบัติตนอย่างชาญฉลาด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ขอบข่ายและภารกิจของงานแนะแนวในโรงเรียน

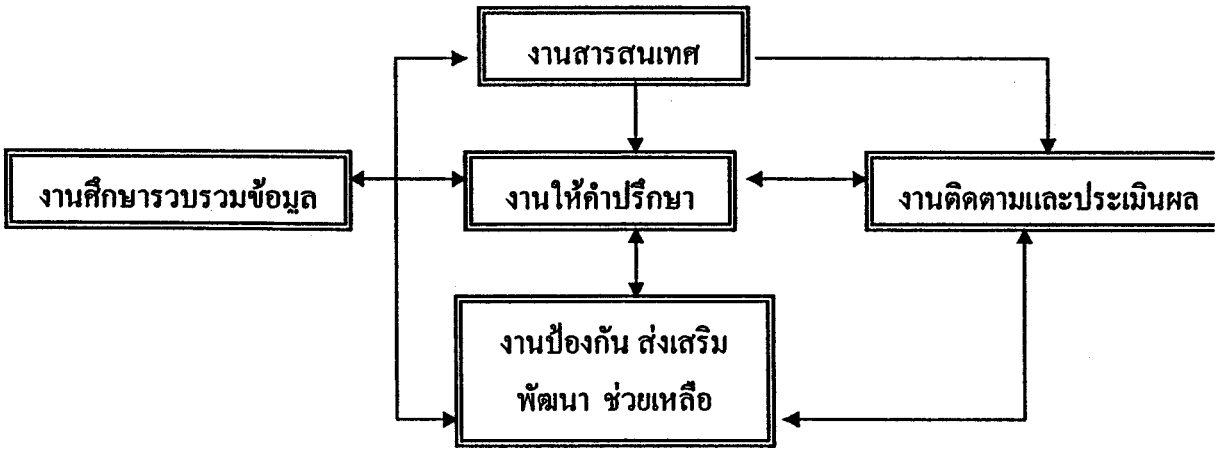
กรมวิชาการ ( 2546 :25 ) ได้กำหนดขอบข่ายของงานแนะแนวไว้ ดังนี้ การแนะแนวมีขอบข่ายสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหา และใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียนการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิค วิธีการ และทักษะการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง

2. การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการงานและอาชีพ มุ่งให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้โลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดี และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในอาชีพ มีการเตรียมตัวสู่อาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนางานอาชีพตามที่ตนเองถนัดและ สนใจ

3. การจัดกิจกรรมด้านส่วนตัว และสังคม มุ่งให้ผู้เรียนรู้จัก และเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิตและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ภาระงานในการแนะแนว กรมวิชาการ(2545: 6) ได้กล่าวถึงภาระงานในการแนะแนวว่าประกอบด้วยงาน 5 งานหลัก ดังภาพต่อไปนี้




ภาพที่ 2.1 ภาระงานในการแนะแนว

**งานศึกษารวบรวมข้อมูล** เป็นการศึกษาสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นการสังเกต สัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ การเขียนอัตชีวประวัติ สังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน โดยมีการบันทึกข้อมูลในระเบียนพฤติการณ์ ระเบียนสะสม สมุดรายงานประจำตัวผู้เรียน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และควรให้ความช่วยเหลือในลักษณะใด

**งานสารสนเทศ** เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ วัฒนธรรม ศีลธรรม จริยธรรม สุขภาพ โดยนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย จัดป้ายนิเทศ การจัดหาเอกสารคู่มือให้อ่าน ทัศนศึกษา การใช้สื่อภาพยนตร์ วีดีทัศน์ เป็นต้น ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมีความจำเป็นมากในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และป้องกันความล้มเหลวได้อย่างมาก

**งานให้คำปรึกษา** มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา ด้านงานอาชีพ ด้านชีวิตและสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ที่ตรงไหน ควรจะแก้ไขตนเองอย่างไร การแก้ไขนั้นมีกี่ทาง และควรเลือกทางใดจึงจะเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด พร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการช่วยตนเองอย่างจริงจัง

**งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ** เป็นการจัดกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ได้รับการฝึกฝน หรือได้รับการช่วยเหลือตามสมควรแก่กรณี เช่น กิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจ และความสามารถแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มคน รวมทั้งการจัดทุนการศึกษา อาหารกลางวัน หรือการหางานพิเศษ

**งานติดตามและประเมินผล** เป็นการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน การติดตามประเมินผลแบ่งเป็น 2 งาน คือ

1. งานติดตามและประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวและงานอื่น ๆ ของโรงเรียน

2. งานติดตามและประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ได้ผลหรือไม่ ควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไร และควรขยายผลต่อไปหรือไม่

**2.4 ประโยชน์ของการแนะแนว**

งานแนะแนวเป็นงานที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อหารายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเพื่อที่จะได้นำเอาข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณา ช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้ถึงขีดสุด งานแนะแนวมีประโยชน์มาก ดังที่ สถิต วงศ์สวรรค์ (2531:60) ได้กล่าวไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตัวนักเรียน คือ ช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้อง และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปรับตัวได้ดีตลอดจนสามารถที่จะดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขต่อไป

2. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง คือ ช่วยผู้ให้ปกครองได้รู้จักและเข้าใจบุตรหลานของตนดีขึ้น รู้และยอมรับข้อจำกัดของบุตรหลาน ให้โอกาสและเห็นลู่ทางในการศึกษาต่อหรือแนวทางในการประกอบอาชีพได้อย่างกว้างขวางพอที่จะช่วยเป็นแนวทางให้บุตรหลานของตนตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

3. ประโยชน์ต่อครูและโรงเรียน คือช่วยให้ครูได้รู้จักและเข้าใจนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การปกครอง การจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนซึ่งจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

**2.5 หลักในการจัดงานแนะแนวในโรงเรียน**

การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมดังที่ ประหยัด ทองมาก(2533:357-358) กรมวิชาการ (2546:24-25) ได้กล่าวถึงหลักการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนไว้สอดคล้องกัน คือ ควรจัดหลายบริการเพื่อสนองความ ความต้องการ ความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ ให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ด้วยการปฏิบัติจนเกิดทักษะหรือการเรียนรู้ มีความมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน ควรจัดอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประสานงานและร่วมมือกับบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ควรจัดบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ควรกำหนดขอบข่ายที่แน่นอน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

**สรุป** การศึกษากับงานแนะแนวมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะงานแนะแนวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย งานแนะแนวจะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ถ้าหากขาดด้านใดด้านหนึ่งไป เนื่องจากบุคลากร

ผู้รับผิดชอบในหน้าที่ขาดคุณสมบัติหรือไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันแล้ว ผลเสียที่เกิดขึ้นย่อมตกแก่ผลผลิตของวงการศึกษา นั่นคือ ตัวนักเรียน เพราะงานแนะแนวมีบทบาทสำคัญ
ดังที่ สำลี รักสุทธิ (2546:57) กล่าวไว้ คือ

ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับบุคคล (Preventive Approach)
ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Curative Approach)
ส่งเสริมและพัฒนาบุคคล (Developmental Approach)

## 3. การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

กรมวิชาการ ( 2545:21-25) การบริหารจัดการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัญหาของผู้เรียนล้วนมีสาเหตุและไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ หากไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีอาจเกิดปัญหาและลุกลามจนยากต่อการแก้ไขในที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการแนะแนวจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน (Plan) มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแนะแนว เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพความต้องการของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการ จัดการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) และสภาพความพร้อมของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ

3.2 การปฏิบัติตามแผน (Do) มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

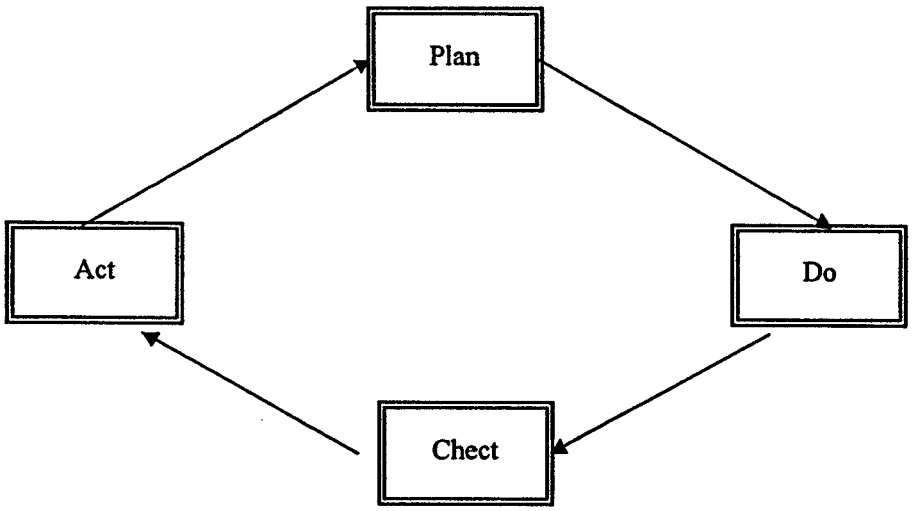
3.3 การกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงาน (Check) มีการติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา

3.4 การปรับปรุงพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนะแนวในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

โกศล มีคุณ (2546:151-153) กระบวนการบริหารงานแนะแนวแบบเน้นคุณภาพที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย และน่าจะนำไปใช้กับการบริหารงานแนะแนวได้ดี คือ วงล้อเดมมิ่ง (Demming's Wheel)

กระบวนการบริหารที่ใช้วงล้อของเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และการลงมือแก้ไขปรับปรุง (Act) เป็นกระบวนการบริหารที่เป็นวงจร และเป็นวงจรที่มีการพัฒนาคุณภาพอยู่ตลอดเวลา

ดังภาพที่ 2.2 กระบวนการการบริหารโดยวงจร PDCA หรือวงจรเดมมิ่ง นี้อาจนำมาใช้ในการบริหารงานแนะแนวได้ดังนี้




ภาพที่ 2.2 การบริหารแบบเน้นคุณภาพโดยใช้วงล้อเดมมิ่ง

**การวางแผน (Plan)** การบริหารแบบวงล้อเดมมิ่งนี้ ถือว่าการวางแผนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าวางแผนดี การดำเนินการขั้นต่อ ๆ ไป (Do-Check-Act) ก็ทำให้สอดคล้องได้ไม่ยาก ในขั้นวางแผนนี้สิ่งที่ต้องพิจารณาหาคำอธิบาย หรือระบุให้ชัดเจนมีอยู่ 7 ประการ คือ

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม -- เรากำลังทำอะไร

2) การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย -- กลุ่มเป้าหมายเป็นใครคาดหวังอย่างไร

3) การวิเคราะห์ SWOT และองค์ประกอบ -- อะไรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

4) แผนกลยุทธ์(แผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการ) -- จะประสบความสำเร็จได้อย่างไร

5) แผนการพัฒนาคุณภาพ -- จะก้าวสู่คุณภาพได้อย่างไร

6) ค่าคุณภาพ -- ค่าคุณภาพจะเป็นอย่างไร

7) ประเมินผล และข้อมูลย้อนกลับ -- จะรู้อย่างไรว่าประสบความสำเร็จ

**การลงมือทำ(Do)** เป็นการนำแผนที่ได้กำหนดไว้ทั้ง 7 ประเด็นไปปฏิบัติ โดยผู้นำไปปฏิบัติต้องมีการเตรียมการที่ดี

**การตรวจสอบหรือประเมิน(Check)** การตรวจสอบจะทำให้ได้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนเป็นอย่างไร มีความราบรื่นเพียงใด มีปัญหาอะไรบ้าง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด

**การลงมือแก้ไขและปรับปรุง(Action)** ในขั้นนี้ คือการนำผลจากการการประเมินมาพิจารณาหาสาเหตุข้อบกพร่อง แสวงหาวิธีการเพื่อการแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น

การบริหารงานแนะแนว ถ้าผู้บริหารมีความพร้อมและยอมทุ่มเทให้กับการวางแผน (Plan) เพื่อให้ได้แผนที่มีคุณภาพ ลงมือปฏิบัติ ตามแผนด้วยความพร้อมและอย่างจริงจัง โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมคุ้มค่า มีการตรวจสอบประเมิน ยอมรับผลการประเมิน และลงมือแก้ไขปรับปรุง อย่างครบวงจรเช่นนี้ เชื่อว่าผลการบริหารจะมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และถ้าใช้วงจรเดมมิ่งอย่างต่อเนื่อง (ครบแล้วเริ่มใหม่ไปเรื่อย ๆ) การบริหารที่เน้นคุณภาพก็จะได้ผล คือมีคุณภาพอย่างแน่นอน

การดำเนินการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากการกำหนดภารกิจของงานให้สนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีระบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมแล้ว การจัดการด้านบุคลากรนับว่ามีส่วนสำคัญยิ่ง ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการแนะแนว ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. เวลาในการปฏิบัติงาน

การแนะแนวเป็นการป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนทุก ๆ ด้านเป็นงานที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะ ตามสภาพความต้องการและปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินงานแนะแนวสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ ไม่มีรูปแบบตายตัว นับตั้งแต่การให้บริการในลักษณะต่าง ๆ การรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม ฯลฯ ภารกิจเหล่านี้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน สามารถส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นรายกรณี จึงควรนับเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นเวลาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับการปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ แต่จะนับเวลาปฏิบัติงานเป็นครั้งหรืออย่างไรนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยให้ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน และจัดประชุมชี้แจงบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว ตลอดจนร่วมประชุมระดมความคิดและปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อประสานความร่วมมือ และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

2.2 การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ที่มีบทบาทต่อการแนะแนว ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ จำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือเชิญประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนการแนะแนวของสถานศึกษา ตลอดจนยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือ งาน กิจกรรม หรือโครงการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

2.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้การสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ด้านจิตวิทยาการแนะแนวเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ย่อมเป็นไปตามสภาพของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษาและศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งต้องการมีการบริหารจัดการอย่างมีหลัก มีระบบ เป็นขั้นตอน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือ การมีแผนงานหรือแผนปฏิบัติการทั้งด้านเนื้อหาสาระ และเทคนิคกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสนองความต้องการและจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียน มีการมอบหมายให้ครูทุกคนรับผิดชอบปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคคลากรด้านวิชาการและเทคนิควิธีการ รวมทั้งการกำหนดหลักการหรือสร้างระบบการดูแลความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

## 4. การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารที่เหมาะสมและจะต้องทำอย่างระมัดระวัง จึงจำเป็นจะต้องวิเคราะห์ความต้องการด้วยความเฉลียวฉลาด และการตัดสินใจที่รอบคอบ จึงจะทำให้งานแนะแนวดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้แก่เด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในท้องถิ่นที่ห่างไกล เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาในระบบโรงเรียน ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ หลักการสำคัญของการขยายโอกาสทางการศึกษา คือการให้โอกาสนักเรียนได้เรียนโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ไม่ต้องซื้อหนังสือเรียน เพราะได้รับการสนับสนุนจากทางราชการให้งบประมาณในการจัดซื้อหนังสือให้นักเรียนยืมเรียน

### 4.1 สภาพและปัญหางานแนะแนวของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มสธ. (การสัมมนาทางการแนะแนว , 2545: 98) การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามักจะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ดังที่ เชิดชู กาหวงศ์ (2539:7-8) กล่าวไว้ คือ

1. ปัญหาเกิดจากครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีอัตรากำลังครูน้อยจึง จำเป็นต้องใช้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยไม่คำนึงถึงวุฒิทางการศึกษามากนัก เพราะครูที่สอนวิชาสามัญมีไม่ครบ ฉะนั้นต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ ให้มีความรู้ความสามารถโดยการอบรม บริการด้านตำรา ค้นคว้า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องชี้แนะให้ครูเห็นความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว

2. ปัญหาเกิดจากนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่นักเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างยากจน มีอุปสรรคต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ฉะนั้นงานแนะแนวจึงมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียนได้มากไม่ว่าการแนะแนวการศึกษาหรือแนะแนวการประกอบอาชีพ นักเรียนจะมีงานเสริมเพิ่มรายได้จุนเจือครอบครัว เมื่อมีเวลาว่างจากการเรียน งานแนะแนวจะต้องส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

3. ปัญหาเกิดจากผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังไม่ค่อยเข้าใจหรือไม่เห็นความจำเป็นของงานแนะแนว คิดว่าเป็นงานที่มีแต่ความเป็นนามธรรม ไม่สามารถที่จะทำให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ จึงไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือ

4. ปัญหาเกิดจากผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงการแนะแนว จึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการแนะแนว ไม่ให้การสนับสนุนงานแนะแนว ทำให้ ครูอาจารย์ ขาดขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน

5. ปัญหาเกิดจากการขาดแคลนอาคารสถานที่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะเอาห้องไหน อาคารไหนเป็นห้องแนะแนว ห้องเรียนก็แทบมีไม่เพียงพออยู่แล้ว ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้บริหารจะจัดหาห้องแนะแนวจัดไว้ตรงไหนที่เหมาะสม

สำหรับอภิชาติ เศรษณีวิจัยกิจการ (2539 : 14) ได้กล่าวถึงปัญหาและข้อจำกัดในสภาพการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ในโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีหลักการสำคัญคือเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ด้วยความร่วมมือกันเองภายในท้องถิ่น พอสรุปได้ดังนี้

โรงเรียนส่วนใหญ่ ขาดบุคลากรทางด้านการแนะแนวโดยตรง มักให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการ

โรงเรียนต่าง ๆ สามารถดำเนินงานระเบียนสะสมได้ แต่ยังขาดประสิทธิภาพ กล่าวคือโรงเรียนมิได้นำข้อมูลของนักเรียนมาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการซึ่งมีผลทำให้ขาดข้อมูลในการจัดทำแผนงาน โครงการงานแนะแนว โรงเรียนเกือบทั้งหมดไม่มีการติดตามประเมินผลงานแนะแนว โรงเรียนเกือบทั้งหมดดำเนินงานแนะแนวในลักษณะ"โดดเดี่ยว" ขาดการประสานงานกับท้องถิ่น

พอสรุปได้ว่า การดำเนินงานแนะแนวที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประสบปัญหา คือ ยังไม่มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน ขาดการวางแผน การติดตามผล ผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญ ครูและผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญ ขาดบุคลากรทางด้านแนะแนว ขาดเอกสารคู่มือครูการปฏิบัติงานแนะแนว ขาดอุปกรณ์และสถานที่ในการดำเนินงาน นักเรียนมีปัญหามาก เป็นต้น

จากปัญหาที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่นักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาน่าจะได้รับการดูแลและช่วยเหลือพิเศษ

**4.2 แนวทางการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

โรงเรียนควรยึดหลักการดำเนินงานแนะแนวที่ว่า กิจกรรมและบริการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นต้องสอดคล้องกับสภาพของปัญหาและตอบสนองความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล ดังนั้นกิจกรรมและบริการจะเป็นไปในลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนในแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญ

กรมวิชาการ (2545: 27-48) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานแนะแนวพอสรุปได้ว่า การดำเนินงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จ มิใช่เพียงรู้จักว่า "การแนะแนวคืออะไร หลักการสำคัญของการแนะแนวมีอะไรบ้าง หรือเทคนิคในการแนะแนวเป็นอย่างไร..." แต่งานแนะแนวจะประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ นั่นคือการใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยา เพื่อให้เข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งวัย ความถนัด และความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาเหตุของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และใช้ศิลป์ของการแนะแนว ได้แก่ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ ที่จะทำความเข้าใจและหาทางช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งศาสตร์และศิลป์จะต้องใช้ควบคู่กันไปเสมอ ดังนั้นการบริหารจัดการแนะแนวให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงทั้งในด้านการพัฒนาระบบการแนะแนว และการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสนองความต้องการ ความถนัด ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วนเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารและครูทุกคน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนว

ศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนวที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการแนะแนวและการจัดการเรียนรู้ คือ **การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน**

การรู้จักและเข้าใจผู้เรียนนั้น สามารถกล่าวได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การรู้จักผู้เรียนที่เป็นข้อมูลเชิงรูปธรรม เป็นข้อมูลที่เป็นสภาพจริงที่ปรากฏให้เห็น ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว ความเป็นอยู่ ความถนัด ความสามารถ สุขภาพ การเรียน อุปนิสัย บุคลิกภาพ

2. การรู้จักผู้เรียนส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงนามธรรม คือ การรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ เป็นการรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปเป็นที่เข้าใจกันดีว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการเพื่อ

1. ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับบุคคล (Preventive Approach)
2. ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Curative Approach)
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคคล (Developmental Approach)

การป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาให้บรรลุผล ต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ ทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีศักยภาพแตกต่างกันไปด้วย

ดังนั้นบทบาทในการพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะครูจึงจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างถ่องแท้

การรู้จักและเข้าใจผู้เรียนจะทำให้ครูสามารถใช้กระบวนการแนะแนวบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และนำทางให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ด้วยศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนว เช่น เสนอข้อมูลข่าวสาร ด้านการศึกษา อาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนหลาย ๆ รูปแบบ จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ด้านอาชีพ การศึกษารายกรณี และการเยี่ยมบ้าน เป็นต้น

การใช้กระบวนการแนะแนวนอกจากจะต้องมีความชำนาญการด้านวิชาการที่เป็นศาสตร์แล้วยังต้องมีศิลป์ในการใช้เทคนิควิธีการเชิงจิตวิทยาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ซึ่งมักพบเสมอว่าในกรณีเดียวกันวิธีการที่ใช้กับบุคคลหนึ่งได้ผลดียิ่ง แต่อีกบุคคลหนึ่งกลับไม่ได้ผล

ดังนั้นการใช้เทคนิควิธีการทางจิตวิทยา ถือว่ามีความสำคัญและเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ครูจะต้องรู้จักเลือกใช้หรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ โดยเฉพาะกับนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ดังที่ อาภา ถนัดช่าง (2539:2) ได้กล่าวถึงนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาพอสรุปได้ว่า เป็นนักเรียนที่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าปกติและส่วนใหญ่ขาดความพร้อม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแนะแนวให้แก่นักเรียนเหล่านี้ให้มากเป็นพิเศษ ควรสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน การปกครอง หากครูทุกคนสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนวควบคู่กันไปในการพัฒนาผู้เรียน ย่อมเป็นที่คาดหวังได้ว่าผู้เรียนทุกคนจะเรียนรู้อย่างมีความสุขและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ทุกประการ

## 5. ผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทในการบริหารงานแนะแนว

การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานที่ดีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันและนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

โกศล มีคุณ (2546:204) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานตามแนว POSDCoRB ของกูลิก(Gulick, 1937:110) กล่าวว่าผู้บริหารมีหน้าที่ 7 ประการ ได้แก่การวางแผน(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การติดต่อประสานงาน(Co-ordinating) การรายงานผล(Reporting) และการดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ(Budgeting) ดังนั้นการบริหาร คือการใช้กระบวนการ โดยผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลงาน

จากแนวคิดของกูลิค ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) หรือ AASA อ้างถึงใน วิจิตร ศรีสอ้าน (2523: 42) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการการบริหารงานให้ชัดและรัดกุมยิ่งขึ้น

โดยแบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดสรรทรัพยากร (Allocation) ด้านการให้แรงกระตุ้น(Stimulation) ด้านการประสานงาน (Co-ordination) และด้านการประเมินผล (Evaluation)

ดังได้กล่าวแล้วในข้างต้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนใหญ่มักเกิดจากองค์ประกอบพฤติกรรมการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดงานแนะแนวในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความจำเป็น ไม่เห็นประโยชน์และไม่สนับสนุนงานแนะแนวแล้วงานแนะแนวในสถานศึกษาก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผน การดำเนินการและประสานงานดังนั้นงานแนะแนวจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2546:81) กล่าวว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองจุดหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

กรมวิชาการ (2546:93) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทในการบริหารงานแนะแนวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

ผู้สร้าง วางนโยบาย สร้างระบบงาน และสร้างขวัญกำลังใจ

ผู้ส่งเสริม ครูทำหน้าที่โดยสมบูรณ์

ผู้ประสาน ดึงทุกฝ่ายมามีส่วนร่วมและประสานความร่วมมือ

ผู้ตรวจสอบ นิเทศ กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผล

ผู้นำพัฒนา พัฒนาโรงเรียนสู่โรงเรียนในฝันของผู้เรียน ของครูและของท่าน

บทบาทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาระที่พึงปฏิบัติเพื่อพัฒนางานแนะแนว ดังนี้

1. การบริหารจัดการแนะแนว
2. การบริหารบุคลากรแนะแนว
3. การเสริมประสิทธิภาพ การจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว
4. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
5. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

**การบริหารจัดการแนะแนว** การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างบริหารจัดการ และแนวปฏิบัติการบริหารจัดการ แนะแนวที่ชัดเจน จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการบริหารจัดการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้อง มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และศักยภาพของสถานศึกษาจำเป็นที่สถานศึกษาต้องกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและวิสัยทัศน์ด้านต่าง ๆ

กรมวิชาการ( 2546:97-112) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการจัดวางทิศทางของสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ โดยบุคลากรทุกฝ่าย ตั้งความมุ่งหวังหรือปรารถนาที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น สถานศึกษาที่ยังไม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์การแนะแนวควรดำเนินการ ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันระดมพลังปัญญา วิจารณญาณ และแรงบันดาลใจ ตรวจสอบ ทบทวน กลั่นกรอง จัดวางสร้างสรรค์สภาพที่พึงประสงค์ของการแนะแนว เพื่อให้ได้คำตอบ

1. การแนะแนวเพื่ออะไร
2. ปรารถนาจะให้แนะแนวเป็นอย่างไร และอะไรคือภาพแนะแนวในอนาคต
3. ใครจะเป็นผู้รับประโยชน์จากการแนะแนว

**วิสัยทัศน์การแนะแนว:** การแนะแนวมุ่งให้ทุกคนในทุกช่วงชีวิต มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและมีความสุข ทุกคนในสังคมมีบทบาท และมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวอย่างกัลยาณมิตร

จากวิสัยทัศน์ นำมากำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์งานแนะแนวของสถานศึกษา

หลังจากได้กำหนดวิสัยทัศน์การแนะแนว วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์แล้วผู้บริหารอาจต้องระดมพลังบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมงานแนะแนว และสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

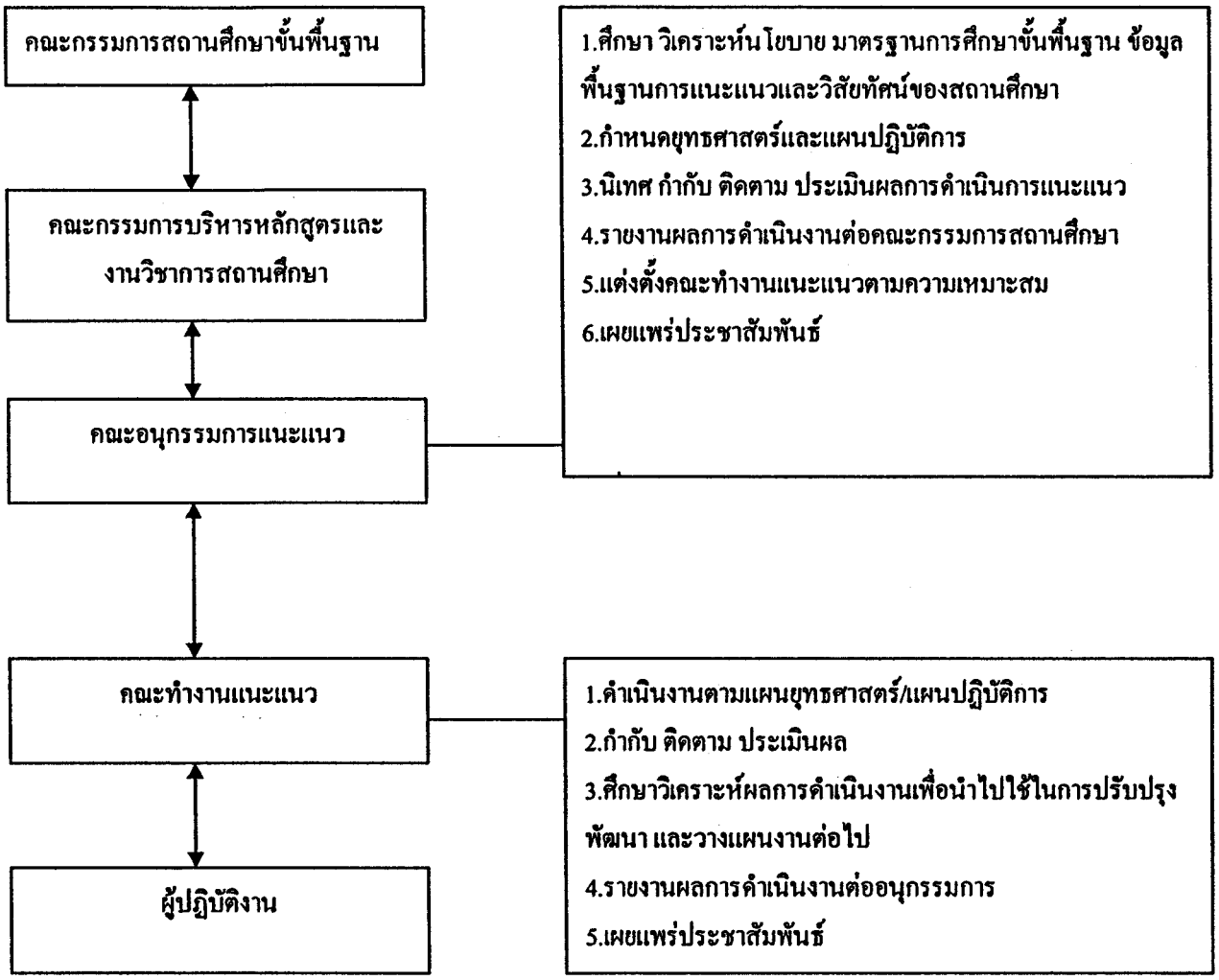
ตารางที่ 2.1 แผนปฏิบัติงานแนะแนว

| บริการแนะแนว | ทำอะไร | ระยะเวลาดำเนินงาน | ใครทำ | เครื่องมือ/งบประมาณ |
|---|---|---|---|---|
| 1. บริการรวบรวมข้อมูล | | | | |
| 2. บริการสนเทศ | | | | |
| 3. บริการให้คำปรึกษา | | | | |
| 4. บริการจัดวางตัวบุคคล | | | | |
| 5. บริการติดตามและประเมินผล | | | | |

การนำแผนปฏิบัติงานแนะแนวสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการจัดระบบงานให้มีความชัดเจน เป็นที่เข้าใจตรงกัน และทุกกลุ่มทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการแนะแนว ทั้งเป็นผู้ริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารจัดการแนะแนว ผู้บริหารจะต้องจัดการ 4 องค์ประกอบใหญ่ คือ

1. ภารกิจงานแนะแนว
2. โครงสร้างองค์กรแนะแนว
3. แนวปฏิบัติหรือระบบการดำเนินงาน
4. การติดตามและประเมินผลที่

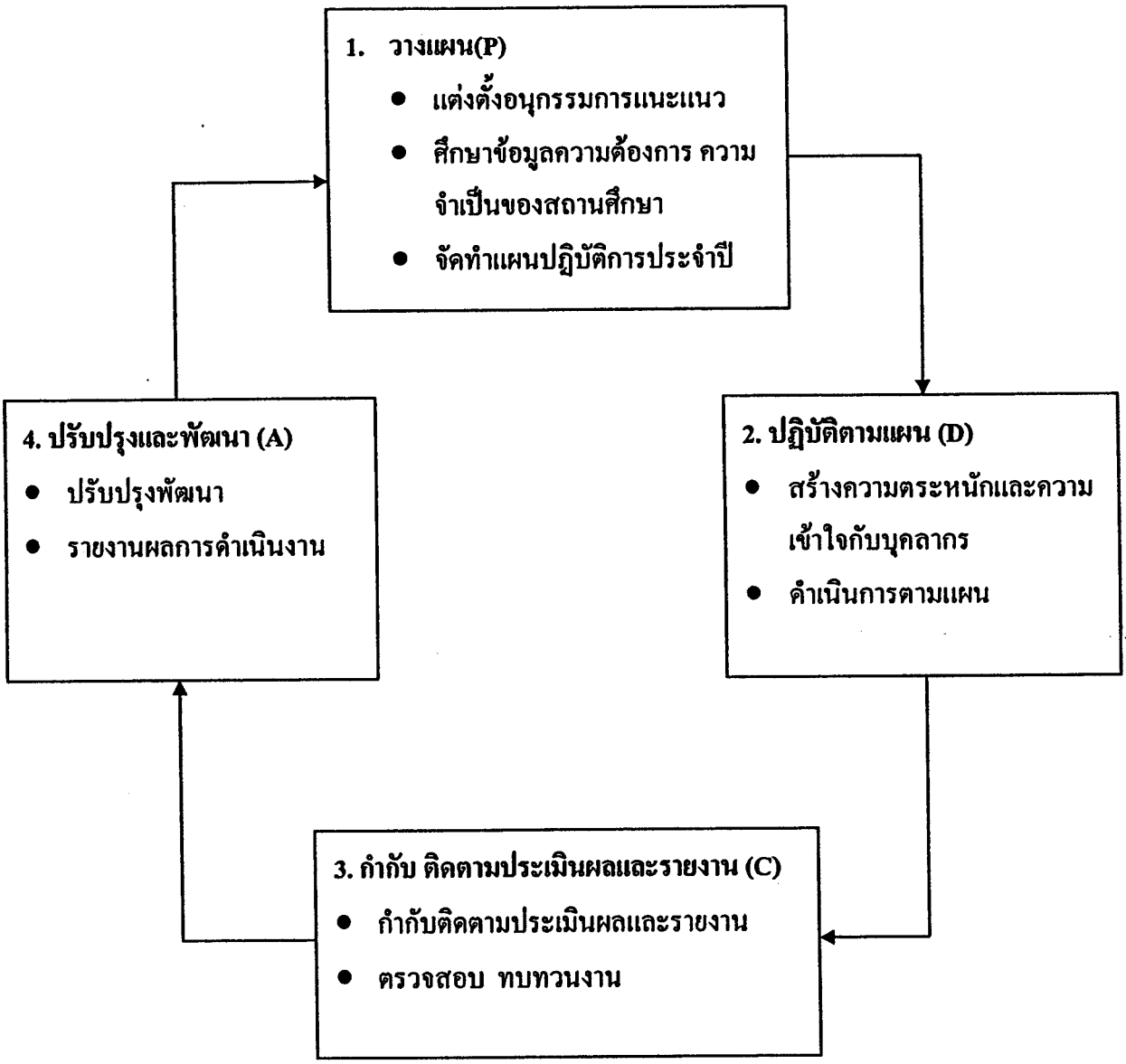



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรแนะแนวและบทบาทหน้าที่

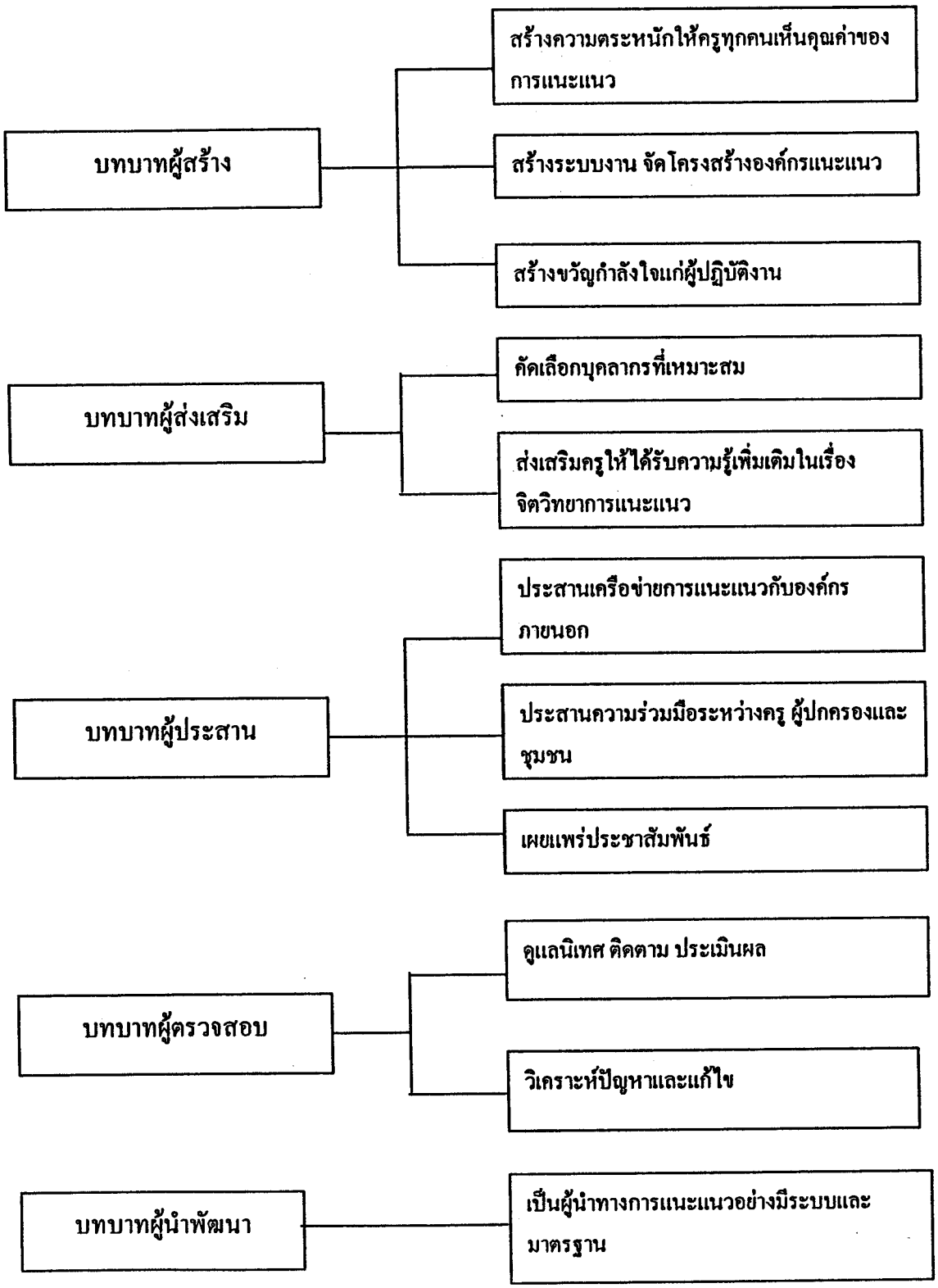
โครงสร้างองค์กรแนะแนวและบทบาทหน้าที่ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย คือครูทุกคน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน รวมทั้งตัวผู้เรียน

ในการปฏิบัติงานแนะแนว ซึ่งมีภารกิจที่หลากหลายและผู้ปฏิบัติงานจากทุกกลุ่มทุกฝ่าย การวางแนวปฏิบัติให้เป็นระบบและเป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสะดวกในเชิงบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติให้เป็นขั้นเป็นตอน มีระบบ

กรมวิชาการ (2546:109) แนวปฏิบัติการดำเนินงานแนะแนว โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA)




ภาพที่ 2.4 กระบวนการทำงานเชิงระบบ




ภาพที่ 2.5 บทสรุป : บทบาทผู้บริหาร กับงานแนะแนว

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยของ ธารี กอเด็ม (2541: 77-80) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทรรศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนครูแนะแนวอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และจากการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนวพบว่า ทั้งรายด้านและโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงกว่าครูแนะแนวทุกด้าน การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้แสดงพฤติกรรมเองและประเมินเอง จึงน่าจะมีส่วนเข้าข้างตนเองอยู่บ้าง ดังที่นพพงษ์ บุญจิตตราดุลย์ (2527:18) ได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า คนเรามักจะเข้าข้างตัวเองว่าถูกว่าดีแต่คนอื่นอาจมองเราในแง่อื่น ๆ ก็ได้ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกว่าครูแนะแนว และครูแนะแนวในฐานะผู้ปฏิบัติจึงมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและแสดงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูแนะแนว ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเฉพาะที่ด้อยกว่า อันได้แก่ ประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการอบรมทางด้านงานแนะแนวน้อยประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาน้อย การให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวน้อย มีแนวโน้มปฏิบัติงานในการบริหารงานแนะแนวมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะเหล่านี้ที่เหนือกว่า การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบดังกล่าว อาจเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารงานโรงเรียนที่มีความรู้สึกว่า ตนเองมีลักษณะเฉพาะที่ด้อยกว่า มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ปรัชญา และคุณประโยชน์ของงานแนะแนว จึงมีความตั้งใจที่จะแสดงบทบาทในการบริหารงานแนะแนวอย่างเต็มความสามารถ

2. ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครูแนะแนว ผู้บริหารงานโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะที่ด้อยกว่า อาจมีความใกล้ชิดกับครูแนะแนวมากกว่า จึงได้แสดงบทบาทในการบริหารงาน

แนะแนว ตามที่กรมวิชาการ (2537:12) กล่าวไว้คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องงานแนะแนว สนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือในการให้คำปรึกษาและจัดวางตัวบุคคลของนักเรียน นิเทศ กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องได้มากกว่า

3. การประเมินตนเองแม้จะปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน แต่ผู้บริหารงานโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะที่ด้อยกว่าอาจประเมินว่า ตนเองปฏิบัติงานมาก ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะที่เหนือกว่าประเมินตนเองว่าปฏิบัติงานน้อย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวน้อย มีการปฏิบัติงานในการบริหารงานแนะแนวน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลาง และมากผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานในการบริหารงานแนะแนวมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

จากผลการวิจัยของขนิษฐา บุญดิเรก (2546:62) ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูแนะแนวมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติในการบริหารงานแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพิน บัวอินทร์ (2540) ซึ่งศึกษาสภาพการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา มีความเห็นว่า สภาพการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนของตนโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมิได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ คือมีการปฏิบัติเช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ทั่วไป ไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา สุดนธโอสถ (2533) ที่พบว่าการที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปฏิบัติงานแนะแนวน้อยกว่างานอื่น ทำให้งานแนะแนวในโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่ วชิรญา บัวศรี (2538:22) ได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่าตราบใดที่ผู้บริหารทางการศึกษายังไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนวแล้ว งานแนะแนวก็จะไม่สามารถพัฒนาให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย แต่ถ้างานแนะแนวได้รับการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ผ่านมายังมีปัญหาอันเกิดจากตัวผู้บริหารโรงเรียนเอง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารงาน ไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว จึงทำให้งานแนะแนวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งสภาพดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวอย่างเหมาะสม

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการการบริหารงานของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) หรือ AASA ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการให้แรงกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้นมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน ส่วนครูประจำชั้นในช่วงชั้นที่ 3 ( ระดับชั้น ม. 1- 3) นั้นใน 27 โรงเรียนมีประชากรทั้งหมด 102 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากมาโรงเรียนละ 1 คน ได้ 27 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 54 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ประเภทของครู | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ชั้นต่าง ๆ |
|---|---|---|---|
| ครูแนะแนว | 27 | 27 | - |
| ครูประจำชั้น | 102 | 27 | ม. 1 = 8 คน |
| | | | ม. 2 = 7 คน |
| | | | ม. 3 =12 คน |
| รวม | 129 | 54 | |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือของธารี กอเด็ม ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทรรศนะของครูผู้สอนและครูแนะแนว ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานแนะแนว จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการให้แรงกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานมาก ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานน้อย ให้คะแนน 1 คะแนน
ระดับไม่มีการปฏิบัติงานเลย ให้คะแนน 0 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์แล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เกณฑ์การตัดสินพิจารณาค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

3.50 - 4.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก
1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างน้อย
0.50 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
0.00 - 0.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ไม่มีเลย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และได้นำเครื่องมือของ ธารี กอเด็ม มาใช้ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเที่ยง 0.98

2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูแนะแนวและครูประจำชั้นในโรงเรียน 27 โรง จำนวน 54 คน

## 3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พร้อมแบบสอบถามไปติดต่อกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูแนะแนวประจำโรงเรียนและครูประจำชั้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บกลับคืนด้วยตนเอง ส่วนโรงเรียนที่อยู่ไกล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมซองที่ติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเรียบร้อยแล้วส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมดจากครูแนะแนว และครูประจำชั้น

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากไปตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจให้คะแนน ลงรหัสแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติร้อยละ

2. วิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้น ครั้งนี้ นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้นโดยภาพรวม

2.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนว และครูประจำชั้น จำแนกรายด้าน

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของครูแนะแนวและครูประจำชั้น โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการศึกษา / หรือการฝึกอบรมทางด้านการแนะแนว ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนว การให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนว และชั้นที่สอนของครูประจำชั้น โดยการนับจำนวนและคำนวณค่าร้อยละ ได้ผลดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของครูแนะแนวและครูประจำชั้นที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

| ข้อมูลพื้นฐาน | ครูแนะแนว | | ครูประจำชั้น | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | | | | | |
| ชาย | - | 0.00 | 5 | 18.52 | 5 | 9.26 |
| หญิง | 27 | 100.00 | 22 | 81.48 | 49 | 90.74 |
| อายุ | | | | | | |
| 21- 30 ปี | 1 | 3.70 | 1 | 3.70 | 2 | 3.70 |
| 31- 40 ปี | 3 | 11.11 | 5 | 18.52 | 8 | 14.81 |
| 41- 50 ปี | 16 | 59.26 | 14 | 51.85 | 30 | 55.56 |
| 51- 60 ปี | 7 | 25.93 | 7 | 25.59 | 14 | 25.93 |
| อายุราชการ | | | | | | |
| - ต่ำกว่า 5 ปี | 1 | 3.70 | 1 | 3.70 | 2 | 3.70 |
| - 5 - 15 ปี | 4 | 14.81 | 9 | 33.33 | 13 | 24.08 |
| - 16 ปีขึ้นไป | 22 | 81.48 | 17 | 62.97 | 39 | 72.22 |
| วุฒิทางการศึกษา | | | | | | |
| -ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 | 3.70 | - | 0.00 | 1 | 1.85 |
| -ปริญญาตรี | 24 | 88.89 | 25 | 92.59 | 49 | 90.75 |
| -สูงกว่าปริญญาตรี | 2 | 7.41 | 2 | 7.41 | 4 | 7.40 |
| ประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว | | | | | | |
| -มี | 25 | 92.59 | 19 | 70.37 | 44 | 81.48 |
| -ไม่มี | 2 | 7.41 | 8 | 29.62 | 10 | 18.52 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลพื้นฐาน | ครูแนะแนว | | ครูประจำชั้น | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา | | | | | | |
| - น้อยกว่า 1 ปี | 2 | 7.41 | 13 | 48.15 | 15 | 27.78 |
| - ตั้งแต่ 1 - 3 ปี | 8 | 29.63 | 4 | 14.81 | 12 | 22.22 |
| - มากกว่า 3 ปี | 17 | 62.96 | 10 | 37.04 | 27 | 50.50 |
| สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนว | | | | | | |
| - มาก | 1 | 3.70 | - | 0.00 | 1 | |
| - ปานกลาง | 19 | 70.37 | 21 | 77.78 | 40 | |
| - น้อย | 7 | 25.93 | 6 | 22.22 | 13 | |
| การให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนว | | | | | | |
| -มาก | 11 | 40.74 | 12 | 44.45 | 23 | 42.60 |
| -ปานกลาง | 15 | 55.56 | 14 | 51.85 | 29 | 53.70 |
| -น้อย | 1 | 3.70 | 1 | 3.70 | 2 | 3.70 |
| ครูประจำชั้น | | | | | | |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 1 | - | - | 8 | 29.62 | - | - |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 2 | - | - | 7 | 25.93 | - | - |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 3 | - | - | 12 | 44.45 | - | - |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มครูแนะแนวเป็นเพศหญิงทั้งหมด (ร้อยละ 100) ส่วนใหญ่ อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 59.26 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 81.48 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 88.89 มีประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว

ร้อยละ 92.59 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามากกว่า 3 ปี ร้อยละ 62.96 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลาง (ร้อยละ 70.37) ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง (ร้อยละ 53.57) ครูประจำชั้นมี อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 51.85 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.97 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 92.59 มีประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว ร้อยละ 70.37 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 48.15 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลาง (ร้อยละ 77.78) ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง (ร้อยละ 51.85) เป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 29.63 มัธยมศึกษาปีที่ 2 ร้อยละ 25.93 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 44.44

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ในการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แยกวิเคราะห์เป็น ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม

ในการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม จากผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานในการบริหารงานแนะแนว เมื่อพิจารณาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการให้แรงกระตุ้น และด้านการประสานงาน มี 2 ด้านที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมินผล ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนว โดยภาพรวม

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน | $\bar{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1. ด้านการวางแผน | 2.58 | 0.75 | ค่อนข้างมาก |
| 2. ด้านการจัดสรร | 2.31 | 0.78 | ค่อนข้างน้อย |
| 3. ด้านการให้แรงกระตุ้น | 2.64 | 0.69 | ค่อนข้างมาก |
| 4. ด้านการประสานงาน | 2.85 | 0.68 | ค่อนข้างมาก |
| 5. ด้านการประเมินผล | 2.30 | 0.79 | ค่อนข้างน้อย |
| รวม | 2.54 | 0.74 | ค่อนข้างมาก |

**2. บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น จำแนกรายด้าน**

**2.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการวางแผน**

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการวางแผนดังแสดงในตารางที่ 4.3 พบว่าโดยภาพรวมของการบริหารงานด้านนี้ มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก 6 ข้อ และข้อที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยมี 3 ข้อ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว การจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานแนะแนว และการปรับปรุงแผนการดำเนินงานแนะแนว

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนว ด้านการวางแผน

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน( n = 54) | $\bar{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1.ส่งเสริมให้ครูแนะแนวศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ | 2.89 | 0.66 | ค่อนข้างมาก |
| 2.มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว | 2.56 | 0.72 | ค่อนข้างมาก |
| 3.มีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการ ดำเนินงานแนะแนว | 2.45 | 0.83 | ค่อนข้างน้อย |
| 4.จัดให้มีประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานแนะแนว | 2.34 | 0.77 | ค่อนข้างน้อย |
| 5.ให้การปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนว | 2.58 | 0.91 | ค่อนข้างมาก |
| 6.จัดให้มีการวางแผนดำเนินการงานแนะแนว อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 2.50 | 0.77 | ค่อนข้างมาก |
| 7.ปรับปรุงแผนการดำเนินงานแนะแนว อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 2.45 | 0.65 | ค่อนข้างน้อย |
| 8.สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการแนะแนว | 2.98 | 0.60 | ค่อนข้างมาก |
| 9.ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแนะแนว | 2.58 | 0.80 | ค่อนข้างมาก |
| รวม | 2.59 | 0.75 | ค่อนข้างมาก |

**2.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการจัดสรรทรัพยากร**

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการจัดสรรทรัพยากร ดังแสดงในตารางที่ 4.4 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยเกือบทุกข้อยกเว้นมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก 2 ข้อ คือ การจัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน และการแต่งตั้งครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนว ด้านการจัดสรรทรัพยากร

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน( n = 54) | $\bar{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1.จัดสรรให้มีจำนวนครูแนะแนวในอัตราส่วน ที่เหมาะสมกับนักเรียน | 2.43 | 0.91 | ค่อนข้างน้อย |
| 2.จัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติ | 2.52 | 0.79 | |
| ที่เหมาะสมกับงาน | 2.52 | 0.79 | ค่อนข้างมาก |
| 3.แต่งตั้งครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับงาน | 2.59 | 0.72 | ค่อนข้างมาก |
| 4.จัดให้มีคณะกรรมการแนะแนวตามความเหมาะสม | 2.24 | 0.65 | ค่อนข้างน้อย |
| 5.จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำนินงาน แนะแนวได้เหมาะสม | 2.30 | 0.77 | ค่อนข้างน้อย |
| 6. จัดหาครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการดำนินงานแนะแนว ได้เพียงพอ เช่น ตู้ โต๊ะ เครื่องวิดีทัศน์ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น | 2.19 | 0.90 | ค่อนข้างน้อย |
| 7.จัดสรรครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนว ได้เพียงพอ | 2.09 | 0.84 | ค่อนข้างน้อย |
| 8.จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนว ได้เพียงพอ | 2.22 | 0.75 | ค่อนข้างน้อย |
| 9.จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงาน แนะแนวได้เหมาะสม | 2.18 | 0.71 | ค่อนข้างน้อย |
| รวม | 2.31 | 0.78 | ค่อนข้างน้อย |

**2.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการให้แรงกระตุ้น**

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการด้านการให้แรงกระตุ้นดังแสดงในตารางที่ 4.5 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมากเกือบ

ทุกข้อ 2 ข้อที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย คือ ประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูแนะแนวได้ตามความเหมาะสม เช่น พาหนะรับ-ส่ง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนว ด้านการให้แรงกระตุ้น

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน( n = 54) | $\bar{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1. ประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็น ของงานแนะแนว | 2.43 | 0.65 | ค่อนข้างน้อย |
| 2. ส่งเสริมให้ครูแนะแนวได้ร่วมสนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานแนะแนว | 2.74 | 0.81 | ค่อนข้างมาก |
| 3. เปิดโอกาสให้ครูแนะแนวได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการดำเนินงานแนะแนว | 2.81 | 0.63 | ค่อนข้างมาก |
| 4. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูแนะแนวเมื่อมีปัญหาในการดำเนินงาน | 2.93 | 0.61 | ค่อนข้างมาก |
| 5. สนับสนุนและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครูแนะแนว | 2.56 | 0.69 | ค่อนข้างมาก |
| 6. ให้ความเชื่อถือและยอมรับในผลงานที่ครูแนะแนวปฏิบัติ | | | |
| 7. ส่งเสริมให้ครูแนะแนวได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 2.52 | 0.70 | ค่อนข้างมาก |
| 8. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูแนะแนวได้ตามความเหมาะสม เช่น พาหนะรับ-ส่ง โทรศัพท์ความสะดวกและความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น | 2.35 | 0.79 | ค่อนข้างน้อย |
| 9. สนับสนุนให้ครูแนะแนวจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม | 2.63 | 0.68 | ค่อนข้างมาก |
| รวม | 2.64 | 0.69 | ค่อนข้างมาก |

**2.4 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการประสานงาน**

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการประสานงานดังตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทุกข้อ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการประสานงาน

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน( n = 54) | $\bar{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1.ประชาสัมพันธ์งานแนะแนวให้แก่บุคลากรในโรงเรียน | 2.50 | 0.80 | ค่อนข้างมาก |
| 2.ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนว กับบุคลากรของโรงเรียน | 2.71 | 0.82 | ค่อนข้างมาก |
| 3.สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ในการดำเนินงานแนะแนว | 2.78 | 0.85 | ค่อนข้างมาก |
| 4.เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูแนะแนวกับนักเรียน | 3.07 | 0.58 | ค่อนข้างมาก |
| 5.ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนว กับนักเรียน | 3.06 | 0.63 | ค่อนข้างมาก |
| 6.ประชาสัมพันธ์งานแนะแนวกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน เช่น อนามัย สาธารณสุข ประชาสงเคราะห์จังหวัด สำนักแรงงานจังหวัด เป็นต้น | 2.78 | 0.67 | ค่อนข้างมาก |
| 7.อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ | 2.89 | 0.64 | ค่อนข้างมาก |
| 8. เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูแนะแนว กับผู้ปกครอง | 2.98 | 0.50 | ค่อนข้างมาก |
| 9.ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนว กับผู้ปกครอง อย่างสม่ำเสมอ | 2.86 | 0.63 | ค่อนข้างมาก |
| รวม | 2.84 | 0.68 | ค่อนข้างมาก |

**2.5 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการประเมินผล**

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวด้านการประเมินผลดังแสดงในตารางที่ 4.7 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยเกือบทุกข้อยกเว้นมีการปฏิบัติค่อนข้างมาก 2 ข้อ คือ การกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน และการรับฟังความคิดเห็นและ/ หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว เช่น มีตู้รับฟังความคิดเห็น มีการประชุม ปรึกษาหารือ เป็นต้น

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบทบาทในการบริหารงานแนะแนวด้านการประเมินผล

| บทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียน( n = 54) | $\overline{X}$ | S.D | ความหมาย |
|---|---|---|---|
| 1.กำหนดบุคลากรทำหน้าที่ประเมินผล การดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน | 2.15 | 0.81 | ค่อนข้างน้อย |
| 2.กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน | 2.52 | 0.75 | ค่อนข้างมาก |
| 3.กำหนดรูปแบบ วิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน | 2.26 | 0.74 | ค่อนข้างน้อย |
| 4.ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ | 2.37 | 0.84 | ค่อนข้างน้อย |
| 5.ประเมินผลด้านบุคลากรผู้ดำเนินงานแนะแนว | 2.15 | 0.86 | ค่อนข้างน้อย |
| 6.ประเมินผลด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานแนะแนว | 2.10 | 0.71 | ค่อนข้างน้อย |
| 7.ประเมินผลด้านอาคารสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานแนะแนว | 2.02 | 0.75 | ค่อนข้างน้อย |
| 8. รับฟังความคิดเห็นและ/หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว เช่นมีตู้รับฟังความคิดเห็น มีการประชุม ปรึกษาหารือ เป็นต้น | 2.56 | 0.82 | ค่อนข้างมาก |
| 9.แจ้งผลการดำเนินงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ | 2.45 | 0.84 | ค่อนข้างน้อย |
| รวม | 2.29 | 0.79 | ค่อนข้างน้อย |

# บทที่ 5
# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผลและเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

## 1. สรุปการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พอจะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม

1.1.2 เพื่อศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น จำแนกรายด้าน

**1.2 วิธีดำเนินการวิจัย**

***1.2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง***

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน รวม 27 คน ส่วนครูประจำชั้นในช่วงชั้นที่ 3 (ระดับชั้น ม. 1- 3) นั้นใน 27 โรงเรียนมีครูทั้งหมด 102 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากมาโรงเรียนละ 1 คน ได้ 27 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 54 คน

***1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย***

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือของธารี กอเด็ม ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นที่มีต่อบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

วางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการให้แรงกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ

*1.2.3 การเก็บรวมรวมข้อมูล*

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัด

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พร้อมแบบสอบถามไปติดต่อกับโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยจะไปเก็บข้อมูลและขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูแนะแนวประจำโรงเรียนและครูประจำชั้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บกลับคืนด้วยตนเอง ส่วนโรงเรียนที่อยู่ไกล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมซองที่ติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเรียบร้อยแล้วส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด

*1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล*

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากประชากรที่เป็นครูแนะแนว และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประจำชั้นไปตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจให้คะแนน ลงรหัสแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติร้อยละ

2) วิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นโดยภาพรวม โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้นจำแนกรายด้าน โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**1.3 สรุปผลการวิจัย**

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของประชากร ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูแนะแนวและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูประจำชั้นในอัตราส่วนที่เท่ากันในกลุ่มครูแนะแนวเป็นเพศหญิงทั้งหมด (ร้อยละ 100) ส่วนใหญ่ อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 59.26 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อย

ละ 81.48 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 88.89 มีประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว ร้อยละ 92.59 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามากกว่า 3 ปี ร้อยละ 62.96 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลาง (ร้อยละ 70.37) ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง ร้อยละ 53.57 ในกลุ่มครูประจำชั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.48 มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 51.85 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.97 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 92.59 มีประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว ร้อยละ 70.37 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 48.15 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลาง ร้อยละ 77.78 ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง ร้อยละ 51.85 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประจำชั้นปฏิบัติงานอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 44.44

1.3.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น

1) ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการให้แรงกระตุ้น และด้านการประสานงาน มี 2 ด้านที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และ ด้านการประเมินผล

2) ผลการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

**(1) ด้านการวางแผน** พบว่าโดยภาพรวมของการบริหารงานด้านนี้ มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมากเป็นส่วยใหญ่ ส่วนที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว การจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานแนะแนว และการปรับปรุงแผนการดำเนินงานแนะแนว

**(2) ด้านการจัดสรรทรัพยากร** พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยเกือบทุกข้อยกเว้นมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมากในเรื่อง การจัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน และการแต่งตั้งครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน

**(3) ด้านการให้แรงกระตุ้น** พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมากเกือบทุกข้อ ข้อที่มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย คือ ประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูแนะแนวได้ตามความเหมาะสม เช่น พาหนะรับ-ส่ง

**(4) ด้านการประสานงาน** พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ

**(5) ด้านการประเมินผล** พบว่าโดยภาพรวมมีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยเกือบทุกข้อยกเว้นมีการปฏิบัติค่อนข้างมากในเรื่อง การกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน และการรับฟังความคิดเห็นและ/ หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว เช่น มีตู้รับฟังความคิดเห็น มีการประชุม ปรึกษาหารือ เป็นต้น

## 2. อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิเคราะห์บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากตาราง 4.1 ทำให้เห็นว่าครูแนะแนววุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน ไม่มีประสบการณ์ในการศึกษา และการฝึกอบรมทางด้านงานแนะแนว ทั้งครูแนะแนว และครูประจำชั้น รวม 10 คน ให้ความสำคัญ และเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวปานกลางกับน้อย จึงทำน้อย

งานแนะแนวเป็นวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนี้ จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษา ฝึกฝนอบรมมาโดยเฉพาะ จึงจะสามารถทำงานแนะแนวให้บังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับคุณสมบัติของครูแนะแนวนั้น กรมวิชาการ ได้กำหนดไว้ว่าอย่างน้อยควรจะมี 3 ประการ คือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการแนะแนว และคุณสมบัติบางประการที่จำเป็น (กรมวิชาการ 2521 : 16) ส่วนครูประจำชั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ในการปรับตัวของนักเรียน ครูประจำชั้นทำหน้าที่ทั้งอบรม สั่งสอน ปกครอง และให้การแนะแนวนักเรียนของตนเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุก ๆ ทาง ตลอดทั้งช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ฉะนั้นครูประจำชั้นจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน(พนม ลิ้มอารีย์ 2548 :265)

2.2 จากตารางที่ 4.2 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวโดยภาพรวม มีค่าระดับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก แต่ค่อนข้างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมินผล การจัดสรรทรัพยากรคือการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ของการแนะแนวให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินผลงาน เป็นการติดตาม การวัดผล และการลงสรุปผลการดำเนินงาน ในการบริหารการแนะแนวควรจะได้มีการประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยตลอด ทั้งประเมินขณะดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข และประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อสรุปความสำเร็จของงาน ส่วนการประเมินผลงานจะทำให้ได้ทราบว่าการดำเนินงานตามแผนเป็นอย่างไร มีความราบรื่นเพียงใด มีปัญหาอะไรบ้าง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ในประเด็นนี้ วรภัทร์ ภู่เจริญ (2541 : 27) กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะได้เปลี่ยนแผนได้ทัน การนำผลการประเมินมาพิจารณาหาสาเหตุข้อบกพร่อง แสวงหาวิธีการเพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น การตัดสินใจว่าขั้นตอนการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือต้องแก้ไขปรับปรุง ถือว่าเป็นการเปิดใจยอมรับการประเมิน และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาให้การทำงานบริหารดียิ่งขึ้น

2.3 จากตารางที่ 4.3 พบว่าในด้านการวางแผน โดยภาพรวมค่อนข้างมาก แต่ค่อนข้างน้อย 3 ข้อคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานแนะแนว และปรับปรุงแผนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โกศล มีคุณ(2544:368-370) กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนวสามารถอธิบายองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้ การวางแผน งานแนะแนวเป็นงานที่มีหลากหลายภารกิจ หลากหลายกิจกรรม บางกิจกรรมทำกับกลุ่มเป้าหมายบางคน บางกิจกรรมทำกับกลุ่มเป้าหมายทุกคน กิจกรรมใช้เวลาที่ต่าง ๆ กัน จัดในช่วงต่าง ๆ กัน บางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย บางครั้งต้องใช้งบประมาณ ความหลากหลายเหล่านี้จะเข้ารูปเข้ารอย ดำเนินไปด้วยดีอย่างไม่มีปัญหาหรือขาดตกบกพร่องน้อยที่สุด ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี การวางแผนจึงครอบคลุมถึง บุคคลากร อุปกรณ์ งบประมาณ และวิธีการด้วย

2.4 จากตารางที่ 4.4 พบว่าในด้านการจัดสรรทรัพยากรโดยภาพรวมค่อนข้างน้อย มีค่อนข้างมาก 2 ข้อ คือ การจัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน และ การแต่งตั้งครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญในด้านการจัดสรรทรัพยากรด้วยเพราะการมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเช่น มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานให้เพียงพอ มีสถานที่สำหรับใช้เป็นห้องแนะแนวเป็นสัดส่วน มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานแนะแนวเพียงพอ จัดสรรให้มีจำนวนครูแนะแนวในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับนักเรียน จัดให้มี

คณะกรรมการแนะแนวตามความเหมาะสม ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ กอร์ทั่น (Gorton 1983:387-388) กล่าวว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนวให้เพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานให้เพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพ คำกล่าวนี้สอดคล้องกับกรมวิชาการ(2537 : 12) ที่กล่าวว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่งานแนะแนวของโรงเรียน เช่น จัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่าย จัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์สำหรับงานแนะแนว ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการให้ ไม่มอบหมายงานที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ ฯลฯ เป็นต้น นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.5 จากตารางที่ 4.5 พบว่าในด้านการให้แรงกระตุ้น โดยภาพรวมค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย 2 ข้อ คือ การประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูแนะแนวได้ตามความเหมาะสม เช่น พาหนะรับ-ส่ง โทรศัพท์ การให้แรงกระตุ้นเป็นการสนับสนุนให้กำลังใจทีมงาน หรือบุคคลากรผู้ร่วมงาน มีการเสริมแรงในโอกาสอันควร เป็นการเชื่อมโยง การร่วมมือกันในฝ่าย ในศูนย์แนะแนว หรือการประสานกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอก เช่น ศูนย์แนะแนวโรงเรียนอาจประสานกับครู อาจารย์ประจำชั้น หรือประสานกับผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมหรือบริการของศูนย์แนะแนว

2.6 จากตารางที่ 4.6 พบว่าในด้านการประสานงานค่อนข้างมากทุกข้อ แต่ถ้าผู้บริหารขาดการประชุมชี้แจงให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว เพื่อดำเนินให้มีมติที่นำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน (โกศล มีคุณ 2544 : 316)

2.7 จากตารางที่ 4.7 พบว่าในด้านการประเมินผลโดยภาพรวมค่อนข้างน้อย มีค่อนข้างมากอยู่ 2 ข้อ คือ การกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน และด้านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว ทั้งนี้เพราะการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลสอดคล้องกับการกำหนดตารางเรียน การสอนกิจกรรมแนะแนวซึ่งจัดไว้สัปดาห์ละ 1 คาบ ส่วนด้านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง จึงต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน (พนม ลิ้มอารีย์ 2548 : 264)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดบุคคลหนึ่งที่จะผลักดันให้งานแนะแนวของโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการคัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่องานแนะแนว จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และใช้หลักการ

บริหารงานที่เหมาะสม ดังที่ กรมวิชาการ (2537 :12) กล่าวว่างานแนะแนวของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความเห็นและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนว เพราะเมื่อผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวแล้วจึงพร้อมที่จะริเริ่ม สนับสนุนและพัฒนางานแนะแนวอยู่เสมอ โดยการชี้แจงและทำความเข้าใจกับคณะครูและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว ความจำเป็นในการจัดงานแนะแนว วิธีการดำเนินงานและการขอความร่วมมือจากแต่ละฝ่าย อำนวยความสะดวกให้แก่งานแนะแนวของโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี เป็นต้น

## 3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่จะเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและทำการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากข้อค้นพบที่ว่าครูแนะแนวและครูประจำชั้นให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนวปานกลาง ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวแก่ครูแนะแนวและครูประจำชั้นเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น ทักษะ และความเชื่อมั่นในงานแนะแนว โดยการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ และมีชื่อเสียงทางการแนะแนว

3.1.2 ควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานแนะแนวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 จัดสรรทรัพยากร เช่น จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆให้แก่บริการแนะแนว จัดตั้งงบประมาณสำหรับใช้จ่ายในโครงการจัดบริการแนะแนว

3.1.4 จัดให้มีการประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัญหา และความต้องการในการจัดงานแนะแนวของครูแนะแนวและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การวิจัยทางด้านการแนะแนวยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจัง ทั้งในด้านงบประมาณอุดหนุน ความคิดสร้างสรรค์ในงานวิจัย ตลอดจนมองไม่เห็นคุณค่าของการวิจัย

3.2.3 ควรจัดให้มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโรงเรียนต้นแบบทางการแนะแนวอย่างน้อยเครือข่ายละ1 โรงเรียน เพื่อเป็นศูนย์กลางการวางแผน การประสานงาน และการเผยแพร่ผลงานด้านแนะแนวของเครือข่ายโรงเรียน

3.2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวและการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม/สัมมนาผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนวและครูประจำชั้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานแนะแนว กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานแนะแนวและสามารถบริหารและดำเนินงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


โกศล มีคุณ (2544 ) "การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและวิชาการด้านการแนะแนว" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัย ทางการแนะแนว* หน่วยที่ 15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

_____. (2544) "หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนว* หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

_____. (2546)"การบริหารงานแนะแนว" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตการแนะแนว* หน่วยที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขนิษฐา บุญดิเรก (2546)" กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ ของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ " ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2536) *คู่มือการนิเทศและติดตามงานแนะแนวของโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

จารุวรรณ พุฑฒิบัณฑิต (2537) "การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เชิดชู กาฬวงศ์ (2539) "เสียงจากแดนไกลขยายโอกาสต้องมีแนะแนว" *วารสารแนะแนว* (ฉบับที่ 162) หน้า 7 – 8

ธารี กอเด็ม (2541) "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร อนงศิลป์การพิมพ์

บุญประสิทธิ์ กนกสิงห์ (2533) "การบริหารกับการจัดระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา* หน่วยที่ 4 หน้า 123-151 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสิทธิ์ พงษ์อักษร (2537) "การศึกษาการปฏิบัติงานบริการแนะแนวของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา" ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

ประหยัด ทองมาก (2533) "การจัดกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษา" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา* หน่วยที่ 9 หน้า 349-383 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

_____. (2535"การแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา" *วารสารแนะแนว* หน้า 18 – 24

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2533) "สัมมนาการบริหารด้านการแนะแนว" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการแนะแนว* หน่วยที่ 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พนม ลิ้มอารีย์ (2548) *การแนะแนวเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ฉิชา (นามแฝง) (2534) "ท่านถามเราตอบ" *วารสารแนะแนว* 25 หน้า 55

มุกดา สุคนธโอสถ (2533) "การศึกษาการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วชิรญา บัวศรี (2533) "แนวคิดและการจัดบริการแนะแนวในระดับประถมศึกษา" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวในระดับประถมศึกษา* หน่วยที่ 1 หน้า 4-44 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัลลภ กันทรัพย์ (2537) *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา* เอกสารประกอบการประชุมโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

วิชาการ,กรม,กระทรวงศึกษาธิการ (2545) แผนพัฒนาการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. (2545 - 2549) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

_____. (2537) *คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา* เอกสารสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ศาสนา

_____. (2537) *เอกสารการสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา: คู่มือการนิเทศงานแนะแนวในโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ศาสนา

_____. (2545) *คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน* เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)

วิชาการ,กรม,กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ชุดการศึกษาด้วยตนเอง : *การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)

_____. (2546) ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: *การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่2 ครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)

_____. (2521) *คู่มือการแนะแนวตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ด โปรดักชั่น

_____. (2546) *มาตรฐานการแนะแนว* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ)

_____. (2545) รายงานการวิจัยสรุปเรื่องการำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของการแนะแนวมิติใหม่ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

วินิจ เกตุขำ (2544) "สัมมนาการแนะแนวในสถานศึกษา" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการสัมมนาทางการแนะแนว* หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สถิต วงศ์สวรรค์ (2531) *จิตวิทยาการแนะแนว* กรุงเทพมหานคร บำรุงศาสตร์

สำลี รักษ์สุทธิ *ตารางวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดเรืองแสงการพิมพ์ (ม.ป.ป.)

สุขพัชรา ซิ้มเจริญ (2545) *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน* ชุดปฏิรูปการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ประสานมิตร

อาภา ถนัดช่าง (2539) "รูปแบบและแนวทางพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา" *วารสารแนะแนว* หน้า 9-5

อรพิน บัวอินทร์ (2540) "การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

## หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0522.16(บ)/ 44

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

19 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

เนื่องด้วย นางอาภรณ์ ยืนนาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูแนะแนวและครูประจำชั้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2503 2870
โทรสาร 0 2503 3566-7

ที่ ศธ 0522.16(บ)/ 44

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

19 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

เนื่องด้วย นางอาภรณ์ ยืนนาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูประจำชั้น ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระโดยจัดส่งด้วยตนเอง ทั้งนี้จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2503 2870
โทรสาร 0 2503 3566-7

# ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** บทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

.....

**คำชี้แจง:**

1. งานวิจัยนี้มีวัตุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทรรศนะของครูแนะแนวและครูผู้สอน แบบทดสอบแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามทรรศนะของท่าน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางอาภรณ์ ยืนนาน
นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง/หน้าที่ของท่านในปัจจุบัน
   - ( ) ครูผู้สอน
   - ( ) ครูแนะแนว
2. เพศ
   - ( ) ชาย
   - ( ) หญิง
3. อายุ
   - ( ) 21- 30 ปี
   - ( ) 31- 40 ปี
   - ( ) 41- 50 ปี
   - ( ) 51- 60 ปี
4. อายุราชการ
   - ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
   - ( ) 5- 15 ปี
   - ( ) 16 ปีขึ้นไป
5. วุฒิทางการศึกษา
   - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
6. ประสบการณ์ในการศึกษาและ/หรือการอบรมทางด้านงานแนะแนว
   - ( ) มี
   - ( ) ไม่มี

7.ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

   - ( ) น้อยกว่า 1 ปี
   - ( ) ตั้งแต่ 1- 3 ปี
   - ( ) มากกว่า 3 ปี

8. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแนะแนว

( ) มาก

( ) ปานกลาง

( ) น้อย

9. โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของงานแนะแนว

( ) มาก

( ) ปานกลาง

( ) น้อย

10. ครูประจำชั้น

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 1

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 2

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 3

.....

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**คำชี้แจง :** โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวตามข้อความนั้นในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของการปฏิบัติงาน ดังนี้

มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวมาก ให้ขีด / ลงในช่องมาก
มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวค่อนข้างมาก ให้ขีด / ลงในช่องค่อนข้างมาก
มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวค่อนข้างน้อย ให้ขีด / ลงในช่องค่อนข้างน้อย
มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนวน้อย ให้ขีด / ลงในช่องน้อย
ไม่มีบทบาทในการบริหารงานแนะแนว ให้ขีด / ลงในช่องไม่มีเลย

| ข้อที่ | บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย | ไม่มีเลย |
| 1 | บทบาทด้านการวางแผน ส่งเสริมให้ครูแนะแนวศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของนักเรียน | | | | | |
| 2 | มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 3 | มีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 4 | จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 5 | ให้การปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนงานแนะแนว | | | | | |
| 6 | จัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อที่ | บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย | ไม่มีเลย |
| 7 | บทบาทด้านการวางแผน(ต่อ) ปรับปรุงแผนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | |
| 8 | สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการแนะแนวของโรงเรียน | | | | | |
| 9 | ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแนะแนว | | | | | |
| 10 | บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร จัดสรรให้มีจำนวนครูแนะแนวในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | |
| 11 | จัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน | | | | | |
| 12 | แต่งตั้งครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน | | | | | |
| 13 | จัดให้มีคณะกรรมการแนะแนวตามความเหมาะสม | | | | | |
| 14 | จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนวได้เหมาะสม | | | | | |
| 15 | จัดหาครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนวได้เพียงพอ(เช่น ตู้ โต๊ะ เครื่องวีดีทัศน์ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น | | | | | |
| 16 | จัดสรรครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนวได้เหมาะสม | | | | | |
| 17 | จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนวได้เพียงพอ | | | | | |
| 18 | จัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานแนะแนวได้เหมาะสม | | | | | |

| ข้อที่ | บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย | ไม่มีเลย |
| 19 | บทบาทด้านการให้แรงกระตุ้น ประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว | | | | | |
| 20 | ส่งเสริมให้ครูแนะแนวได้ร่วมสนทนาทางวิชาการและปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานแนะแนว | | | | | |
| 21 | เปิดโอกาสให้ครูแนะแนวได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 22 | ให้ความช่วยเหลือแก่ครูแนะแนวเมื่อมีปัญหาในการดำเนินงาน | | | | | |
| 23 | จัดหาครูแนะแนวโดยเน้นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน | | | | | |
| 24 | สนับสนุนและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครูแนะแนว | | | | | |
| 25 | ส่งเสริมให้ครูแนะแนวได้รับความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 26 | จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูแนะแนวตามความเหมาะสม(เช่น พาหนะรับ-ส่ง โทรศัพท์ ความสะดวกและความปลอดภัยในการ | | | | | |
| 27 | สนับสนุนให้ครูแนะแนวจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม | | | | | |
| 28 | บทบาทด้านการประสานงาน ประชาสัมพันธ์งานแนะแนวให้แก่บุคคลากรในโรงเรียน | | | | | |
| 29 | ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนวกับบุคลากรของโรงเรียน | | | | | |

| ข้อที่ | บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย | ไม่มีเลย |
| 30 | สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 31 | เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูแนะแนวกับนักเรียน | | | | | |
| 32 | ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนวกับนักเรียน | | | | | |
| 33 | ประชาสัมพันธ์งานแนะแนวกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน(เช่น อนามัย สาธารณสุข ประชาสงเคราะห์จังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นต้น | | | | | |
| 34 | อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ | | | | | |
| 35 | เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูแนะแนวกับผู้ปกครอง | | | | | |
| 36 | ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างครูแนะแนวกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 37 | บทบาทด้านการประเมินผล กำหนดบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน | | | | | |
| 38 | กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน | | | | | |
| 39 | กำหนดรูปแบบ วิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจนน | | | | | |
| 40 | ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนว | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย | ไม่มีเลย |
| | บทบาทด้านการประเมินผล(ต่อ) | | | | | |
| 41 | ประเมินผลด้านบุคลากรผู้ดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 42 | ประเมินผลด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 43 | ประเมินผลด้านอาคาร สถานที่ ที่ใช้ในการดำเนินงานแนะแนว | | | | | |
| 44 | รับฟังความคิดเห็นและ/หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว(เช่น มีตู้รับฟังความคิดเห็น มีการประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น) | | | | | |
| 45 | แจ้งผลการดำเนินงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ | | | | | |

ขอบคุณมาก

# ภาคผนวก ค

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของ สพท.สฎ. 1 (ข้อมูล 1 มี.ค./2550)

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ครูแนะแนว (ประชากร) | ครูประจำชั้น (กลุ่มตัวอย่าง) | จำนวนนักเรียน ระดับ ม.ต้น |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | บ้านคลองนามิตรภาพที่ 201 | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 63 |
| 2 | บ้านคลองสระ | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 100 |
| 3 | บ้านแม่โมกข์ | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 58 |
| 4 | บ้านศิลางาม | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 18 |
| 5 | บ้านห้วยโศก | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 55 |
| 6 | วัดกงตาก | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 119 |
| 7 | วัดเขาพระนิ่ม | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 106 |
| 8 | วัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 347 |
| 9 | วัดบ้านใน | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 29 |
| 10 | วัดแสงประดิษฐ์ | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 58 |
| 11 | ชุมชนบ้านนางกำ | กาญจนดิษฐ์ | 1 | 1 | 40 |
| 12 | บ้านโฉลกหลำ | เกาะพะงัน | 1 | 1 | 39 |
| 13 | บ้านเกาะพลวย | เกาะสมุย | 1 | 1 | 24 |
| 14 | บ้านหน้าค่าย | เกาะสมุย | 1 | 1 | 71 |
| 15 | บ้านอ่างทอง | เกาะสมุย | 1 | 1 | 256 |
| 16 | วัดภูเขาทอง | เกาะสมุย | 1 | 1 | 105 |
| 17 | บ้านคลองราม | ดอนสัก | 1 | 1 | 55 |
| 18 | วัดดีรีวง | ดอนสัก | 1 | 1 | 87 |
| 19 | นิคมสร้างตนเอง | เมือง | 1 | 1 | 180 |
| 20 | บ้านดอนเกลี้ยง | เมือง | 1 | 1 | 69 |
| 21 | บ้านทอนหญ้าปล้อง | เมือง | 1 | 1 | 55 |
| 22 | บ้านบางใหญ่ | เมือง | 1 | 1 | 159 |
| 23 | บ้านโพหวาย | เมือง | 1 | 1 | 408 |
| 24 | วัดกลางใหม่ | เมือง | 1 | 1 | 216 |
| 25 | วัดบางใบไม้ | เมือง | 1 | 1 | 148 |
| 26 | วัดโพธิ์นิมิต | เมือง | 1 | 1 | 202 |
| 27 | วัดสมหวัง | เมือง | 1 | 1 | 130 |
| รวม | | | 27 | 27 | 3197 |

# ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|---|---|
| **ชื่อ** | นางอาภรณ์ ยืนนาน |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 23 ธันวาคม 2491 |
| **สถานที่เกิด** | อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| **ประวัติการศึกษา** | ศษ.ม (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2545 |
| **สถานที่ทำงาน** | โรงเรียนบ้านอ่างทอง(วันครู 2502) อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| **ตำแหน่ง** | ครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ. 3 (อาจารย์ 3 ระดับ 8) |