

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

โดย

นางสาวชุลีกร แก้วระยับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-464-962-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING
THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF SAMUTSAKHON EDUCATION SERVICE AREA

By

Chuleekorn Kaewrayap

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2005

ISBN 974-464-962-3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง“พฤติกรรมกรรมการบริหาร
ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสาคร” เสนอโดย นางสาวชุลีกร แก้วระยับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสาข์ จิตวิตร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย

3. อาจารย์ ดร.วิชนี เชาว์ดำรงค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิชนี เชาว์ดำรงค์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นันทิกา เข้มสรวล)

...../...../.....

K 44252306 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : พฤติกรรมการบริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนว

ชูลีกร แก้วระยับ : พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร (THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAMUTSAKHON EDUCATION SERVICE AREA) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร, รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย และ อ.ดร.วิชณีย์ เซาว์ดำรงศักดิ์. 176 หน้า. ISBN 974-464-962-3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ประชากรประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครูแนะแนว จำนวน 103 คน และครูที่ปรึกษา จำนวน 103 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) และการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ตามแนวคิดของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมาย และการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

K. 44252306 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR / GUIDANCE PERFORMANCE

CHULEEKORN KAEWRAYUB : THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAMUTSAKHON EDUCATION SERVICE AREA. : THESIS ADVISORS : ASSOC. PROF. CHAUNCHOM CHINATANGKUL, Ph.D., ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D. AND WACHANEE CHAUDUMRONG, Ph.D. 176 pp. ISBN 974-464-962-3

The purposes of this research were to determine : 1) the administrative behavior of school directors in the Office of Samutsakhon Education Service Area. 2) the guidance performance of school in the Office of Samutsakhon Education Service Area. and 3) the administrative behavior of school directors affecting the guidance performance in school under the office of Samutsakhon Education Service Area. The samples were consisted of 103 schools in Samutsakhon Education Service Area. The respondents were 412 teachers. They were composed of 103 administrators, 103 vice-directors, 103 guidance teachers and 103 advisors. The instruments employed in this study was a questionnaire about the administrative behavior based on the theory of Likert and guidance performance based on the Department of Curriculum and Instructure Development. The data were analyzed through the application of frequency (f), percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows :

1. The administrative behavior of school directors in the Office of Samutsakhon Education Service Area were at a high level in overall and each aspect.
2. The guidance performance of schools in the office Samutsakhon Education Service Area were at a high level in overall and each aspect.
3. The administrative behavior of school affected the guidance performance of school in Office of Samutsakhon Education Service Area were interaction and influence, goal setting, controlling performance, performance goal and training.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2005

Student's signature

Thesis Advisors' sigatures 1 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย อาจารย์ ดร.วัชณีย์ เชาว์ดำรงค์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร และรองศาสตราจารย์นันทิกา แย้มสรวล ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จเรียบร้อยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้แนวคิด แนวทางในการทำวิจัยและให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สมพิศ วงศ์ใหญ่ อาจารย์กมล ปิยภัณฑ์ อาจารย์สรรเสริญ ขวัญดี อาจารย์ศิริลักษณ์ ทองวัช และอาจารย์อมรา สุวรรณเจริญสุข ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัยให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณน้ำใจที่ได้รับจากเพื่อนภาคบริหารการศึกษาทุกท่าน โดยเฉพาะอาจารย์วัชรชัย ศรีนิเวศน์ ที่ช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จเป็นรูปเล่มสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
คำถามของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
ขอบข่ายของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
พฤติกรรมการบริหาร	13
คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา	13
ภาวะผู้นำ	16
การจูงใจ	19
กระบวนการติดต่อสื่อสาร	23
การตัดสินใจ	26
สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ	33
การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศ	67

บทที่		
	งานวิจัยต่างประเทศ	73
	สรุป	76
3	วิธีดำเนินการวิจัย	77
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	77
	ระเบียบวิธีวิจัย	78
	แผนแบบการวิจัย	78
	ประชากร	78
	กลุ่มตัวอย่าง	79
	ตัวแปร	79
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
	การสร้างเครื่องมือ	83
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	84
	สรุป	86
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ในสถานศึกษาฯ	90
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการแนะแนวในสถานศึกษา	109
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	123
	สรุปผลการวิจัย	123
	การอภิปรายผล	125
	ข้อเสนอแนะของการวิจัย	133
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	133
บรรณานุกรม	135

บทที่	
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย	143
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	147
ภาคผนวก ค รายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือ(try out)	149
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	151
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	156
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่น	171
ประวัติผู้วิจัย	176

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	79
2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม	90
4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	91
5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านแรงจูงใจ (X_2)	93
6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3)	94
7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ที่มีต่อกัน (X_4)	95
8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5)	96
9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือ การสั่งการ (X_6)	97

ตารางที่	หน้า
10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	99
11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (X_8)	100
12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงาน งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม	101
13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติ งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)	102
14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติ งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร งานสารสนเทศ (Y_2)	104
15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติ งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร งานให้คำปรึกษา (Y_3)	105
16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติ งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4)	107
17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติ งานแนะแนวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร งานติดตามและประเมินผล (Y_5)	108
18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร	110

19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ในภาพรวม	111
20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา งานศึกษารวบรวมข้อมูล	112
21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา งานสารสนเทศ	114
22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา งานให้คำปรึกษา	115
23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ	117
24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา งานติดตามและประเมินผล	118

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ขอบข่ายของการวิจัย	10
2 ขอบเขตของการวิจัย	11
3 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงตามทฤษฎีจุงใจ ในการปฏิบัติงานของมาสโลว์.....	22
4 กระบวนการตัดสินใจของกริฟฟิทส์	30
5 ความต่อเนื่องของพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหาร	32
6 โครงสร้างองค์กรแนวนอน	55
7 แผนภูมិระบบการดำเนินงานแนวนอน	61
8 แผนภูมิสรุปผลการวิเคราะห์การถอดยพหุคุณพฤติกรรมกรบริหารของ ผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนวนอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.....	121

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษานั้นเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานการพัฒนาร่างกายตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของการจัดการศึกษา²

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย ทำให้ความเป็นอยู่ สภาพการดำเนินชีวิตของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมฟุ้งเฟ้อ การเลียนแบบ การแพร่ระบาดของสารเสพติด การก่ออาชญากรรม การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุสำคัญ คือ บุคคลไม่รู้จักตนเอง และสภาพแวดล้อมที่ตีโพย ตีพานักการตัดสินใจแก้ปัญหา และไม่สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยเฉพาะเยาวชนที่ยังเป็นวัยเรียนที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เป็นเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำเป็นที่สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จุดหมายของการแนะแนวเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนมีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศิลธรรม จริยธรรม รู้จักคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเองในช่วงวิกฤติ สามารถวางแผน

¹กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 1-3.

²กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 1.

การศึกษาต่อและพัฒนางานสู่โลกอาชีพได้ รวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การแนะแนวจึงเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนโดยองค์รวม ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ ให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ บูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตไทยได้อย่างเหมาะสม

การแนะแนวในสถานศึกษาจึงควรมีระบบมากขึ้น โดยให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพมาพัฒนาผู้เรียน³ การดำเนินงานแนะแนวให้สนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการแนะแนวและการบริหารจัดการตามแผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่เน้นการแนะแนวมิติใหม่ซึ่งเป็นการแนะแนวเชิงรุกที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคง โดยการมีส่วนร่วมและประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขได้เต็มศักยภาพ⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ท่ามกลางสภาพสังคมปัจจุบัน นับเป็นสิ่งยากยิ่ง โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบโดยตรงและโดยทางอ้อมต่อการดำรงชีวิตของคนทุกเพศ ทุกช่วงวัยของชีวิต ปัญหาสังคมได้ทวีความซับซ้อนรุนแรงขึ้นทุกขณะ มีสาเหตุสำคัญคือ บุคคลไม่รู้จักตนเองและสภาพแวดล้อมที่ดีพอ ขาดทักษะการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาและไม่สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งจำเป็นที่สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอยู่ในภาวะวิกฤต ประชาชาติมีปัญหามากมายส่งผลกระทบต่อสังคมเกิดความเครียดทำให้ครอบครัว ว่าง พ่อ แม่ ลูก ต้องห่างเหินกัน เด็กมีปัญหามากขึ้น ต้องทำงานหารายได้เลี้ยงชีพ ทำให้เด็กขาดที่พึ่ง ครูจึงเป็นที่พึ่งที่สำคัญรองจากพ่อแม่⁵

³ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 14.

⁴ เรื่องเดียวกัน, 2.

⁵ สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, หลักสูตรเทคนิคการแนะแนวและการให้คำปรึกษาสำหรับครูอาจารย์ที่ปรึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชั้นพรีนติ้ง), 1.

จากสภาพต่างๆ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประเทศไทยยังอยู่บนรากฐานที่ไม่สมดุล อยู่ในสถานะที่น่าเป็นห่วง ขาดภูมิคุ้มกันและไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องได้รับการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนาให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างรู้เท่าทันปลอดภัยและมีความสุขดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานไว้ในหนังสือคู่มือการบริหารจัดการแนะแนวว่า ปัญหาเยาวชนในบ้านเมืองมีมากขึ้น สาเหตุเพราะ ไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควรและขาดที่พึ่ง ขาดผู้ให้ความรู้และคำแนะนำ จึงกลายเป็นปัญหาแก่สังคม เป็นหน้าที่ครู อาจารย์และผู้บริหารจะต้องแนะแนวทางความประพฤติและจิตใจ อบรมด้วยเหตุผลนำไปสู่ทางที่ถูก เยาวชนก็จะเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะทำความดี เพื่อจะได้มีอนาคตที่แจ่มใสในวันหน้า⁶ รัฐบาลจึงมีนโยบายที่มุ่งมั่นจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงคนทุกกลุ่ม เพื่อพัฒนาคนอันเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ เติบโตตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยมีแนวการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติ ตามศักยภาพ และเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา รวมทั้งให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกระบวนการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความ สนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

การดำเนินงานแนะแนวให้สนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าวจำเป็นต้องมีที่ยังที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการแนะแนว โดยเฉพาะผู้บริหารและครูทุกคนต้องมีบทบาทในการแนะแนว เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้กับผู้เรียน ทั้งด้านชีวิตและสังคมอย่างต่อเนื่องโดยใช้การแนะแนวเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนซึ่งหลักสูตรได้กำหนดให้การแนะแนวอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้กระบวนการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกัน ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย เพราะจุดหมาย

⁶กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 1-3.

ของการแนะแนวเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศิลธรรม จริยธรรม รู้จักการเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา รู้จักคิดตัดสินใจ แก้ปัญหาในช่วงวิกฤต วางแผนการศึกษาต่อ และพัฒนาคนสู่โลกอาชีพ และมีงานทำ รวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นการแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาตนโดยองค์รวม ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ ให้เป็นบุคคลที่สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตไทยได้อย่างเหมาะสม⁷

ปัญหาของการวิจัย

การศึกษาช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ งานแนะแนวจึงเป็นงานสำคัญงานหนึ่งในการให้การศึกษ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของชาติ สถานศึกษาทุกแห่งมุ่งหวังพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บังเกิดผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมไทยก้าวไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน แต่เนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาหลากหลายส่งผลกระทบต่อผู้เรียนโดยตรง ทำให้ระบบความสัมพันธ์ในครอบครัวอ่อนแอลง ส่งผลให้คล้อยตามค่านิยมที่ไม่เหมาะสมได้ง่าย จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการแนะแนวในการช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักและเข้าใจตนเอง จากการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวตามแผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะเวลาที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544) พบปัญหา ด้านการบริหารจัดการแนะแนวในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดระบบการบริหารงานแนะแนวตามสภาพของแต่ละแห่ง ยังไม่มีแผนงานโครงการที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดบริการแนะแนว ขาดระบบการติดตามงานและการรายงานผลการปฏิบัติ รวมทั้งผู้บริหารขาดทักษะการบริหารจัดการ ไม่เป็นผู้นำทางการแนะแนว ด้านการส่งเสริมและเร่งรัดการจัดบริการแนะแนว พบว่า สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษานขนาดใหญ่ มีการจัดบริการแนะแนว โดยมีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง สำหรับสถานศึกษานขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการจัดบริการแนะแนวตามสภาพความพร้อมและปัจจัยที่มีอยู่ เช่น สถานศึกษาที่ขาดบุคลากรด้านแนะแนวโดยตรง ก็ได้มอบหมายให้บุคลากรอื่นทำหน้าที่แทนจึงทำให้การดำเนินงานแนะแนวไม่ประสบผลสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว พบว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีอัตราส่วนครูแนะแนวต่อ นักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ 1 ต่อ 300 คน ตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมายของแผน กล่าวคือจะอยู่ใน

⁷กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 2.

ระหว่าง 1 ต่อ 600-800 คน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษาและการแนะแนว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแนะแนวและสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในความดูแลของตนได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้เรียนเพิ่มขึ้น ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้จัดระบบสารสนเทศการพัฒนาสื่อและเครื่องมือทางการแนะแนว พบว่า สื่อและเครื่องมือที่จำเป็นในการเรียนรู้ ที่จัดและพัฒนาผู้เรียนยังไม่เพียงพอกับจำนวนความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดทำระเบียบสะสมและเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนแต่ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาบางแห่งมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการแนะแนว แต่ข้อมูลยังไม่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันเท่าที่ควร นอกจากนี้ ครูผู้ปฏิบัติงานแนะแนวส่วนใหญ่ยังต้องการได้รับความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อและเครื่องมือทางการแนะแนว เพื่อการรู้จักและพัฒนาผู้เรียนเพิ่มเติม⁸

นอกจากนี้ ผลการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาต่างๆ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่บริหารงานแนะแนวไม่เป็นระบบ ขาดความพร้อม จัดบริการแนะแนวไม่ครอบคลุม ผู้บริหารไม่เห็นคุณค่าการแนะแนว ระบบการนิเทศการแนะแนวไม่มีประสิทธิภาพดูแลไม่ทั่วถึง บุคลากรขาดทักษะและประสบการณ์ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน งบประมาณในการจัดงานแนะแนวไม่เพียงพอ ผลการวิจัยยังไม่มีการนำไปใช้ในการพัฒนางานแนะแนว ดังปรากฏในสรุปผลการดำเนินงานแนะแนวของหน่วยศึกษานิเทศก์งานแนะแนว เขตการศึกษา 5 พบว่าการดำเนินงานแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ ผู้บริหารจะเน้นแต่หลักสูตรหรืองานวิชาการไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาของนักเรียน ครูแนะแนวขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ท้อแท้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน¹⁰ และจากผลการวิจัยของพนอ อนุรักษ์พร ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การดำเนินงาน

⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนางานแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2544), 2-3.

⁹ ลักขณา สิริวัฒน์, การแนะแนวเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2543), 39-40.

¹⁰ กรมสามัญศึกษา, สรุปผลการดำเนินงาน โครงการโรงเรียนแม่แบบการแนะแนว พ.ศ. 2531-2536 (ราชบุรี : หน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5, 2539), 10.

แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กไม่ประสบผลสำเร็จ อันเนื่องมาจากการบริหารงานแนะแนวไม่เป็นระบบ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงานแนะแนว ไม่กำหนดบทบาทครูแนะแนวที่ชัดเจน ขาดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน ไม่ให้ความสนใจในการจัดการบริหารแนะแนวและสถานที่ที่ไม่เหมาะสมในการดำเนินการ¹¹

ในส่วนผลการวิจัยของจากรักษ์ สุขเสริม พบปัญหาสภาพการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษายังปฏิบัติได้น้อยและในการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนที่กระทำได้น้อย คือ การจัดทำมีปฏิทินในการปฏิบัติงานแนะแนวประจำปี การจัดส่งครูเข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านแนะแนว ปัญหาผู้บริหารประสบมากที่สุดในการจัดบริการแนะแนว คือ มาจากปัญหาการบริหารงานของโรงเรียน โรงเรียนยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดบริการแนะแนว ครูแนะแนวคณะครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการจัดบริการแนะแนวและผู้ปกครองมีฐานะยากจนทำให้ขาดปัจจัยสนับสนุนนักเรียน¹² สอดคล้องกับผลการวิจัยของทองใบ สุขมาก ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา ควรจัดทำมีการฝึกอบรมผู้บริหาร คณะครูและผู้รับผิดชอบงานแนะแนวในโรงเรียน การจัดบริการแนะแนวสอดคล้องไปกับวิชาการควรมีการประชุมพิเศษนักเรียนและผู้ปกครอง ควรมีการสำรวจสภาพทั่วไปของโรงเรียน นักเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน ต้องมีรูปแบบคณะกรรมการ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดบริการแนะแนว ตลอดจน ส่งเสริมให้นักเรียนประถมศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาตัวเองและสังคม เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ของนักเรียน¹³

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาการจัดการบริการแนะแนว ส่วนใหญ่การจัดการบริการแนะแนวพบปัญหาหลากหลาย โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรน้อย ขาดความรู้ ประสบการณ์ ขาดอาคารสถานที่มาจัดบริการ จัดไม่ครอบคลุมงานบริการทั้ง 5 บริการ ขาดสื่อ

¹¹พนอ อัญญพร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 121.

¹²จากรักษ์ สุขเสริม, การศึกษาการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย, 2541), 1-2.

¹³ทองใบ สุขมาก, “รูปแบบการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545), 1-2.

ขาดเครื่องมือ ขาดการสนับสนุนงานแนะแนวซึ่งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ขาดการร่วมมือประสานงานภายในและภายนอกสถานศึกษาและอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้งานแนะแนวยังไม่ประสบความสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร¹⁴

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการศึกษาย่จะช่วยทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนแนวทางสำคัญในการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารอันจะนำไปสู่การบริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา การปฏิบัติงานแนะแนวได้เหมาะสมเพียงใด ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารว่ามีการกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้

3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

¹⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนางานแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะเวลาที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2544), 2-3.

คำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

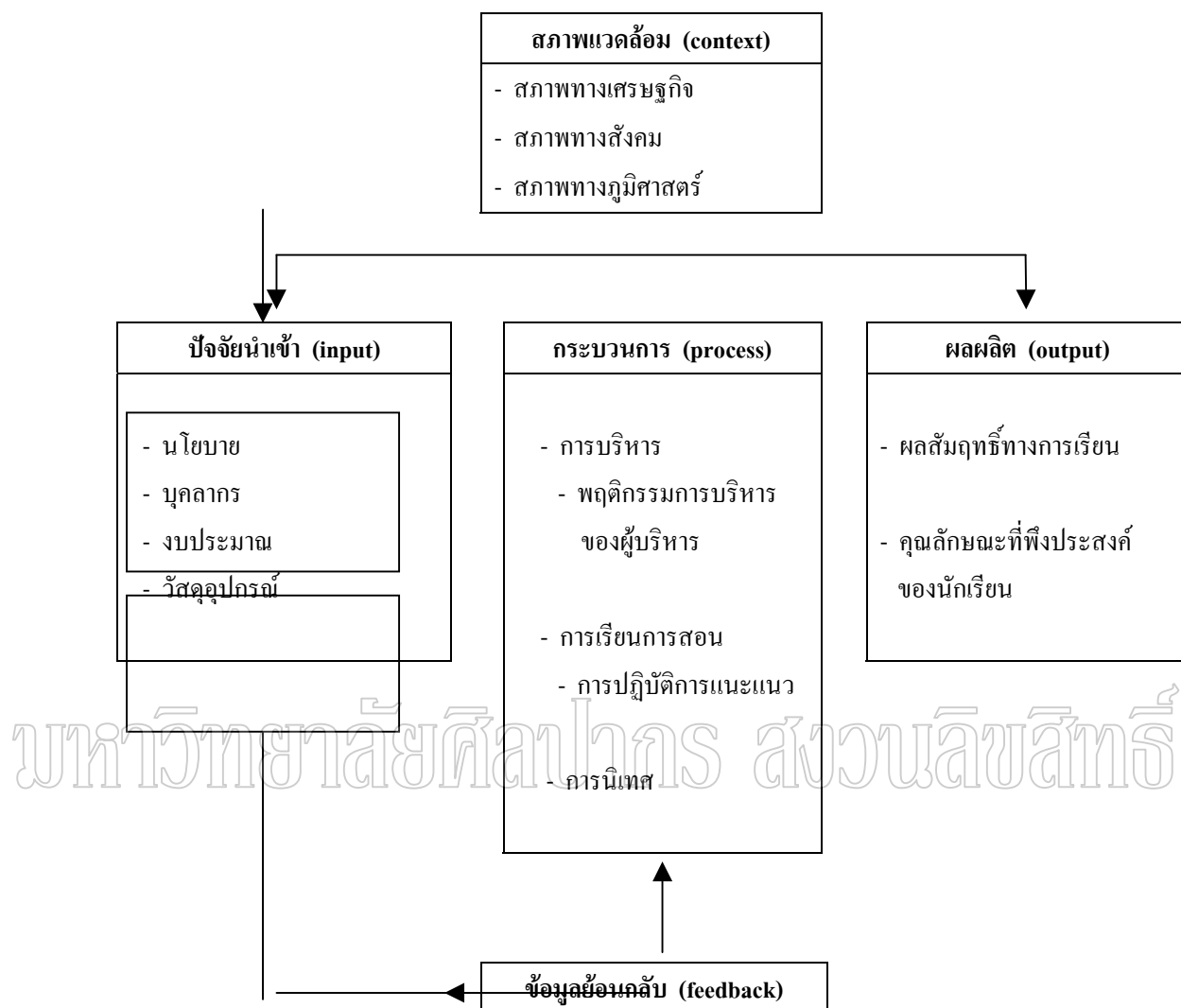
- 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
- 2) การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
- 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ขอบข่ายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ระบบประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) องค์ประกอบ 3 ส่วนนี้ มีความสัมพันธ์กันจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมิได้ เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดมีปัญหา ส่วนอื่นจะหยุดชะงักไปด้วย ในขณะที่ธรรมชาติของระบบจะมีผลสะท้อนกลับ (feedback) จากผลผลิต ที่คอยควบคุมตรวจสอบการทำงานของกระบวนการ เพื่อเป็นการปรับปรุงจรรยาเข้าหรือกระบวนการให้เกิดผลลัพธ์แลผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) โดยระบบจะได้รับตัวป้อนจากสิ่งแวดล้อมและระบบจะสร้างผลผลิตให้กับสิ่งแวดล้อม

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษา ที่มีลักษณะการจัดการเชิงระบบ (system approach) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน สภาพโรงเรียน งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ 2) กระบวนการ (process) ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร 8 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) คือ การเป็นผู้นำ การจูงใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติการ ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ส่วนการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาของกรมวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลืองานติดตามและประเมินผล 3) ผลผลิต (output) ได้แก่ ผลของการบริหารจัดการในโรงเรียน เช่น ผลผลิตที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผลผลิตที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ ประสิทธิภาพของครู ความพึงพอใจโดยมีสภาพแวดล้อม (context) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารปฏิบัติในแนวทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการดำเนินการอื่นๆ ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวเป็นลำดับซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวข้างต้น มาศึกษาเป็นขอบข่ายของทฤษฎีการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed.

(New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: กรมวิชาการ, มาตรฐานการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 23-32.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว โดยใช้องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) มาเป็นตัวแปรต้น จำนวน 8 ด้าน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานการแนะแนว พ.ศ. 2545 ของกรมวิชาการ 5 งาน ดังแผนภูมิที่ 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา X_{tot}	การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา Y_{tot}
1. การเป็นผู้นำ (X_1)	1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)
2. การจูงใจ (X_2)	2. งานสารสนเทศ (Y_2)
3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3)	3. งานให้คำปรึกษา (Y_3)
4. สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มี ต่อกัน (X_4)	4. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาช่วยเหลือ (Y_4)
5. สภาพของกระบวนการตัดสินใจ สั่งการ (X_5)	5. งานติดตามและประเมินผล (Y_5)
6. สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6)	
7. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	
8. ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (X_8)	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Rensis Likert, The Human Organization (Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha Ltd., 1967), 197-221.

: กรมวิชาการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 1-3.

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกในการบริหารงาน รวมถึงท่าทีของผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูหรือบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหาร มี 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นผู้นำ การตั้งใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร สภาพการณ์ ปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินัยสั่งการ สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติการ ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร ทำหน้าที่ในการบริหารงานสถานศึกษา หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง การที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษาจัดบริการแนะแนว สำหรับนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานหลักของงานแนะแนวตามเกณฑ์มาตรฐานการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ งานติดตามและประเมินผล

ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการจัดบริการแนะแนว ดูแลรับผิดชอบภารกิจหลักของงานแนะแนว ทั้ง 5 งาน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษา หรือเปิดสอนทั้งสองระดับ ไม่นับรวมโรงเรียนเอกชน อยู่ในเขตพื้นที่ของอำเภอต่างๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ประกอบด้วย อำเภอต่างๆ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
แนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยในบทนี้ผู้วิจัย
ได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับ 1) พฤติกรรม
การบริหาร 2) การปฏิบัติงานแนะแนว 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรม (behavior) และพฤติกรรมกรรมการบริหารมีผู้อธิบายความหมายพฤติกรรม
ไว้ดังนี้ กูด (Good) อธิบาย พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยงานได้กระทำ
ทั้งการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในทางกายภาพและทางอารมณ์
และกิจกรรมที่เกิดจากบุคคลที่มีจิตใจปกติ¹ ผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไข หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เพื่อให้งานสำเร็จและ
ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงานจึงจะสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา

ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน
ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมผู้นำจูงใจบุคลากรได้ดีเพียงใด
นั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหาร

ไลเคิร์ต และคณะ (Likert and others) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิจัยทางด้านสังคม
แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ร่วมทำงานมากกว่า 30 ปี เพื่อหารูปแบบและพฤติกรรมกรรมการบริหาร
ที่มีประสิทธิภาพและได้เสนอระบบการจัดการ 4 ระบบ ซึ่งแต่ละระบบจะชี้ให้เห็นพฤติกรรม
ที่ผู้นำจะต้องใช้ในการบริหารและการจัดการตามลักษณะผู้นำ คือ

¹Carter V. Good, Dictionary of Education, 3 rd ed. (New York : McGrew-Hillbook Co., 1973), 58.

ระบบที่ 1 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำ หรือผู้บริหารไม่มีความไวเนื้อเชื่อใจในตัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจและการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงผู้เดียว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะถูกบังคับให้ปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อแม้หรือการแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างห่างเหินมีลักษณะเหมือนหนูกับแมว

ระบบที่ 2 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำให้ความเชื่อถือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเช่นเดียวกับลักษณะของนายกับบ่าว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจแสดงความคิดเห็นได้บ้าง แต่อำนาจการตัดสินใจหรือการสั่งงานยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดแต่เพียงผู้เดียว

ระบบที่ 3 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นอันเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างเต็มที่ อำนาจการตัดสินใจบางอย่างอยู่ที่ผู้บริหารระดับกลาง การติดต่อสื่อสารเป็นระบบสองทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยอยู่ในลักษณะที่อาจเรียกได้ว่าเป็นคู่คิดคู่ปรึกษา

ระบบที่ 4 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำให้ความเชื่อใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง การตัดสินใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับเหตุผลและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี โดยอยู่ในลักษณะช่วยกันคิดช่วยกันทำ

เมื่อได้ศึกษาระบบจัดการทั้ง 4 อย่างลึกซึ้งแล้ว อาจสรุปพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำในแต่ละระบบทำให้เกิดผู้นำรูปแบบต่างๆ ดังนี้

ระบบที่ 1 ผู้บริหารมีความเป็นเผด็จการสูง สั่งการและตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ไม่เชื่อถือความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีการขู่บังคับให้ปฏิบัติงานถือตนเองเป็นใหญ่และสำคัญที่สุด การทำงานมุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง พฤติกรรมการบริหารงานเช่นนี้เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำแบบเผด็จการมุ่งประโยชน์ใส่ตน” (exploitive authoritative leader)

ระบบที่ 2 ผู้บริหารวางท่าเป็นผู้ใหญ่ ในลักษณะที่ต้องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพยำเกรง เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นบ้าง แต่การตัดสินใจยังยึดมั่นอยู่กับความคิดเห็นของผู้นำเป็นใหญ่ การจูงใจให้ปฏิบัติงานยังคงยึดถือการขู่บังคับและการให้สินจ้างมากกว่าการให้กำลังใจ พฤติกรรมเช่นนี้เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำแบบเผด็จการนักรบบุญ” (benevolent authoritative leader)

ระบบที่ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบบางอย่างให้ทำโดยลำพัง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบางระดับหรือบางคนมีอำนาจตัดสินใจในบางเรื่องได้ พฤติกรรมเช่นนี้เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำแบบที่ปรึกษา” (consultation leader)

ระบบที่ 4 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก ให้ความไว้วางใจและให้เกียรติ เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จึงกล่าวได้ว่า ครูใหญ่จะต้องรับรู้ถึงผลที่จะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนของตนและต้องตื่นตัวในการที่จะปรับปรุงความสัมพันธ์นั้นให้คืออยู่เสมอ เมื่อเป็นไปได้เขาจะต้องนับถือครูแต่ละบุคคลที่กระทำสิ่งที่สร้างสรรค์ ให้ความสำเร็จเกิดขึ้นแก่โรงเรียนเป็นส่วนรวม ครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบในอันที่จะรักษาขวัญในการทำงานของครูและจะต้องรับรู้ถึงความต้องการ ความสนใจของครูแต่ละบุคคล ยอมรับในความสำเร็จที่ครูได้กระทำให้แก่โรงเรียนจะต้องให้ครูได้ทราบความเคลื่อนไหว ข่าวคราวเกี่ยวกับงานของคนอื่นๆ ตลอดจนการตัดสินใจของผู้บริหารที่จะเป็นผลต่อการทำงานของครู ครูใหญ่จะเป็นผู้กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน แสดงความคิดเห็น เสนอแนะและยอมรับคำแนะนำที่จะทำให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน²

จากระบบการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ไลเคิร์ต (Likert) มีแนวความคิดว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายอย่างมีคุณภาพ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (leadership)
2. การจูงใจ (motivation)
3. การติดต่อสื่อสาร (communication)
4. การมีปฏิสัมพันธ์ (interaction)
5. การตัดสินใจ (decision-making)

²Rensis Likert and others, The Human Organization (New York : McGraw-Hill Book Co., 1967), 4-10.

6. การกำหนดเป้าหมาย (goal setting)
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน (control)
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม³ (performance goals and training)

โดยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ภาวะผู้นำ (leadership)

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จล่งของงานและโครงการต่างๆ ทางการศึกษา ความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บทบาทของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ฮัลพิน (Halpin) ได้นิยามคำว่าผู้นำไว้ว่า หมายถึง 1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น 3) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากคนอื่นให้เป็นหัวหน้า และ5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน⁴ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับธรรมดาในการใช้วิถีทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้คนอื่นร่วมรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ⁵

³Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGrew-Hill Book Co., 1967), 4-10.

⁴Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : McMillan Co., 1966), 27-28.

⁵Chester I. Barnard quoted in Luvern L. Gunningham and William J. Gephert, Leadership : The Science and The Art Today (Illinois : F.E. Peacock Publishers, 1973), 84.

แทนเนนบอม (Tannenbaum) และคณะ ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งในหลายบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมคนอื่น⁶

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามที่สามารถมีอิทธิพลและบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนทั้งสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือผู้ร่วมงานและรับผิดชอบในการบริหารงานทุกอย่างในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าหรือความสัมพันธ์ขององค์การเป็นอย่างมาก

แคมป์เบล (Campbell) และคณะ ได้สรุปผลงานจากการวิจัยของหลายสาขาวิชาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมข้อสรุปที่น่าสนใจและสำคัญได้ 14 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย การรับรู้ ความเข้าใจ การประจักษ์แจ้ง ค่านิยม แรงจูงใจ และสัมพันธภาพของบุคคล

2. ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม

3. คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน

4. ความเป็นผู้นำไม่คำนึงถึงสถานภาพในการเป็นผู้นำ และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์

5. ความคิดของผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล

6. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่เป็นผู้นำในคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่เป็นผู้นำในคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้

7. บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรับ ย่อมจะกลายเป็นผู้นำไปในที่สุด

8. การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือสถาบัน ขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขบวนการต่างๆ เช่น การจัดองค์การ การจัดโปรแกรมและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ

⁶Robert Tannenbaum and others, Leadership and Organization (New York : McGraw-Hill Book Co., 1961), 24.

9. ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้องและมีความสำคัญกว่าการวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ

10. การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำ ย่อมแสดงว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจตามมาด้วย

11. ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม

12. ผู้นำมิใช่ผู้ตัดสินหลักเกณฑ์ของกลุ่ม แต่กลุ่มจะกำหนดหลักเกณฑ์เอง

13. ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้นวัดได้โดยผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่ม⁷

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำมีอยู่หลายประการ ผู้นำอาจเป็นพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน เป็นผู้แนะนำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ แฮสเคลล์ (Haskell) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ว่า 1) ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจจดจ่อต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์การชัดเจน 3) ปฏิบัติข้อซื่อใจ หรือการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม 4) รักษาขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงอยู่เสมอ และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และ 5) ทำให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นตื่นตัวในการทำงาน⁸ เออร์วิก (Urwick) กล่าวถึงภารกิจเบื้องต้นของผู้นำว่าต้องเป็นผู้แทนขององค์การ เกิดมโนภาพขึ้นในจิตใจของผู้ตามในลักษณะที่ว่า เมื่อเอ่ยถึงชื่อขององค์การก็ต้องนึกถึงเขาและเป็นผู้ชักนำความมีชีวิตชีวาเข้าสู่กลุ่ม สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ต้องเป็นผู้บริหารขององค์การ การสร้างความกระฉ่างของเหตุผลในการดำเนินงานทุกอย่างแก่ทุกคน⁹

จากบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่นักวิชาการได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารขององค์การเป็นอย่างมาก ในการที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้ต้องมีหน้าที่สำคัญหลายประการ มีความสามารถมากกว่าสมาชิกในกลุ่ม ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการ

⁷Robert F. Campbell, J.E. Corbally, and J.A. Ramsawyer, Introduction to Educational Administration (Boston : Alyn and Bacon, Inc., 1967), 176-178.

⁸Patricia C. HasKell, Leadership in office (New York : The American Management Associatiom Inc., 1963), 25-34.

⁹L.F. Urwick, Leadership in the 20th Century (London : Sir Hillman & sons, 1962), 44-45.

ติดต่อกันและกัน และใช้ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง การใช้แรงจูงใจ การสร้างอุปนิสัยเป็นผู้มีความรับผิดชอบ การตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน เพื่อนำกลุ่มจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง แต่การนำต้องทำให้กลุ่มปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายให้ความหมายได้อย่างชัดเจนเหมาะสม

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีไว้หลายประการ คือ 1) สดชื่น อุดม มีความรื่นเริงเบิกบาน ทำงานด้วยความสนุก มีความอดทนในการทำงาน 2) มีความสามารถในการตัดสินใจดี คือ ตัดสินใจได้รวดเร็วและไม่ผิดพลาด 3) มีความสามารถในการจูงใจคนได้ดี 4) มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเมื่อถูกตำหนิ ไม่นิ่งนอน แต่พยายามเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ¹⁰ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสต็อกคิล (Stogdill) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำไว้ 6 ด้าน คือ 1) ร่างกายแข็งแรง บุคลิกดี 2) ภูมิหลังการศึกษาดี 3) มีสติปัญญา จัดสินใจดี มีความสามารถในการสื่อความหมาย 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มีความผูกพันกับงาน มีความรับผิดชอบ อุดม และ 6) มีเกียรติสามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เข้าสังคมได้¹¹

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการคือ 1) มีสติปัญญา รู้จักใช้สามัญสำนึก มีเหตุผล มองการณ์ไกล สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดี รู้จักกาลเทศะ ผ่อนหนักผ่อนเบา 2) ลักษณะทางด้านร่างกาย ต้องมีสุขภาพดี มีความอดทน ใช้เวลาทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย 3) ลักษณะทางอารมณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ไม่วิตกกังวล มีความเยือกเย็น ไม่หวั่นไหว รู้จักบังคับตนเอง มีอารมณ์ขัน วางตัวเหมาะสมในสังคม 4) ด้านอุปนิสัย มีความจริงใจ สำนึกในหน้าที่ เชื่อมมั่นตนเอง มีความเป็นธรรมชาติ ไม่เห็นแก่ตัว และ 5) มีศีลธรรมและคุณธรรม

การจูงใจ (motivation)

การจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตน อุทิศเวลา ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจูงใจผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงกฎระเบียบด้วยและเพื่อกระตุ้นให้ครูอาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน วิธีการจูงใจขั้นพื้นฐาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านส่วนตัวและด้านหน้าที่การงาน

¹⁰Chester I. Barnard, Organization and Management (Cambridge : Harvard Univercity Press, 1962), 92-102.

¹¹Ralph M. Stogdill, HandBook of Leadership : A Survey of theory and Research (New York : The Free Press, 1974), 17-22.

ความหมายของการจูงใจ บีช (Beach) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ¹²

ทฤษฎีการจูงใจ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้าขาดความรู้เกี่ยวกับงานและบุคลากรที่ทำงานอยู่กับตน เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่นักบริหารหรือหัวหน้างานต้องรู้นั้น คือ ความรู้เกี่ยวกับความต้องการของผู้ทำงาน หรือเรียกว่า ความต้องการของมนุษย์นั่นเอง¹² มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (need – hierarchy theory) โดยได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ในทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป¹³

ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ

¹²Dales S. Beach, Personal Management People at Work (New York : The Macmillan Co., 1969), 379.

¹³Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Row Publisher, 1954), 80-91.

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

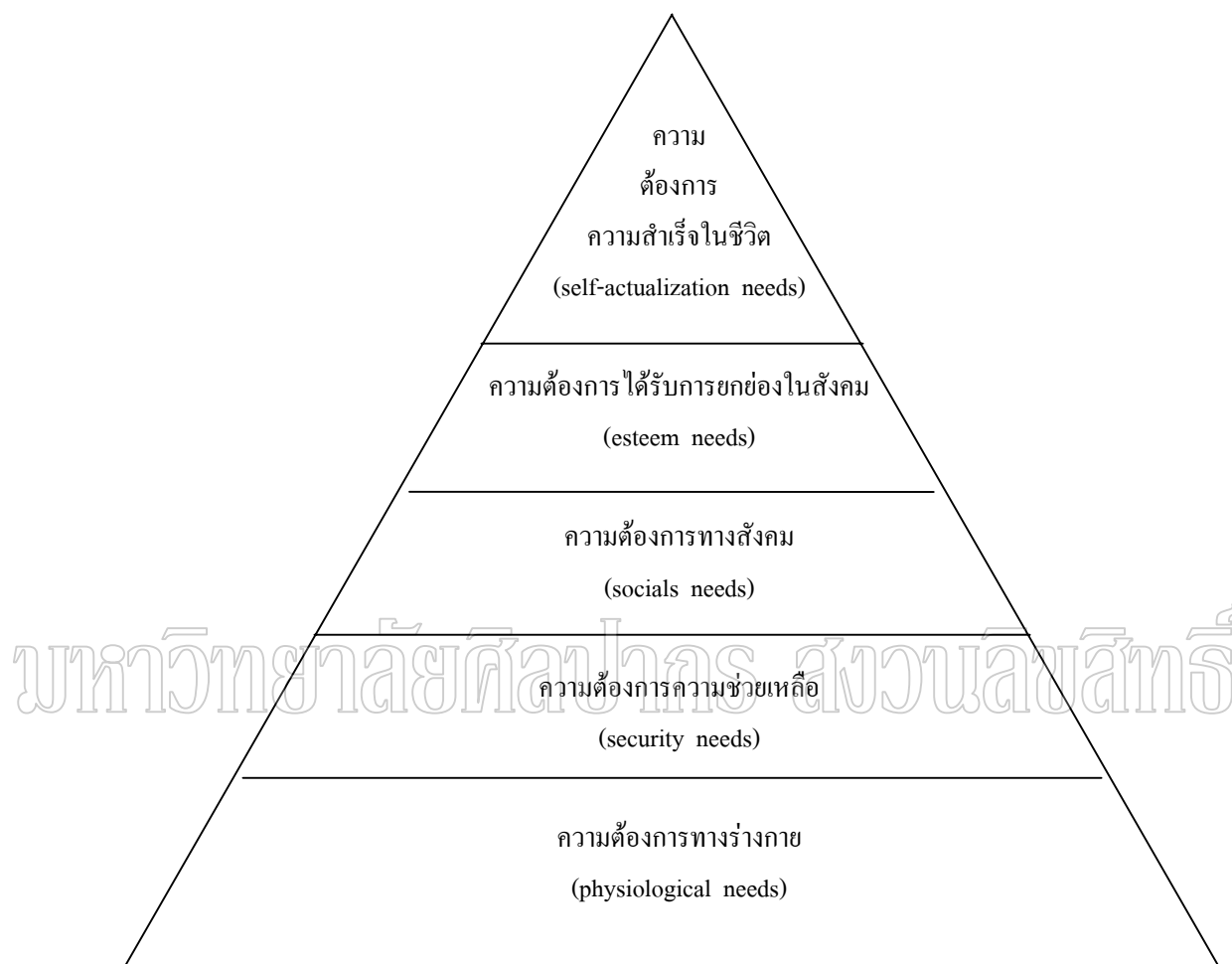
3. ความต้องการทางด้านสังคม (belongingness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม (esteem needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตน

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of need theory) แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 3

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก ผู้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญอีกคนหนึ่ง คือ เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการวิจัยและพบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น มีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยการจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น



แผนภูมิที่ 3 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2nd ed. (New York : Harper and Row , 1970), 65.

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เสนอความคิดที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้อธิบายไว้ว่า ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดเดิมเน้นในการสั่งการและควบคุม ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องใช้การบังคับขู่เข็ญและการลงโทษ ผู้บริหารที่ยอมรับในหลักการนี้ต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีผสมผสานระหว่างความต้องการของคนในองค์กรและความต้องการขององค์กร ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าโดยพื้นฐานคนชอบทำงาน การบังคับขู่เข็ญไม่ใช่สิ่งช่วยให้คนทำงาน คนทำงานเพราะมีความรับผิดชอบ มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มในการทำงานของเขาเอง คนจะทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่อำนวย¹⁴ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎีนี้ จะไม่บังคับควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก แต่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมกันเอง

กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหาร โดยจะเห็นได้จากทุกขั้นตอนของการบริหารจะต้องมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใด เช่น การวางแผน การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การประสานงานและการควบคุม ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานเสมอ

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร จากคำศัพท์ของ communication ทำให้ทราบความหมายกว้างๆ ของการติดต่อสื่อสารว่า การทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันยังมีผู้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายว่า กระบวนการใดก็ตามที่คำกล่าว หรือข้อคิดที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ได้ถูกส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งในองค์กร กระบวนการนั้นคือการติดต่อสื่อสาร¹⁵ ในทัศนะของแชนนอน และวีเวอร์ (Shannon and Weaver) กล่าวว่า การสื่อสารมีความหมายกว้างขวาง โดยหมายรวมถึง กระบวนการทุกอย่างที่เป็นความรู้สึกนึกคิด

¹⁴Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York : McGraw-Hill Book Co., 1960), 33-34.

¹⁵Herbert A. Simon, Administrative Behavior (New York : The Macmillan Co., 1960), 154.

จากจิตใจของบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้เพียงแต่สื่อสารกันด้วยการเขียนและการพูดเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง ดนตรี ศิลปะ การวาดภาพ การแสดง ระบายสี และพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์¹⁶

1. การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะแลกเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่างกัน และรวมถึงการที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติงาน และเพื่อประสานกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันปฏิบัติ

2. การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการใดก็ตามที่คำกล่าวหรือข้อคิดที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ได้ถูกส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งในองค์กร กระบวนการนั้นก็ คือ การติดต่อสื่อสาร

4. การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ หรือทำลายความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า หรือเกิดอุปสรรคข้อขัดแย้งขึ้นได้¹⁷

จึงอาจสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อ การบอกให้รู้เกี่ยวกับเรื่องราว ความคิด ความเห็น การกระทำ ความรู้สึกของบุคคลสองฝ่าย โดยมีจุดหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้สื่อความหมายและรับความหมาย แต่ไม่จำเป็นต้องเกิดความเห็นด้วยเสมอ สำหรับการติดต่อสื่อสารสองทาง หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่รับข่าวสารมีการตอบสนอง (response) และมีการย้อนกลับ (feedback) มายังผู้ส่งข่าวสาร และในกระบวนการนี้ มีการติดต่อทำความเข้าใจ โดยการโต้ตอบระหว่างผู้รับและผู้ส่ง ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีโอกาสชี้แจง ทำความตกลงกันโดยจะเป็นการสนทนา การโต้ตอบทางหนังสือ รหัส หรือการแสดงกิริยาท่าทางระหว่างกันก็ได้¹⁸

¹⁶Claude E. Shannon and Warren Weaver, The Mathematical theory of communication (Urbana, Illinois : The University of Illinois Press, 1949), 95.

¹⁷นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และธรรมรส โชติคุณุชร, บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.), 74-75.

¹⁸Robert L. Trewortha and Gene M. Newport, Management (Texas : Business Publication, Inc., 1982), 322-323.

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ในฐานะที่โรงเรียนเป็นสถานที่ประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมาก และเป็นองค์กรที่ให้บริการ (service organization) ต่อสังคม ผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจถึงสาระของการสื่อสารในองค์กร (organizational communication) เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในการบริหารงานโรงเรียน ตลอดจนเป็นวิธีที่จะกระจายความรู้สึคนึกคิด หรือเรื่องราวอื่นๆ ทุกประการ ให้เป็นที่ชัดเจนต่อสมาชิกของโรงเรียน อันมีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารให้สูงส่งยิ่งขึ้น¹⁹

การติดต่อสื่อสารจะเป็นวิธีเดียวกันที่ผู้ใช้สำหรับการตั้งการต่างๆ ไปให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ว่าจะเป็นการแจ้งนโยบาย การกำหนดมอบหมายงาน หรือการประสานงานด้านต่างๆ และขณะเดียวกัน การติดต่อสื่อสารก็จะเป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ในการรายงานหรือสอบถาม ตลอดจนเสนอความคิดเห็นขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาด้วยเหมือนกัน ดังนั้นเมื่อพิจารณาการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารแล้วจะเห็นว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

ฟลิปโป (Flippo) ยังได้สรุปถึงความมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารต่อการบริหารงานในองค์กรว่า มีจุดมุ่งหมายอย่างน้อย 2 ประการ คือ

ประการแรก การติดต่อสื่อสารมีความมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องกระตุ้นเตือนและชักจูงให้มีการปฏิบัติตามแผน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้²⁰

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กร คือการกระจาย หรือสื่อความเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับเอาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และความรู้สึกร่างกาย กลับขึ้นมา โดยตระหนักถึงความรู้สึก ค่านิยม ความร่วมมือที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคน

สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (interaction & influence)

การปฏิสัมพันธ์ (interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ต่อกัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์กรทุกองค์การ ที่การดำเนินการต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล

¹⁹Everett M. Rogers, Communication Strategies for Family Planning (New York : The Free Press, 1973), 43.

²⁰Edwin B. Flippo, Management : Behavioral Approach (Boston, Mass : Alyn and Bacon, Inc.,1970), 329-330.

อิทธิพล (influence) เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับพลังอำนาจและการควบคุม แต่โดยความหมายเฉพาะของคำว่าอิทธิพลแล้ว หมายถึง การดำเนินการทางสังคมโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้กระทำตามความต้องการของตนซึ่งโดยปกติฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้น

โดยธรรมชาติของคนย่อมมีความรู้สึกทางอารมณ์ (sentiment) เช่น ความสัมพันธ์ทางจิตใจในการรักใคร่ชอบพ้อหยาตย์กัน ที่เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจจะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อองค์การที่เป็นทางการได้โดยตรง ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลกับองค์การว่าเป็นไปในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันเพียงใด

ส่วนลักษณะการปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันของผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับบุคคล จะมีความสนใจในเรื่องส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัวและให้ความสำคัญกับการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แต่หากผู้บังคับบัญชาสนใจด้านงานเป็นหลัก จะเป็นลักษณะตรงข้ามไปจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การตัดสินใจ (decision making)

ความหมายของการตัดสินใจ ได้มีนักวิชาการทางด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายไว้มากมาย อาทิเช่น ลิชฟิลด์ (Litchfield) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การตัดสินใจ เป็นวัฏจักรของเหตุการณ์ทั้งหลายต่างๆ (cycles of events) นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนในการแก้ปัญหา และการประเมินผล เมื่อมีการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างหนึ่งแล้ว มักจะมีปัญหาอีกอย่างหนึ่งติดตามมา ปัญหาที่ตามมานี้อาจเกิดในช่วงใดช่วงหนึ่งก็ได้²¹ ส่วนแมคฟาแลนด์ (MacFarland) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหาร หรือองค์การเลือกแนวปฏิบัติทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง²² เช่นเดียวกับ บลอส (Bloss) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นการเลือกการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากหลายๆ ทางที่เป็นไปได้²³

²¹Edward H. Litchfield, "Notes on General Theory of Administration"

Administrative Science Quarterly 1 (1956) : 5.

²²Dalton E. Macfarland, Management : Principles and Practices (New York : The Macmillan Company, 1979), 76.

²³Irwin, D. Bross, Design for Decision (New York : Macmillan Co., Inc., 1953), 6-7.

อีสตัน (Easton) ได้แยกความหมายของการตัดสินใจออกเป็น 2 ความหมาย ในขอบข่ายที่กว้าง การตัดสินใจจะกล่าวถึงกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเริ่มต้นด้วยการยอมรับ ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและจะจบสิ้นเมื่อได้มีการอนุมัติและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในความหมายที่แคบ จะหมายถึง การเลือกทางเลือกเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการตัดสินใจ การเลือกจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตัดสินใจได้ประเมินทางเลือกในการปฏิบัติการต่างๆ อย่าง สมบูรณ์แล้ว²⁴

จากความหมายต่างๆ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึงการเลือก ทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ เฮมฟิล กริฟฟิทส์ และเฟรดเดอริคสัน (Hemphill, Griffiths and Frederickson) จากสำนักทดสอบและวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้ทำการวิจัยเรื่องของการตัดสินใจของครูใหญ่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูใหญ่มีความรวดเร็วแตกต่างกันในการแก้ปัญหา การเตรียมการก่อนตัดสินใจ ครูใหญ่ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มักเตรียมการเพื่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบและการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตรงข้ามกับครูใหญ่ที่ด่วนตัดสินใจ ไม่มี การแสวงหาข้อมูลอย่างเพียงพอ มักตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพและทำงานไม่มีขั้นตอน²⁵

เทลเลอร์ (Tayler) กล่าวว่า การแก้ปัญหาการตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์เป็น กระบวนการเดียวกัน เทลเลอร์ได้คิดกระบวนการทางปัญญาซึ่งแตกต่างออกไปจากแนวคิดดั้งเดิม ที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ออกมา การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติและ การแก้ปัญหาเป็นการแก้ไขความยากทั้งสองประการ²⁶

²⁴Allen Easton, Decision Making : A short Course for Professionals (New York : John Willy and sons, 1967), 4.

²⁵John K. Hemphill, Daniel E. Griffiths, and Norman Frederickson, Administrative Performance and Personality (New York : Teacher's Columbia University, 1962), 512-532.

²⁶D.W. Tayler, "Decision Making and Problem Solving," in Handbook of Organizations, ed. J.G. March (Chicaco : Rand McNally, 1965), 48-86.

จากแนวความคิดของนักวิชาการทางการบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ นั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะการบริหาร คือ การแก้ปัญหา เพื่อให้งานต่างๆ ขององค์การบรรลุเป้าหมาย

การตัดสินใจที่ดีควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและมีเหตุผลสนับสนุน จึงต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบ ซึ่ง โรเบิร์ต เทนเนบอม (Robert Tannenbaum) มีความเห็นว่าการตัดสินใจควรประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้ 1) การรับรู้และการกำหนดปัญหา (recognition and defining the problem) การรับรู้ปัญหาที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในทางการบริหาร หากผู้บริหารไม่รับรู้ปัญหาก็จะไม่มีพยายามแก้ปัญหา และจะไม่มีมติตัดสินใจเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า 2) การรวบรวมปัญหา (identifying the problem) เป็นการกำหนดและระบุให้แน่ชัดว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ที่ไหน ประกอบด้วยปัญหาย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นจะต้องแก้ที่ไหนก่อน 3) การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา (generalization of alternatives) ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีวิธีแก้ไขหลายวิธี ดังนั้นการกำหนดทางเลือกไว้หลายทางจะช่วยให้มีการเปรียบเทียบผลดีผลเสียได้ชัดเจน ได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด 4) การเลือกทางแก้ปัญหา (selection of the alternatives) เมื่อได้ทางเลือกที่มีความเป็นไปได้แล้ว จึงมาดำเนินการแก้ปัญหา และ 5) การดำเนินการและการประเมินผล (implementation and evaluation) เป็นการวางแผนดำเนินการแก้ไข ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมทั้งดำเนินการติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไข สิ่งบกพร่องต่างๆ อันอาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าการเลือกทางเลือกจะดีมีเหตุผล หากการปฏิบัติการแก้ปัญหาดำเนินการไม่ดำเนินไปอย่างรัดกุมแล้ว การแก้ปัญหาที่ไม่อาจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้²⁷

กริฟฟิทส์ (Griffiths) มีความเห็นสอดคล้องกับเทนเนบอม โดยย้ำว่า การตัดสินใจเป็นศูนย์การบริหาร ดังนั้น การตัดสินใจควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาว่าปัญหาคืออะไร แล้ววางขอบเขตของปัญหา
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา
3. สร้างเกณฑ์และมาตรฐาน เพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ

²⁷Robert Tannenbaum, Managirical Decision Making (Los Angeles : Institute of Industrial Relation, University of California, 1950), 23-24.

4. รวบรวมข้อมูล

5. หาทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหามีที่ที่สุด

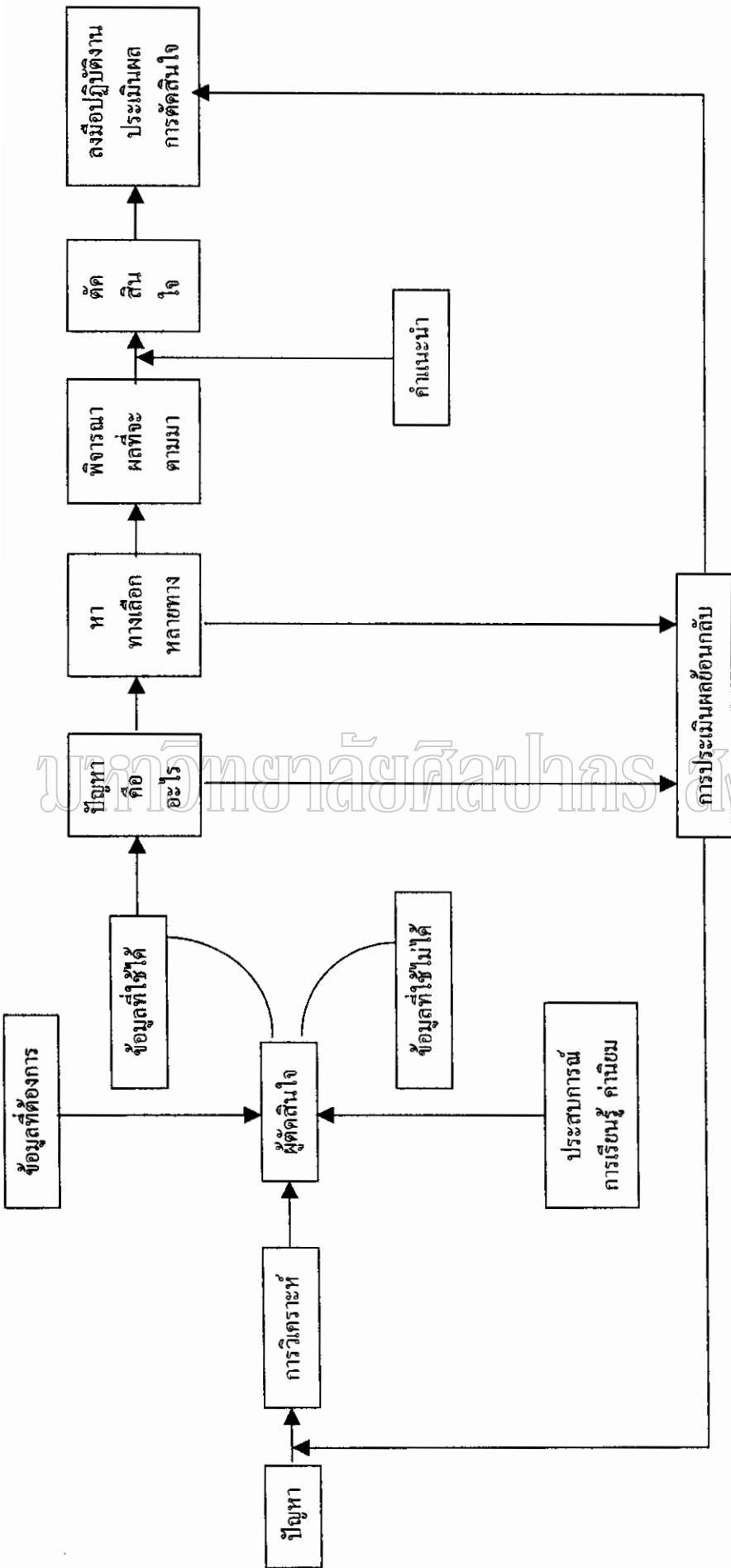
6. ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกตามขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางโปรแกรมการแก้ปัญหา การควบคุมกิจกรรมในโปรแกรม และประเมินผลที่ได้จากกระบวนการที่ได้ทำไป²⁸ ในแผนภูมิที่ 4 ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กริฟฟิธส์ (Griffiths) ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไป หรือไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มาก โดยที่ผู้บริหารเพียงแต่คอยดูแลควบคุมให้กระบวนการตัดสินใจต่างๆ ดำเนินไป ประเมินเพื่อตัดสินใจ ปัญหา ทั้งนี้เพราะกระบวนการประเมินที่อยู่ในช่วงหลังของขั้นตอนของการตัดสินใจนั้น จะทำได้เพียงใดขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของกระบวนการการคิดเรื่องราวที่อยู่ในขั้นแรกๆ ด้วยดีเท่านั้น²⁹

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

²⁸Danial E. Griffiths, Administrative Theory (New York : Appleton-Century Crafts, 1959), 94.

²⁹Danial E. Griffiths, "Administration as Decision making," in Organization and Human Behavior : Focus on Schools, eds. Fred D. Carver and Thomas J. Sergiovanni (New York : McGrew-Hill, Inc., 1959), 148.



แผนภูมิที่ 4 แสดงกระบวนการตัดสินใจของกริฟฟิตส์

ที่มา : Daniel E. Griffiths, *Administrative Theory* (New York : Appleton-Century Crafts, 1959), 94.

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาลัยช่างศิลป์

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร มีลักษณะของความต่อเนื่องระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความเป็นอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา³⁰ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5

นอกจากนั้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ต้องกำหนดสอดคล้องกันไปตามสายการบังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายร่วมกันอยู่เสมอ จากการศึกษาของนักวิชาการบริหารหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น เป้าหมายจะต้องไม่กำหนดจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หรือจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน แต่จะต้องร่วมมือกันกำหนดและบริหารร่วมกันเป็นทีม เป้าหมายเป็นพลังสำคัญต่อการผลักดันของการปฏิบัติงาน

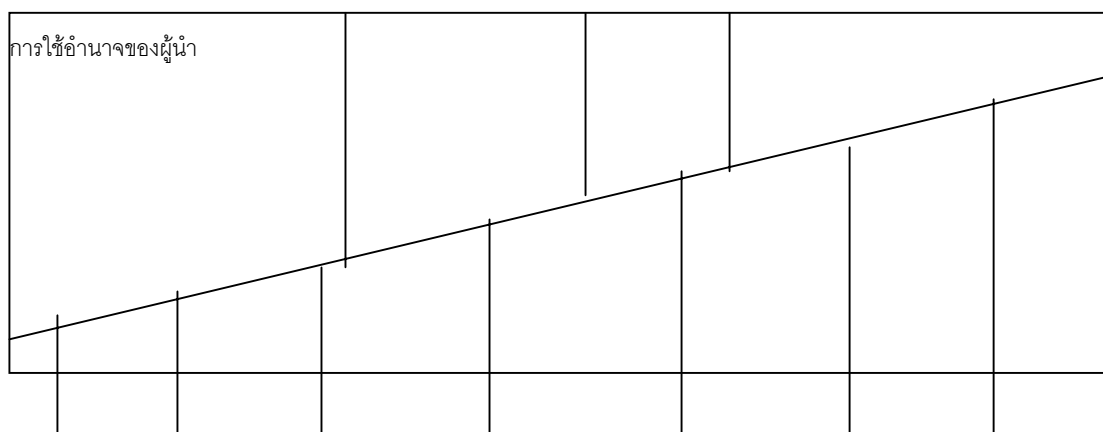
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

³⁰Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review 47 (March – April 1968) : 90-91.

ผู้นำมุงงาน ◀



ผู้นำมุงคน



ผู้นำ	ผู้นำ	ผู้นำ	ผู้นำ	ผู้นำ	ผู้นำ	ผู้นำ
ตัดสินใจ	ตัดสินใจ	ตัดสินใจ	ตัดสินใจ	เสนอปัญหา	ชี้ข้อจำกัด	มอบหมาย
แล้วแจ้ง	แล้ว	แล้ว	แล้ว	แล้ว	แล้ว	ให้บุคลากร
ให้ทราบ	เกลี้ยกล่อม	ขอความเห็น	ขอความเห็น	ขอความเห็น	ให้บุคลากร	ตัดสินใจ
	ให้ยอมรับ	แต่ไม่ยอม	และอาจ	ประกอบการ	ตัดสินใจเอง	เอง
		เปลี่ยน	เปลี่ยน	ตัดสินใจ		
		การตัดสินใจ	การตัดสินใจ			

แผนภูมิที่ 5 แสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

ที่มา : Robert Tennenbuam and Warren H. Schmidt, "How to choose a Leadership Pattern,"

Harvard Business Review 47 (Maech – April 1968) : 90-91.

สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (goal setting)

ในทุกองค์การการบริหารที่ดีย่อมต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนชัดเจนและต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมได้เสมอ เป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกชนิด เป้าหมายของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันออกไป สุดแต่รูปแบบและลักษณะพื้นฐานขององค์การ เช่น องค์การทางธุรกิจย่อมมุ่งหวังกำไรและยึดผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ส่วนองค์การที่เป็นทางราชการนั้นย่อมยึดมั่นในประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง การกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะต้องใช้ความสามารถผสมผสานและหล่อหลอมความคิดของบุคลากรในองค์การ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทুমเทพพลังความสามารถทุกวิถีทางเพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี เพื่อให้การทำงานภายในองค์การมีบรรยากาศที่ดี สามารถจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายขององค์การจะต้องมีแนวทางที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น นอกจากนั้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์การจะต้องกำหนดชัดเจนไปตามสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายอยู่เสมอร่วมกัน จากการศึกษาของนักวิชาการทางการบริหารบางท่าน ซึ่งให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น เป้าหมายจะต้องไม่กำหนดเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง หรือจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน แต่จะต้องร่วมมือกันกำหนดและการบริหารร่วมกันเป็นทีม³¹

จากที่กล่าวมาแล้ว เห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะประกอบไปด้วย แรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การ การสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตลอดจนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและการควบคุมซึ่งจะเป็นพลังผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

³¹Prement E. Kast and Jame E. Rosenzweig, Organization and Management : A system Approach, 173.

ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (control)

การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการบริหารก็คือ ความพยายามในการใช้พลังของกลุ่ม ให้ร่วมมือประสานกับการทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้นและตามสายการบังคับบัญชา จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของการควบคุมต้องชัดเจน การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันถ้าหากการควบคุมเข้มงวดกวดขัน จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง บุคลากรจะไม่ผูกพันต่อหน่วยงาน ดังนั้นศิลปะในการควบคุมเพื่อประสิทธิภาพของงานจึงเป็นปัจจัยที่ท้าทายนักบริหารองค์การเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของการควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นศิลปะที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำ นักบริหารจะต้องใช้ศิลปะในการเชิญชวนให้ผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนพร้อมใจกันปรับปรุงงานให้บังเกิดผลดีที่สุด ฟลิปโป (Flippo) ให้ความหมายว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน คือ การบังคับให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้³² แมกฟาร์แลนด์ (Dallon E. McFarland) ได้อธิบายว่า การควบคุมอาจพิจารณาได้ว่าเป็นทั้งระบบ (system) และกระบวนการ (process) ในการบริหารงาน การควบคุมในฐานะที่เป็นกระบวนการ หมายถึง “กระบวนการที่ผู้บริหารได้กระทำขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลแห่งความสำเร็จตามที่ปรารถนานั้นเป็นไปอย่างเสมอต้นเสมอปลายและอย่างต่อเนื่อง” ในฐานะที่เป็นระบบ การควบคุม หมายถึง “ระบบหน้าที่ในการเสนอแนวทางในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ หรือความพยายามที่จะรักษาความแปรปรวนของวัตถุประสงค์ ให้อยู่ภายในขอบเขตที่อนุญาตให้ของระบบ”³³ จากความหมายของการควบคุมการปฏิบัติงานที่กล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่าการควบคุมการปฏิบัติงาน คือ การใช้ศิลปะการบริหารเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตาม วิธีการหรือไม่ และผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานเพียงใด การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับว่ากิจกรรมทั้งปวงสามารถดำเนินการไปได้ไม่ติดขัดและทุกอย่างเป็นไปอย่างถูกต้องตลอดเวลา

³²Edwin B. Flippo, Management : Behavioral Approach, 417.

³³Dalton E. Macfarland, Management : Foundation and Practices, 5th ed.

ประเภทของการควบคุม การควบคุมอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะเวลาที่ดำเนินการควบคุม ดังนี้

1. การควบคุมล่วงหน้า (predictive control) หมายถึง การควบคุมซึ่งสามารถดำเนินการได้ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริงจะเกิดขึ้น

2. การควบคุมขณะเหตุการณ์เกิดขึ้น (concurrent control) หมายถึง การควบคุมซึ่งสามารถชี้ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริง กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในขณะปฏิบัติการควบคุม ขณะที่เหตุการณ์เกิดขึ้นจึงช่วยป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในภายหลังได้เป็นอย่างมาก

3. การควบคุมหลังเหตุการณ์ (historical control) หมายถึง วิธีการควบคุมหลังเหตุการณ์นั้นๆ ได้เกิดขึ้นไปแล้ว ถึงแม้การควบคุมโดยวิธีนี้จะมีลักษณะเป็นวัวหายล้อมคอก แต่ก็ให้ประโยชน์เป็นอันมากแก่ผู้บริหารที่จะศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนการดำเนินการต่างๆ ที่ผ่านมาในอดีตว่า มีจุดบกพร่องหรือปัญหาอย่างไร จะป้องกันแก้ไขมิให้เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างไร หรือจะพัฒนาการดำเนินงานที่อาจจะดีขึ้นแล้วให้ดีขึ้นอีกได้อย่างไร โดยอาศัยข้อมูลตัวเลขหรือผลการดำเนินงานจากอดีต³⁴

ลักษณะการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ ดร็กเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การควบคุมจะต้องเป็นที่เข้าใจกันทุกคน และทุกฝ่ายในหน่วยงาน 2) การควบคุมจะต้องเป็นไปตามรูปแบบของการที่ได้กำหนดขึ้นไว้ 3) การควบคุมจะต้องแข็งแกร่งให้เห็นถึงความผิดปกติ หรือความเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานอย่างรวดเร็ว 4) การควบคุมจะต้องยืดหยุ่นได้ตามสมควร และ 5) การควบคุมจะต้องเป็นไปโดยประหยัด³⁵ วิรัช สงวนวงษ์วาน กล่าวว่า องค์การที่จะได้ชื่อว่ามีระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) การควบคุมจะต้องเข้าใจง่ายและประหยัด (understandable and economical) 2) การควบคุมจะต้องสัมพันธ์กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ (related to decision centers) 3) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ต่างจากแผนอย่างรวดเร็ว (rapid reporting of variations) 4) เลือกวิธีการควบคุมให้เหมาะสม (selective controls) 5) การควบคุมยืดหยุ่นได้ (flexibility) และ 6) การควบคุมควรชี้แนวทางแก้ไขปัญหาคือ (point to corrective acting)³⁶

³⁴วิรัช สงวนวงษ์วาน, การบริหารครบวงจร (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง จำกัด, ม.ป.ป.), 240-241.

³⁵Peter F. Drucker, Management (New York : Harper & Row, 1974), 498.

³⁶เรื่องเดียวกัน, 242-244.

ประโยชน์ของการควบคุมงาน

1. การควบคุมช่วยให้ผลงานมีมาตรฐาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น
2. การควบคุมช่วยในการป้องกันมิให้ทรัพยากรขององค์กรต้องสูญเสีย
3. การควบคุมช่วยรักษาคุณภาพงานให้ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
4. การควบคุมช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้วิธีมอบหมายงานได้ดีขึ้น
5. การควบคุมช่วยให้องค์กรสามารถวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ได้
6. การควบคุมจะช่วยเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำเอาแผนงานระดับบริหารเข้ามาเชื่อมโยงกับการปฏิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากระบบงานในองค์กรได้
7. การควบคุมช่วยให้เกิดข้อดีที่จะมีการติดตาม และวางมาตรการป้องกันในระหว่างกระบวนการปฏิบัติตลอดเวลา ซึ่งดีกว่าการต้องไปแก้ไขเมื่อถึงขั้นสุดท้าย

เทคนิคการควบคุมพฤติกรรมขององค์กร การควบคุมพฤติกรรมขององค์กรโดยผู้บริหารนั้น จะได้ผลอย่างไรขึ้นอยู่กับวิธีปฏิบัติตัวของผู้บริหารเอง รวมทั้งการใช้เทคนิควิธีการบริหารที่เหมาะสมให้ได้ผลมากที่สุด การมีทัศนวิสัยที่สามารถวิเคราะห์ปัญหาเป็นเชิงระบบสามารถสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ของปัญหาได้ถูกต้องทั่วถึงทุกแง่มุม มีการให้ข้อมูลที่จัดระเบียบปัจจัยเพื่อการวินิจฉัยและตัดสินใจเลือกเป้าหมายและแผนงานได้ถูกต้องครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสามารถตามทัน เข้าใจและรู้ถึงสภาพความเป็นไปของสิ่งต่างๆ ในสภาวะแวดล้อมภายนอกมากที่สุด ความเป็นนักกลยุทธ์ การมีความสามารถในการวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ได้ถูกต้อง พยายามปรับปรุงสมรรถภาพและความพอใจของตนโดยวิธีการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้นหรือให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้นเพื่อตอบสนองความสำเร็จ ความพึงพอใจและการเชิดชูฐานะมากขึ้น ให้นางนั้นท้าทายชวนให้รับผิดชอบและเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถก้าวหน้าและเติบโตยิ่งขึ้น

ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goal and training)

ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และประสาน หอมพูล ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้ทราบถึงระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมปริมาณผลิตผลของงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้กิจการของหน่วยงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จดังเป้าประสงค์³⁷

³⁷ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และประสาน หอมพูล, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกพริ้นติ้ง, 2540), 60.

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรม คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จุดประสงค์ของการฝึกอบรมจึงมี 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตลอดจนขยายงานในอนาคตให้ได้ผลสูงสุด
2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล เพื่อแสดงถึงประโยชน์ที่ส่วนบุคคลจะได้รับ เช่น ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ การพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ เจตคติ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนส่งเสริมและเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรม การฝึกอบรมอาจแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมายและระยะเวลาในการอบรม ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction) เป็นการแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ ให้ได้รับทราบเรื่องราวต่างๆ ขององค์กร
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมาก เพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริงๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษ ใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม การฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้นและสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อมๆ กันไป
3. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule training) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนที่มีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงาน ทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมเป็นงานประเภทง่าย ๆ และสำหรับระยะเวลาสั้น ฝึกอบรมจำนวนมากๆ ในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกัน
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ (apprenticeship training) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดทำขึ้นเพื่อฝึกอบรมคนงานประเภทช่างฝีมือ
5. การฝึกงาน (internship training) เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ

วิธีการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธีแล้วแต่ผู้จัดจะเลือกให้เหมาะสม ดังนั้น การอบรมจึงอาจใช้หลายๆ วิธีรวมกันในการอบรมครั้งหนึ่งๆ ก็ได้ วิธีการอบรมที่นิยมกันมีดังนี้

- 1) การบรรยาย (lecture) 2) การสัมมนา (seminar) 3) การประชุมอภิปราย (conference)
- 4) การแสดงบทบาทสมมติ (role-play) และ 5) การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study)

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา

งานแนะแนวเป็นงานหนึ่งที่เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้าน คำว่า การแนะแนว ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Guidance ซึ่งมีความหมายว่าการชี้ช่องทาง แต่เพื่อให้เข้าใจถึงการแนะแนวได้ชัดเจนจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ หรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านแนะแนวที่ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ดังนี้

วิลลีย์ และเมลวิน (Willy and Melvin) กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นงานการให้ความช่วยเหลือของบุคคลที่มีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์และได้รับการฝึกฝนมา ต่อบุคคลที่เขาเชื่อว่าจะสามารถช่วยได้ เมื่อบุคคลได้รับการแนะแนวแล้วจะสามารถนำชีวิต พัฒนาความคิดที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตัวเองได้³⁸

กู๊ด (Good) ให้ความหมายของการแนะแนวว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลเข้าใจตนเองและโลกเกี่ยวกับตนเองได้ดี³⁹

สจวร์ต (Stewart) ให้ความหมายว่า การแนะแนว คือ กระบวนการให้การช่วยเหลือบุคคลโดยการให้ข้อมูลและช่วยกระตุ้นให้บุคคลสามารถพิจารณาตัดสินใจเลือกอนาคตได้อย่างฉลาดและเหมาะสม⁴⁰

โจนส์ (Jones) กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นงานให้การช่วยเหลือ ซึ่งบุคคลหนึ่งช่วยให้อีกบุคคลหนึ่งรู้จักตัดสินใจ รู้จักปรับตัวและมีความสามารถในการแก้ปัญหา⁴¹

³⁸Roy D. Willy and Strong W. Melvin, 1957, อ้างถึงใน พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 25.

³⁹Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGrew-Hill, 1973), 270.

⁴⁰N.R. Stewart, Principles of Guidance (New Delhi : McGrew-Hill, 1979), 3.

⁴¹Arthur J. Jones, Principles of Guidance, 6th ed. (New Delhi : Tata McGrew-Hill, 1979), 7.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า เป็นบริการที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดขึ้น เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักและเข้าใจโลกรอบตัวด้วยกระบวนการ กลวิธี และเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะเผชิญปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา และปรับตัวได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมและฉลาดรอบคอบ⁴²

ระวีวรรณ ชินะตระกูล กล่าวถึงความหมายของการแนะแนวว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้นักเรียนให้เข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจในการเลือกเรียนต่อ เลือกประกอบอาชีพ รู้จักปรับตัวและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ดีและมีคุณภาพ⁴³

สำเนา ขจรศิลป์ ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบริการหรือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นและสิ่งแวดล้อมตรงตามความเป็นจริง อันจะเป็นผลทำให้บุคคลนั้นสามารถช่วยตนเอง ปรับตนเอง แก้ไขปัญหา วางแนวทางชีวิต และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁴

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า งานแนะแนว หมายถึง งานที่เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม รู้จักเลือกตัดสินใจ รู้จักเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกๆ ด้าน⁴⁵

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนว หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญาและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี⁴⁶

⁴²สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการแนะแนวการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 9.

⁴³ระวีวรรณ ชินะตระกูล, หลักการแนะแนว (กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2539), 26.

⁴⁴สำเนา ขจรศิลป์, มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา, เล่มที่ 1, พื้นฐานและบริการนักศึกษา (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2539), 231.

⁴⁵พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 26.

⁴⁶กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 1.

สรุปว่า งานแนะแนว หมายถึง งานบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูช่วยส่งเสริมให้นักเรียนในด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม สามารถแก้ปัญหาส่วนตัวได้ เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดทุกๆ ด้าน และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต

ความสำคัญของงานแนะแนวในสถานศึกษา

งานแนะแนวนั้นนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้มีขึ้นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสนองตอบความต้องการของนักเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมตามวัย

ราตรี พัฒนรังสรรค์ ได้สรุปถึงความสำคัญของงานแนะแนวในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. นักเรียนระดับนี้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดการปรับตัวที่บกพร่องไป เช่น ความต้องการที่จะเป็นผู้ใหญ่ ทำให้นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมจากบุคคลในสังคม เช่น การสูบบุหรี่ เล่นการพนัน เป็นต้น ความจริงนักเรียนก็มีอิสระที่จะกระทำได้ แต่ยังไม่สมควรแก่เวลาที่เขาจะกระทำ ถ้าหากหางานทำมีรายได้ด้วยตนเองแล้วสังคมอาจจะยอมรับพฤติกรรมเช่นนี้ได้ ดังนั้น นักเรียนน่าจะได้รับการแนะแนวจากผู้แนะแนวเพื่อเป็นประโยชน์กับการดำรงชีวิต

2. นักเรียนอยู่ในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์อย่างรุนแรง จนได้ชื่อว่า “พายุบุแคม” ซึ่งอารมณ์ดังกล่าวแล้วจะมีผลเสียต่อการควบคุมตนเอง ทำให้เข้ากับคนอื่นไม่ได้และมีกิจกรรมไม่เหมาะสม ถ้าหากได้รับการแนะแนวอาจจะทำให้นักเรียนเข้าใจตนเองดีขึ้น และพยายามปรับปรุงลักษณะทางอารมณ์ให้ดีขึ้น และสร้างพื้นฐานทางอารมณ์ที่ดีต่อไป

3. นักเรียนอยู่ในระยะที่จะต้องตัดสินใจเลือกการศึกษาชั้นสูง การเรียนในระดับนี้มีความสำคัญมาก อาจจะชี้ได้ว่าใครควรจะเรียนต่ออะไร อย่างไรก็ตามนักเรียนเองก็อาจจะไม่สามารถแยกแยะคุณลักษณะของตนเองได้ว่า ควรเรียนอะไรจึงจะเหมาะสมที่สุด ครูแนะแนวในสถานศึกษา จึงมีบทบาทมากในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียน การเลือกเรียนในสายวิชาต่างๆ ถ้าการแนะแนวประสบผลสำเร็จ หมายความว่านักเรียนจะเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสทางการศึกษาต่อไปก็ย่อมจะดีด้วย

4. นักเรียนอยู่ในระยะของการสำรวจโลกแห่งงานอาชีพ การสำรวจอาชีพนั้นอาจจะเป็นไปตามธรรมชาติ กล่าวคือ ได้พบเห็นบุคคลประกอบอาชีพต่างๆ ซึ่งการสำรวจเท่านั้นไม่เพียงพอกับการที่จะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้แนะแนวอาจจะมีการให้การแนะแนวอาชีพแก่เด็ก ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคต อย่างน้อยที่สุดก็รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเอง

5. นักเรียนมัธยมศึกษาได้รับอิทธิพลจากสังคมซึ่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันนี้ นักเรียนเป็นจำนวนมากปฏิบัติตนเหมือนชาวตะวันตกมากขึ้น ทุกคนรู้สึกว่าจะตนเองน่าจะมีเสรีภาพ ในการแสดงตนตามความต้องการ แม้แต่เรื่องที่สังคมไทยไม่ยอมรับในอดี ปัจจุบันนี้กลับกลายเป็นเรื่องธรรมดา ดังนั้นนักเรียนมัศึกษาน่าจะได้รับการแนะแนว เพื่อให้สามารถปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างประนีประนอมระหว่างความต้องการของตนและวัฒนธรรมไทย⁴⁷

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง จัดให้มีบริการแนะแนวในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพราะการแนะแนวจะเป็นกระบวนการ ในการช่วยเหลือนักเรียนทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ ด้านส่วนตัว สังคมและการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของนักเรียนที่ถูกต้องเหมาะสมกับ สภาพของตนเองและสภาพของสังคมสิ่งแวดล้อม

งานแนะแนวในสถานศึกษา

การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาเป็นบริการที่ช่วยให้ครูเข้าใจผู้เรียน ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม รู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลิกภาพ การปรับปรุงตนเอง และการประกอบอาชีพอันเป็นหลักการทำงาน ไปของการให้การแนะแนว

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาไว้โดยสรุปดังนี้

1. การนำหลักสูตรไปใช้ ในการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา เป็นภาระหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาอันดับแรก ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ของวิชาในหลักสูตร ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจโดยเฉพาะในส่วนที่หลักสูตรเปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนเสรี เพื่อที่จะจัดรายวิชาให้เลือกได้ สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ข้อมูลส่วนนี้เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายแนะแนวในสถานศึกษาที่จะให้ข้อมูลสภาพท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครอง ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของการศึกษาและอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

⁴⁷ราตรี พัฒนรังสรรค์, จิตวิทยาแนะแนว (กรุงเทพฯ : วรุฒิกการพิมพ์, 2537), 135-136.

การบริหารงานแนะแนวในด้านนี้ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารที่จะใช้หรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเหล่านี้ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการแนะแนว เพราะจะทำให้มองเห็นแนวทางการจัดบริการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. การให้บริการแก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียกับการศึกษาน่าจะได้เข้าใจว่าแต่ละคนกำลังทำอะไรอยู่ เช่น นักเรียนก็ควรรู้ว่าการเรียนไปนั้นมีความหมายแก่เขาเพียงใด เรียนไปเพื่ออะไร ผู้ปกครองก็ควรจะทราบว่าคุณครูหลานของตนนั้นเรียนกันอย่างไร ผู้ปกครองมีแนวทางจะช่วยเหลือคุณครูหลานของตนได้อย่างไร ภาระหน้าที่ของผู้ปกครองควรจะช่วยการศึกษาอย่างไร ชุมชนก็ควรจะเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษาในชุมชน สิ่งต่างเหล่านี้ฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการประชาสัมพันธ์รายละเอียดของเรื่องเหล่านี้ด้วยวิธีการผสมผสานหลายวิธี เช่น จัดประชุมชี้แจง จัดทำเอกสารเผยแพร่ การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครองในหมู่บ้าน การเชิญมาพบกับครูที่สถานศึกษา การจัดนิทรรศการ การใช้สื่อมวลชนท้องถิ่น เป็นต้น

3. การวางแผนการเรียนและการเลือกวิชาเรียน สำหรับการเรียนในระดับประถมศึกษาจะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องนี้ แต่ในระดับมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญมาก เพราะต้องตอบให้ได้ว่าเรียนไปทำไม และผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ตอบเอง ผู้จะตอบคำถามนี้ได้อย่างมั่นใจจะต้องมีการวางแผนการเรียนของตน โดยมีครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนวคอยช่วยเหลือ

การที่ผู้เรียนจะวางแผนและเลือกวิชาเรียนได้อย่างมีเป้าหมายนั้น จะต้องเป็นคนที่มีคุณสมบัติคือ รู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการอะไร มีความรู้ความสามารถด้านใด เพียงใด สุขภาพสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สรุปก็คือ รู้คุณสมบัติของตนและยอมรับในสภาพที่ตนเป็นอยู่ นอกจากรู้จักตัวเองแล้ว จะต้องรู้สภาพแวดล้อม รู้ข้อมูลต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ข้อมูลการศึกษาต่อ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการเมือง

4. การเลือกกิจกรรม ในเรื่องนี้ก็เช่นกัน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 กำหนดให้นักเรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรตามจำนวนคาบที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร ซึ่งกิจกรรมแนะแนวก็เป็นกิจกรรมที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาในเรื่องนี้ จะอยู่ที่การให้ข้อมูลรายละเอียดของการเลือกกิจกรรมที่สถานศึกษาสามารถจะจัดให้ได้ โดยให้ผู้เรียนได้เลือกให้เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุดและกิจกรรมนั้นๆ ส่งเสริมสมรรถภาพความรู้ความสามารถของเขา เช่นเดียวกับการเลือกรายวิชาที่ผู้เรียนจะต้องรู้จักตนเอง รู้จักกิจกรรม และรู้จักการตัดสินใจที่เหมาะสม ฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาจะต้องจัดให้พร้อมๆ กับการวางแผนและการเลือกวิชาเรียน

5. การส่งเสริมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะใช้หลักสูตรอย่างไร เมื่อผู้เรียนวางแผนเลือกวิชาที่เรียน ปฏิบัติตามเงื่อนไขของหลักสูตรแล้ว และเขาเริ่มเรียนตามแผนซึ่งเขาจะต้องเรียนในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี หรือ 6 ปี ในขณะที่เขาอยู่ในสถานศึกษา ฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาจะต้องให้บริการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เขาประสบผลสำเร็จในการเรียนตามแผน ต้องให้บริการให้คำปรึกษาในการเรียน เสนอแนะวิธีการเรียนที่มีประสิทธิภาพ เสนอแนะการจัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียน การให้บริการสอนซ่อมเสริม เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาในการเรียนหรือการเปลี่ยนแปลงแผนในการเรียนหรือเปลี่ยนจุดหมายในการเรียน เป็นต้น

6. การศึกษาต่อและประกอบอาชีพ สภาพการณ์ต่างๆ นั้น มีอิทธิพลทำให้คนตัดสินใจต่างกัน บางคนจบการศึกษาระดับหนึ่งต้องการเรียนต่อไป บางคนก็ออกไปประกอบอาชีพ การเรียนในหลักสูตรนี้ก็ยังมีลักษณะดังกล่าว เพราะสามารถจะเลือกเรียนในทางวิชาการหรืออาชีพได้ การบริหารงานแนะแนวจะเป็นการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมและการตัดสินใจดังกล่าวแล้วให้เขาตัดสินใจเอง เมื่อตัดสินใจอย่างไร สถานศึกษาคงต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ ซึ่งบริการแนะแนวในสถานศึกษาให้บริการเหล่านี้อยู่ครบถ้วนแล้ว

7. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับปรุงตนเอง จุดหมายของหลักสูตรกับจุดหมายของการแนะแนวสอดคล้องกัน ในการพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะที่ต้องการ การที่จะพัฒนาคนให้สมบูรณ์นั้น กระบวนการฝึกอบรมในสถานศึกษามีส่วนสำคัญมากที่ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เขาสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ด้วยเหตุนี้กระบวนการแนะแนวจึงมุ่งปฏิบัติไปในเรื่องการป้องกัน แก้ไข และสนับสนุนการดำเนินการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่สังคมไม่ต้องการ แต่เมื่อเกิดปัญหาแล้วก็หาทางแก้ไขให้สู่สภาพที่ดีและที่ดียอยู่แล้ว ก็สนับสนุนให้ดียิ่งขึ้น มุ่งที่จะส่งเสริมให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร โดยปกติแล้วฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาดำเนินการในเรื่องนี้อยู่แล้ว เช่น การฝึกการจัดนิทรรศการ การสาธิต การบรรยายในเรื่องเกี่ยวกับมารยาท การทำงานเป็นกลุ่ม การเข้าร่วมในกิจกรรมและการเข้าร่วมสังคม เป็นต้น

การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาในส่วนนั้นจะสำคัญมาก เพราะจะให้บริการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนให้มากที่สุด ข้อมูลหลักจะอยู่ในระเบียบธรรมดา ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนั้น ได้แก่ การให้บริการสนเทศ ที่งานแนะแนวจะต้องมีข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วทั้งในด้านต่างๆ ไป ด้านการศึกษา การอาชีพ ด้านพัฒนาบุคลิกภาพ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา ส่วนการตัดสินใจนั้นฝ่ายแนะแนวจะต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการตัดสินใจของนักเรียน

ในกรณีที่นักเรียนตัดสินใจยังไม่ได้และต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ก็ขอเข้ารับบริการจากงานแนะแนวในงานบริการให้คำปรึกษา และคอยติดตามช่วยเหลือเกื้อหนุนในบริการจัดวางตัวบุคคล หลังจากนั้นฝ่ายแนะแนวจะต้องดำเนินการติดตามประเมินผลต่อไป

เมื่อผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนของตนได้แล้วก็ต้องมาพิจารณาหลักสูตรที่ใช้อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งฝ่ายแนะแนวจะต้องให้รายละเอียดในการเรียนคือ เรียนวิชาบังคับ วิชาแกนที่หน่วยการเรียน จะต้องเลือกวิชาเลือกบังคับเท่าใด เลือกวิชาเลือกเสรีเท่าใด เลือกรายวิชาใดบ้าง จึงจะเป็นไปตามแผน สถานศึกษาเปิดวิชาเลือกอะไรบ้าง จะเลือกอย่างไรจึงจะจบตามเงื่อนไขของหลักสูตร

การบริหารงานแนะแนวดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานแนะแนวมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารหลักสูตร การให้บริการแก่บุคลากร การวางแผนการเรียนและการเลือกวิชาเรียน การเลือกกิจกรรม การส่งเสริมการเรียน และมีบทบาทในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความสมบูรณ์มากขึ้น⁴⁸

บทบาทของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนวิชาชีพ

หลักการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

ในการดำเนินงานแนะแนวที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องยึดหลักสำคัญของการแนะแนว เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กล่าวถึงหลักการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมแนะแนว ควรจะเน้นถึงความสำคัญของบทบาทครูในหน้าที่แนะแนว โดยเฉพาะครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับนักเรียนและใช้เวลาร่วมกับนักเรียนมากกว่าครูอื่นๆ บทบาทหน้าที่ของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้งนี้ครูจะต้องวางแผนและดำเนินงานร่วมกันเพื่อการพัฒนาเด็กในด้านต่างๆ

2. ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว สถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูทั้งหมด หมายความว่า ก่อนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวให้กับนักเรียน คณะครูทุกคนสมควรที่จะมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เป็นต้นว่าสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมแนะแนวขึ้นด้วยความจำเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ตลอดจนครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทุกคนมีหน้าที่อย่างไรบ้าง

⁴⁸กรมวิชาการ, ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 17-20.

3. การแนะนำเป็นบริการ ซึ่งมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือนักเรียนในทุกๆ ทางที่จะทำได้ จึงไม่ควรที่จะบังคับขึ้นใจครูที่ไม่สนใจให้ทำงานด้านนี้เพราะจะไม่ได้ประโยชน์ แต่ทั้งนี้ก็มีได้หมายความว่า ในการจัดกิจกรรมแนะนำนั้นจะเป็นที่ทราบกันแต่ในระหว่างผู้ที่มีความรู้ในเรื่องแนะนำเพียงสองสามคน แต่จะต้องชี้แจงให้ครูและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทุกคนเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เมื่อครูทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน ก็อาจจะมี ความสนใจและอยากจะให้บริการแนะนำเป็นขึ้นเป็นอันและเป็นงานพิเศษนอกเหนือจากที่สอดแทรกอยู่ในการสอนประจำวันของตน ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับบริการและผู้ให้บริการจะต้องให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจจึงจะทำงานเป็นผลดีดังที่ประสงค์

4. การดำเนินงานแนะนำจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีแผนงาน มีโครงการดำเนินงานตลอดปี มีชี้จัดทำช่วงใดช่วงหนึ่ง หรือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นเท่านั้น

5. การจัดกิจกรรมแนะนำในสถานศึกษา จะต้องมีการประสานงาน และร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องทั่วไปทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีครูที่เป็นผู้รู้ทางด้านนี้พอสมควร เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน

6. กิจกรรมแนะนำจะต้องทำควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน เช่น การแนะนำอาชีพ การประพฤติปฏิบัติตน การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นต้น

7. สถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนเงินงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

8. กิจกรรมแนะนำที่จัดให้ต้องสนองและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลและจะต้องครอบคลุมด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ

9. จะต้องมีการติดตามและประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ให้ครบถ้วน⁴⁹

จากหลักการจัดบริการแนะนำดังกล่าวมาแล้วนั้น พอจะสรุปได้ว่า ในการบริหารงานแนะนำนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนทุกคนต้องสนองและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล ยอมรับในความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน จัดให้ตามความสมัครใจของนักเรียน เพื่อให้ค้นพบความสามารถ ความสนใจ และความถนัด ตลอดจนความต้องการในการแก้ปัญหของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้เข้ารับบริการได้มีโอกาสพบแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และสามารถช่วยเหลือตัวเองได้มากขึ้น มีการจัดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีแผนงานและโครงการดำเนินงาน โดยการประสานงานร่วมมือกันของครูทุกคนในสถานศึกษา

⁴⁹กรมวิชาการ, ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะนำ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 21 – 22.

ครูทุกคนจะต้องมีความรู้เรื่องการแนะแนว ผู้ทำงานแนะแนวจะต้องยอมรับในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดดำเนินงานแนะแนวควบคู่ไปกับการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องให้การดำเนินงานในทุกๆ ด้าน และมีการวัดผลประเมินผลหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานแนะแนว (administration of guidance) เป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวดำเนินลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น จึงต้องมีหลักในการบริหารงานแนะแนวให้เป็นระบบ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้มีนักการศึกษา นักแนะแนวหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารงานแนะแนวไว้ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนว คือ การจัดระบบงานแนะแนวให้ดำเนินไปด้วยดี เช่น การสนับสนุน นิเทศติดตามผล และการจัดสรรทรัพยากร⁵⁰

ราตรี พัฒนรังสรรค์ กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนวเป็นความพยายามของครูที่ต้องกำหนดเป้าหมาย ขอบเขต กำหนดบุคลากร เพื่อให้การจัดบริการแนะแนวดำเนินไปด้วยดี⁵¹

กรมวิชาการ กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนว คือ การจัดระบบและกระบวนการต่างๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวทุกระดับ ปรับปรุงองค์การให้มีศักยภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายงานแนะแนวให้มีเอกภาพในการประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน⁵²

สรุปว่าความหมายของ การบริหารงานแนะแนว หมายถึง กิจกรรมที่กระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลือในด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม สามารถแก้ปัญหาส่วนตัวได้ เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกๆ ด้าน และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต

⁵⁰กรมสามัญศึกษา, แนวดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน กรมสามัญศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536), 19.

⁵¹ราตรี พัฒนรังสรรค์, จิตวิทยาแนะแนว, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : วรุฒิกการพิมพ์, 2537), 16.

⁵²กรมวิชาการ, คู่มือการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 7.

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่เปิดกว้างให้สังคมมีส่วนร่วมและให้อิสระในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน โดยกำหนดแนวทางศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาศักยภาพของตนเอง การแนะแนวจึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องจัดควบคู่กับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารด้านองค์กร บุคลากร และการจัดการแนะแนวให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติ ปรับบทบาทของการแนะแนวให้เป็นเชิงรุก ให้สังคมทุกส่วนได้มีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและมีบทบาทในการแนะแนวชีวิตและสังคม

การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาควรพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการคือ ขอบข่ายการแนะแนว โครงสร้างองค์กรแนะแนว ระบบการดำเนินงานแนะแนว และการติดตามและประเมินผล

ขอบข่ายการแนะแนว

ขอบข่ายการแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจการแนะแนว ความต้องการของผู้เรียนที่สอดคล้องตามของหลักสูตร ซึ่งการกำหนดขอบข่ายภารกิจแนะแนวนั้น จะต้องอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การแนะแนวมีขอบข่ายสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ

1.1 การแนะแนวการศึกษา มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้เต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และวางแผนการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวด้านการเรียนและมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน

1.2 การแนะแนวอาชีพ ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและโลกของงานอย่างหลากหลาย มีเจตคติและนิสัยที่ดีในการทำงาน มีโอกาสได้รับประสบการณ์และฝึกงานตามความถนัด ความสนใจ

1.3 การแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจสภาพแวดล้อมและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ภาระงานในการแนะแนว

กรมวิชาการ กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ควรประกอบของบข่ายภารกิจของงาน 5 ประการ ได้แก่ 1) บริการการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามและประเมินผล⁵³

ราตรี พัฒนรังสรรค์ กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาควรประกอบด้วยงาน 5 งาน ดังนี้ 1) บริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามและประเมินผล⁵⁴

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า ภารกิจการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษา ควรครอบคลุมบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามและประเมินผล⁵⁵

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดภาวะงานแนะแนวเป็น 5 งาน คือ 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2) งานสารสนเทศ 3) งานให้คำปรึกษา 4) งานป้องกันส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือ และ 5) งานติดตามประเมินผล⁵⁶

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาตามพื้นฐานแนวคิดของกรมวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยภาระงานแนะแนว 5 งาน คือ 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2) งานสารสนเทศ 3) งานให้คำปรึกษา 4) งานป้องกันส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลือ 5) งานติดตามและประเมินผล เป็นขอบเขตของการวิจัยโดยมีรายละเอียดของภารกิจงานแต่ละด้าน ดังนี้

⁵³กรมวิชาการ, คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา, 2-4.

⁵⁴ราตรี พัฒนรังสรรค์, จิตวิทยาแนะแนว, 17.

⁵⁵พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 33.

⁵⁶กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 6.

1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล

งานศึกษารวบรวมข้อมูล (individual inventory service) เป็นภารกิจด้านแรกของงานแนะแนว เพราะไม่ว่าจะบริหารงานใดๆ ก็ตาม ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในเรื่องนั้น เนื่องจากข้อมูลเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหาในทุกๆ เรื่อง ผู้ที่มีข้อมูลและสารสนเทศที่ดีจะมีความได้เปรียบผู้ที่มีน้อยหรือไม่มีเลย เพราะจะทำให้สามารถวางแผน คาดการณ์และตัดสินใจได้ถูกต้องกว่า⁵⁷

การสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาอาจมีการดำเนินการได้ดังนี้

1. เครื่องมือเก็บข้อมูลมีมากเกินไป จนรบกวนเวลาสอนของครูอาจารย์และกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน เนื่องจากต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปในการเก็บข้อมูล ดังนั้น จึงควรออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมมากที่สุด

2. แบบบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนโดยครูประจำชั้น หรือครูประจำวิชา เป็นเหมือนสมุดบันทึกที่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกอย่างนำมาใช้ได้ ครูประจำชั้นหรือครูผู้สอนควรบันทึกข้อมูลหรือพฤติกรรมนักเรียนไปเรื่อยๆ ตลอดช่วงภาคการศึกษาและนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อจากนั้นค่อยทยอยส่งข้อมูลไปยังฝ่ายแนะแนวเพื่อประมวลผลต่อไป

3. การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามควรมีความน่าเชื่อถือของผู้ตอบด้วย ถ้าผู้ตอบเป็นผู้ปกครองหรือนักเรียนอนุบาลที่อาจมีข้อจำกัดทางภาษา ควรใช้การสัมภาษณ์หรือสอบถามอย่างไม่เป็นทางการแทน อาจเก็บข้อมูลในตอนประชุมผู้ปกครองก็ได้ (ปีละครั้ง)⁵⁸

ในการบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพกรมวิชาการ กล่าวว่า การบริการสำรวจข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดหารายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อทราบความสนใจ ความสามารถ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย อารมณ์ ฯลฯ พร้อมทั้งสิ่งแวดล้อมของนักเรียน เช่น สภาพความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในบ้าน อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจของ ครอบครัว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียน และนักเรียนรู้จักตนเองมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อนำเอาข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไป

⁵⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา, เล่มที่ 4, การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน (กรุงเทพฯ : สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2541), 1-2.

⁵⁸ เรื่องเดียวกัน, 14-16.

การบริการการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล มีเครื่องมือและวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการทดสอบ เมื่อได้ผลจากการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนแล้ว ก็จะนำผลเหล่านั้นมาเก็บไว้ในระเบียบสะสม ซึ่งจะเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป⁵⁹

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า การบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ แล้วรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบสะสมซึ่งเป็นแหล่งรวบรวม ข้อมูลนักเรียนแต่ละคนที่สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์⁶⁰

กรมวิชาการ กล่าวว่า งานศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นการศึกษา สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ การเขียนอัตชีวประวัติ สังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน โดยมีการบันทึกข้อมูลในระเบียบเหตุการณ์ ระเบียบสะสม สมุขรายงานประจำตัวผู้เรียน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และควรให้ความช่วยเหลือในลักษณะใด⁶¹

สรุปว่า งานศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลเป็นการบริการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนแล้วรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบสะสม ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนที่สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์

2. งานสารสนเทศ

งานสารสนเทศเป็นอีกงานหนึ่งในการกิจของการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับข้อมูลหรือสารสนเทศที่นักเรียนต้องการ

สนเทศ (information) เป็นผลผลิตจากการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะนำไปใช้โดยอาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น ตาราง แผนภูมิ ที่มีความถูกต้องตามความเป็นจริง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ สมบูรณ์เพียงพอสำหรับประกอบการวางแผนชัดเจนไม่ยุ่งยากซับซ้อน น่าสนใจ เป็นระบบและสามารถปรับปรุงได้อยู่เสมอ

⁵⁹กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว, 21-22.

⁶⁰พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 33.

⁶¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 6.

การนำเสนอเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ ผู้ให้และผู้ใช้ต้องเลือกให้เหมาะสมกับผู้ที่ได้รับหรือต้องการได้รับข้อมูล เพราะหากนำไปใช้ไม่ถูกต้องก็อาจเกิดความสูญเสียในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริหารองค์การก็อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ⁶²

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กล่าวว่า การบริการสนเทศ เป็นงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนโดยตรง เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นไปพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางประกอบอาชีพและเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสมกับอัตภาพและสภาพที่เป็นจริงของสังคมต่อไป

การให้บริการสนเทศซึ่งเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่นักเรียนนั้น มีวิธีการและกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดป้ายสนเทศ แจกเอกสาร จัดนิทรรศการ การสาธิต การบรรยาย การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การออกเสียงตามสาย การฉายภาพยนตร์ หรือวีดิทัศน์ เป็นต้น

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า การบริการสนเทศ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเสนอความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว และเรื่องอื่นๆ ที่นักเรียนควรทราบหรือต้องการ โดยใช้วิธีการและกิจกรรมต่างๆ เช่น ป้ายสนเทศ แจกเอกสาร จัดนิทรรศการ การสาธิต การบรรยาย การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การออกเสียงตามสายและการฉายภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ เป็นต้น⁶³

กรมวิชาการ กล่าวว่า งานสารสนเทศเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ วัฒนธรรม ศิลปกรรม จริยธรรม สุขภาพ โดยนำเสนอในรูปแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การอภิปราย จัดป้ายนิเทศ การจัดหาเอกสาร คู่มือทัศนศึกษา การใช้สื่อภาพยนตร์ วีดิทัศน์ เป็นต้น ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมีความจำเป็นมากในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และป้องกันความล้มเหลวได้อย่างมาก⁶⁴

⁶²สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา, เล่มที่ 4, การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ (กรุงเทพฯ : สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2541), 1-7.

⁶³พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 33.

⁶⁴กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 6.

สรุปว่า งานสารสนเทศเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการเสนอความรู้ ข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว และเรื่องอื่นๆ ที่นักเรียนควรทราบหรือต้องการทราบโดยใช้วิธีการและกิจกรรมต่างๆ

3. งานให้คำปรึกษา

งานให้คำปรึกษาเป็นอีกงานหนึ่งในภารกิจการบริหารงานแนะแนวที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียนได้ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการศึกษา ด้านการอาชีพ และด้านสังคมและส่วนตัว

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กล่าวว่า งานให้คำปรึกษาเป็นงานที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม แล้วนำไปสู่การป้องกันปัญหา ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งที่ตนเองปรารถนาอย่างเหมาะสม โดยที่นักเรียนผู้ซึ่งได้รับบริการให้คำปรึกษาพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของตน⁶⁵

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า งานให้คำปรึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดการจัดสินใจ การพิจารณาแก้ไข ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งที่ตนเองปรารถนาอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การปรับตัวให้เป็นที่พอใจ ทั้งแก่ตนเองและสังคม โดยวิธีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม⁶⁶

กรมวิชาการให้ความหมายว่า งานให้คำปรึกษาหมายถึงงานที่ช่วยให้ผู้เรียนทั้งด้าน การศึกษา ด้านงานอาชีพ ด้านชีวิตและสังคม ให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ที่ตรงไหน ควรจะแก้ไขตนเองอย่างไร ควรเลือกทางใด จึงจะเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด พร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการช่วยตนเองอย่างจริงจัง⁶⁷

4. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ

งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ เป็นงานหนึ่งในภารกิจการบริหารงานแนะแนวที่ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กล่าวว่างานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ เป็นงานที่จะช่วยให้นักเรียนได้ตัดสินใจดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

⁶⁵กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว, 21-22.

⁶⁶พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 33.

⁶⁷กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 6.

ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนการจัดให้การช่วยเหลือได้เหมาะสมกับความต้องการ มีกิจกรรมสำหรับบริการจัดวางตัวบุคคลที่สถานศึกษาควรจัดให้แก่ นักเรียน เช่น การเลือกอาชีพของนักเรียน การให้ทุนการศึกษา การจัดนักเรียนเข้าชุมนุม การจัดนักเรียนเลือกกิจกรรม การจัดหางานให้นักเรียนทำในระหว่างปิดเทอม หรือยามว่าง เป็นต้น⁶⁸

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือเป็นงานที่ช่วยให้นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดวางตัวบุคคล เช่น การเลือกวิชาเรียนของนักเรียน การให้ทุนการศึกษา การจัดนักเรียนเข้าชุมนุม การจัดนักเรียนเลือกกิจกรรม การจัดหางานให้นักเรียนทำในระหว่างปิดเทอมหรือยามว่าง เป็นต้น⁶⁹

กรมวิชาการ กล่าวว่า งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ เป็นกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ได้รับการฝึกฝน หรือได้รับการช่วยเหลือตามควรแก่กรณี เช่น กิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจ และความสามารถแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกคน รวมทั้งการจัดทุนการศึกษา อาหารกลางวัน หรือการหางานพิเศษ⁷⁰

สรุปได้ว่า งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ เป็นบริการที่ช่วยให้นักเรียนสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพิจารณาและร่วมจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดวางตัวบุคคล

5. งานติดตามและประเมินผล

งานติดตามและประเมินผล เป็นงานในส่วนที่จะช่วยบอกให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแนะแนว และผู้เกี่ยวข้องทราบถึงผลการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กล่าวว่า งานติดตามประเมินผลเป็นงานที่เกิดตามมาหลังจากการดำเนินบริการ โดยบริการหนึ่งสิ้นสุดลงเพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นแก่นักเรียนและผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานต่างๆ ตามโครงการ

งานติดตามและประเมินผล สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 งาน คือ งานติดตามผลและงานประเมินผล

⁶⁸กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว, 21-22.

⁶⁹พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 54.

⁷⁰กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 7.

งานติดตามผล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการช่วยนักเรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหา และปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มานั้น ไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวและอื่นๆ ของสถานศึกษา เครื่องมือ และวิธีการในการติดตามผลนั้นมีหลายชนิด เช่น การสำรวจ การสอบถาม การสัมภาษณ์บุคคลผู้ใกล้ชิดกับนักเรียน หรือสัมภาษณ์นักเรียนโดยตรง

งานประเมินผล มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพิจารณาถึงผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด⁷¹

พนอ อนุรักษ์พร กล่าวว่า งานติดตามและประเมินผล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ คือ งานติดตามผลและงานประเมินผล โดยงานติดตามผลเป็นงานที่ให้ความสนใจนักเรียนในลักษณะต่อเนื่องจากที่นักเรียนได้รับบริการแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประเมินผลการให้บริการแนะแนวต่างๆ ซึ่งมีทั้งการประเมินผลระหว่างดำเนินงานและการประเมินผล เมื่อการดำเนินงานสิ้นสุดลง โดยใช้วิธีการสำรวจ สอบถาม และสัมภาษณ์ เป็นต้น⁷²

กรมวิชาการ กล่าวว่า งานติดตามและประเมินผลเป็นงานที่ติดตามผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา⁷³

สรุปว่า งานติดตามและประเมินผล เป็นบริการที่ให้ความสนใจนักเรียนในลักษณะต่อเนื่อง จากที่นักเรียนได้รับบริการแนะแนว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประเมินผลการให้บริการแนะแนวต่างๆ และปรับปรุงแก้ไขดำเนินงานต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบข่ายของภาระงานแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 งาน ดังนี้

⁷¹กรมวิชาการ, คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว, 21-22.

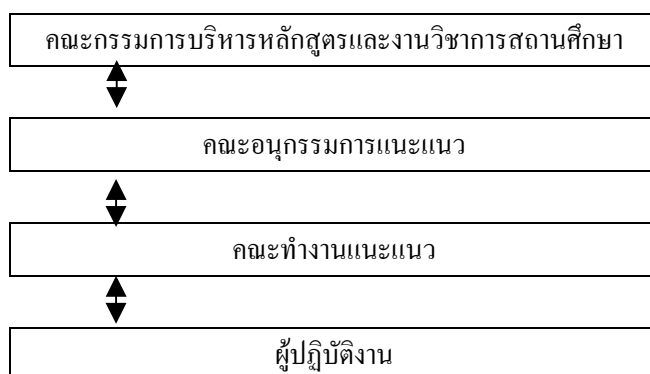
⁷²พนอ อนุรักษ์พร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12,” 54.

⁷³กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 7.

1. งานศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคลเป็นการบริการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนแล้วรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนไว้ในระเบียบวาระสนทนา ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนที่สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์
2. งานสารสนเทศเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการเสนอความรู้ ข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการปรับตัว และเรื่องอื่นๆ ที่นักเรียนควรทราบหรือต้องการทราบ โดยใช้วิธีการและกิจกรรมต่างๆ
3. งานให้คำปรึกษาเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การพิจารณาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข
4. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ เป็นบริการที่ช่วยให้นักเรียนสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และการจัดหาทุนการศึกษา โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพิจารณาและร่วมจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดวางตัวบุคคล
5. งานติดตามผลประเมินผลเป็นบริการที่ให้ความสนใจนักเรียนในลักษณะต่อเนื่อง จากการนักเรียนได้รับบริการแนะแนวเพื่อนำข้อมูลที่ได้มา ไปใช้ในการประเมินผลการให้บริการแนะแนวต่างๆ และการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไป

โครงการองค์กรแนะแนว

การดำเนินงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและบรรลุผล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในสังคม และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน จึงควรกำหนดโครงสร้างการบริหารแนะแนว ซึ่งกรมวิชาการ ได้แสดงไว้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 แสดงโครงสร้างองค์กรแนะแนว

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 8.

จากแผนภูมิที่ 6 โครงสร้างองค์กรแนบแนว ได้กำหนดคณะบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการแนบแนว ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานแนบแนว เป็นประธาน หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง และประธานคณะกรรมการแนบแนวเป็นกรรมการ มีหัวหน้างานแนบแนวเป็นเลขานุการ จำนวนคณะกรรมการควรให้เหมาะสมกับจำนวนครูในสถานศึกษาและอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการแนบแนว

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานการแนบแนว วิเคราะห์นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ

1.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ

1.4 รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.5 แต่งตั้งคณะกรรมการแนบแนวตามความเหมาะสม

2. คณะทำงานแนบแนว ประกอบด้วยครูและบุคคลที่คณะอนุกรรมการแนบแนวพิจารณา ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษา ขอบข่ายการแนบแนว การจัดแบ่งกลุ่มในลักษณะอื่นๆ และสอดคล้องกับศักยภาพของสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทบาทและหน้าที่ของคณะทำงาน

2.1 ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ

2.2 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.3 ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนต่อไป

2.4 รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะอนุกรรมการ

3. ผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินงานแนบแนวให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล จำเป็นต้องระดมสรรพกำลังทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ครูแนบแนว ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน โดยมอบบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางแนบแนวของสถานศึกษาเพื่อให้กระบวนการแนบแนวเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

- 1) สร้างระบบงานและจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนวของสถานศึกษาให้ชัดเจน
- 2) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของงานแนะแนว
- 3) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนว เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิต
- 4) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว
- 5) คู่มือ คำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ
- 6) ร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไข สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแนะแนว
- 7) เป็นผู้นำทางการแนะแนว และใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวในการบริหารสถานศึกษา
- 8) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 9) ประสานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

3.2 ครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร ครูทุกคนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็รายบุคคลเพื่อรู้และเข้าใจผู้เรียนอย่างแท้จริง
- 2) ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว
- 3) ให้คำปรึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อการวางแผนในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพนั้นๆ
- 4) ให้ข้อมูลการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ
- 5) สอดส่องดูแลผู้เรียน และประสานข้อมูลกับครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และครูแนะแนว
- 6) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 7) สอดแทรกและบูรณาการกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรในรายวิชาต่างๆ

3.3 ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียน และบุคคลเป็นสำคัญในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น จึงควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน
- 2) คัดกรอง จำแนกกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ และประสานงานกับครูแนะแนว
- 3) ดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
- 4) จัดกิจกรรมโครงการ/โครงการ ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้รู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีทักษะชีวิต และทักษะทางสังคมที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย
- 5) ติดตามผลการส่งเสริมพัฒนา และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 6) ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้เรียน
- 7) มีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 ครูแนะแนว ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) เป็นที่ปรึกษาแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกคนในการให้ความรู้ เทคนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะแนว โดยจุดประกายให้ครูทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนาจิตใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เป็นแกนนำให้ความรู้ คำแนะนำแก่ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้ระเบียบวินัย การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน ฯลฯ ให้ความรู้แก่ครูทุกคนในการใช้เครื่องมือ การรู้จักการคัดกรองผู้เรียน เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมสำหรับผู้เรียน ทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ ลักษณะผู้เรียนกลุ่มพิเศษประเภทต่างๆ และเสนอแนวทางในการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา
- 2) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทั้งด้านการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียน อาชีพ ชีวิตและสังคมทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จัดทำกรณีศึกษาและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนกลุ่มพิเศษหรือ ส่งต่อผู้เรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือ
- 3) เป็นผู้ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นระบบเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานงานการจัดทำข้อมูล การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

ในการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน ในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจและความสามารถและประสานงานกับครูและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน รายงานผลและพัฒนางาน

นอกจากนี้ ในฐานะหัวหน้างานแนะแนว ซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่กำหนด และบทบาทสำคัญ คือ การศึกษาสำรวจ ติดตามผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคล ระดับชั้น ระดับช่วงชั้น และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการจัดหลักสูตรของสถานศึกษา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานด้านต่างๆ

3.5 ผู้เรียน ผู้เรียนจะรู้จักและพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพ ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้านการเรียน ด้านอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ซึ่งบทบาทของผู้เรียนควรมีดังนี้

1) รู้จักตนเองทุกด้านทั้งความถนัดความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม อารมณ์ และบุคลิกภาพ ด้วยการสำรวจ วิเคราะห์และประเมินตนเองตามสภาพจริง

2) รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและปรับปรุงพัฒนา

3) รู้จักวิธีเรียนที่เหมาะสม

4) วางแผนชีวิตในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

5) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งด้านการเรียน การแก้ปัญหา และการปรับตัว

6) มีส่วนร่วมในการป้องกัน พัฒนาและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

3.6 ผู้ปกครอง ผู้ปกครองในฐานะที่เป็นผู้ใกล้ชิดบุตรหลานมากที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปกครองจึงควรมีบทบาทในการสนับสนุนผู้เรียน ดังนี้

1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตครอบครัวที่มีความรัก ความเข้าใจ และความอบอุ่น

2) ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียน ให้โอกาสผู้เรียนได้สำรวจตนเอง เพื่อประกอบการตัดสินใจการเลือกแผนการเรียน การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

3) ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน

4) มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการแนะแนว และจัดทำเอกสารร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

5) เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดั่งงามให้กับผู้เรียน

3.7 ชุมชน ชุมชนเป็นสังคมของการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนในแนวทางที่เหมาะสม ดังนั้น ชุมชนควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน
- 2) สอดส่อง ดูแล ให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเสมือนบุตรหลานของตนเอง ทั้งด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยไม่แสวงหาประโยชน์จากเด็กและเยาวชน
- 3) ร่วมมือกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนมีโอกาใช้เวลอย่างสร้างสรรค์
- 4) เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกงานแก่เด็กและเยาวชนในการเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้และการงานอาชีพ
- 5) ติดตามผลการดำเนินงาน สะท้อนปัญหาและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน แก่ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

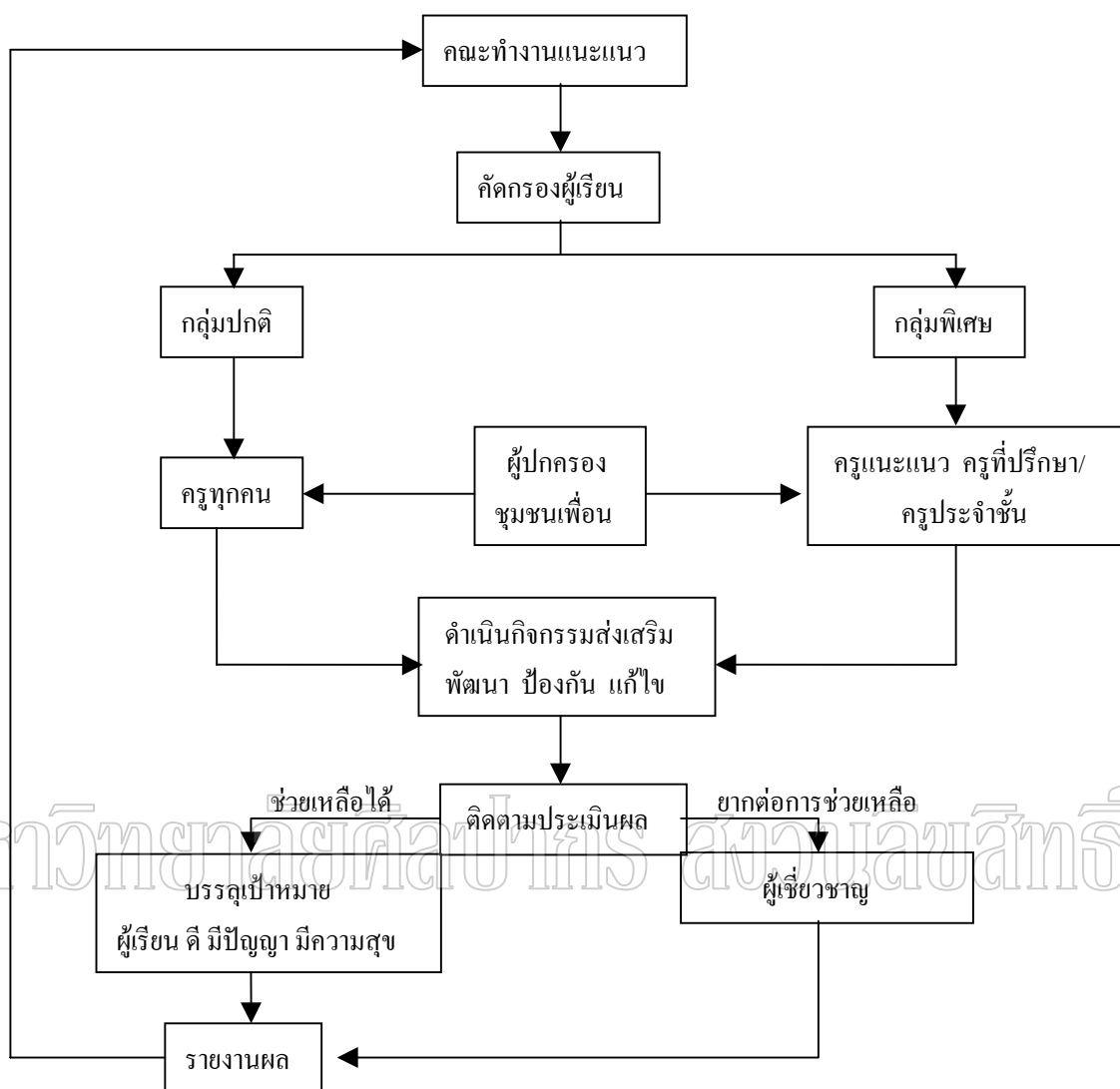
3.8 สื่อมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลในการให้ข้อมูล การสร้างเจตคติและค่านิยม แก่ผู้เรียน สื่อมวลชนจึงมีบทบาทในการแนะแนว ดังนี้

- 1) ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ น่าสนใจ ในเชิงสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- 2) ให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาและขยายผลการแนะแนวอย่างจริงจังต่อเนื่อง สม่ำเสมอ⁷⁴

ระบบการดำเนินงานแนะแนว

ในการกำหนดให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาผู้เรียนนั้น สถานศึกษาควรจัดระบบการดำเนินงานแนะแนว ซึ่งกรมวิชาการได้เสนอรูปแบบการดำเนินงาน ดังนี้

⁷⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 8-14.



แผนภูมิที่ 7 แผนภูมិระบบการดำเนินงานแนะแนว

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 15.

จากแผนภูมิที่ 7 ระบบการดำเนินงานแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการแนะแนว เป็นบทบาทของครูทุกคนที่จะต้องรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดกิจกรรมบริการต่างๆ เพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน แก้ไข โดยครูทุกคนควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. คัดกรองผู้เรียนเพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษ
3. ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในด้านต่างๆ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาระบบข้อมูลและภูมิความรู้ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์และจำเป็นในการดำเนินชีวิต
5. ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อการร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
6. ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการดูแลช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน
7. จัดกิจกรรมทั้งภายในและนอกห้องเรียน เพื่อป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมพัฒนา นักเรียนทุกคน รวมทั้งผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ตลอดจนผู้มีปัญหาชีวิต และสังคม ให้สามารถพัฒนาตนได้อย่างเต็มศักยภาพ
8. ร่วมจัดบริการต่างๆ เช่น จัดบริการด้านสุขภาพ จัดหาทุนและอาหารกลางวัน จัดหา งาน จัดให้มีการฝึกงานและหารายได้ระหว่างเรียน จัดศูนย์การเรียนรู้ให้นักเรียนเพื่อการวางแผนชีวิต จัดบริการช่วยนักเรียนที่มีปัญหาหรือความต้องการพิเศษ และติดตามผลผู้เรียนทั้งในปัจจุบัน และจบการศึกษาแล้ว
9. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและประชาสัมพันธ์

บทที่ ๑๒ การติดตามและประเมินผล

บริการแนะแนวก็เช่นเดียวกับโครงการอื่นๆ คือ จะต้องมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาและตรวจสอบว่า การดำเนินงานของโครงการบริการแนะแนว ได้ดำเนินไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินผลจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบริการแนะแนว ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พนม ลิมอริย์ ได้กล่าวว่า การประเมินผลโครงการบริการแนะแนว ถ้าได้มีการจัดทำอย่างกว้างขวางและเหมาะสม ก็จะช่วยให้คณะกรรมการแนะแนวของสถานศึกษา ได้รู้ว่าการจัดบริการแนะแนวของตนมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงไร มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องอะไรบ้าง ทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขการให้บริการของตนให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แม้ว่าการประเมินผลโครงการจะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน แต่ก็ยังมีสถานศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้จัดให้มีการประเมินผลโครงการบริการแนะแนว ทั้งนี้เนื่องจากมองไม่เห็นความสำคัญ หรืออาจจะเป็นเพราะสถานศึกษาขาดความพร้อมในเรื่องกำลังคนงบประมาณ และเวลาที่จะปฏิบัติงานในด้านนี้

ดังนั้น ในการดำเนินงานเพื่อประเมินผลโครงการบริการแนะแนว คณะกรรมการประเมินผลควรจะได้พิจารณาตัดสินใจเลือกเครื่องมือและวิธีการที่เป็นไปได้และดีที่สุดที่จะใช้ในการประเมินผล และควรจะได้มีการประเมินผลทั้งในด้านกระบวนการ (process evaluation) และในด้านผลผลิต (product evaluation) ที่ได้จากการจัดโครงการบริการแนะแนว

หลักการติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลควรดำเนินการทั้งในระหว่างดำเนินการและการประเมินผลรวบยอด การติดตามและประเมินผลระหว่างดำเนินการทำได้ทุกระยะของการปฏิบัติงาน ด้วยการประชุม นิเทศ กำกับติดตาม โดยให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยใช้แบบบันทึก แบบรายงาน การปฏิบัติงาน หรือแบบประเมิน ส่วนการประเมินผลรวบยอดควรดำเนินการภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือปีละ 1 ครั้ง เพื่อสรุปผลเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการ การติดตามและประเมินผลการแนะแนวมีหลักการ ดังนี้

1. มีคณะกรรมการ/คณะทำงานติดตามและประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วม
2. มีการสร้างตัววัดความสำเร็จทั้งด้านผลผลิต กระบวนการ และปัจจัยนำเข้า อย่างเป็นระบบมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. มีการจัดทำเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
4. จัดทำแผนปฏิบัติการและพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิค วิธีติดตามประเมินผล
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวและส่งเสริมเครือข่ายระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
6. ใช้วิธีการติดตามประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง และนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน⁷⁵

⁷⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545), 17-18.

ผู้ที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล

เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย และเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ดังนั้นการติดตามและประเมินผลจึงมีความจำเป็นจะต้องจัดทำในรูปของคณะกรรมการ เพื่อช่วยให้การติดตามและประเมินผลได้ข้อมูลกว้างขวางและมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลงานแนะแนว ควรประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) คณะกรรมการแนะแนวของสถานศึกษา
- 2) ผู้แทนบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา และ
- 3) บุคลากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแนะแนวที่ทางสถานศึกษาเชิญมาร่วมเป็นกรรมการ

แนวทางการบริหารจัดการแนะแนว

การบริหารจัดการแนะแนว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัญหาของผู้เรียนล้วนมีสาเหตุและไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำและหากไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันที่ทันที ปัญหาอาจลุกลามจนยากต่อการแก้ไขในที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร การบริหารจัดการแนะแนวจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน (plan) มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแนะแนวและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) และสภาพความพร้อมของสถานศึกษารวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ

2. การปฏิบัติตามแผน (do) มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน (check) มีการติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา

4. การปรับปรุง และพัฒนา (act) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแนะแนวในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

การดำเนินการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากการกำหนดภารกิจของงานให้สนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์กร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนและมีระบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมแล้ว การจัดการด้าน

บุคลากรนั้นว่ามีส่วนสำคัญยิ่ง ซึ่งในการบริหารจัดการ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติที่ควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. เวลาในการปฏิบัติงาน

การแนะแนวเป็นงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนทุกๆ ด้าน เป็นงานที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะ ตามสภาพความต้องการและปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินงานแนะแนวสามารถทำได้หลายวิธีไม่มีรูปแบบตายตัว นับตั้งแต่การให้บริการในลักษณะต่างๆ การรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ฯลฯ ภารกิจเหล่านี้ถือว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน การปฏิบัติงานดังกล่าวที่ผู้รับผิดชอบภารกิจนั้นๆ ดำเนินการเป็นเวลาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในรายวิชาต่างๆ แต่จะนับเวลาปฏิบัติงานเป็นครั้งหรืออย่างไรนั้นให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยให้ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน และจัดประชุมชี้แจงบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและเจตคติ ที่ดีต่อการแนะแนว ตลอดจนร่วมประชุมระดมความคิดและปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อประสานความร่วมมือ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

3. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ที่มีบทบาทต่อการแนะแนว ได้แก่ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ จำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือเชิญประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา ตลอดจนยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้และให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเหลืองานกิจกรรม หรือโครงการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหาร และครูทุกคน ถือว่างานแนะแนวเป็นภารกิจของทุกคนที่ต้องร่วมกันปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรทุกคนจึงควรมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการดำเนินงานและสรุปผล นอกจากนี้ ควรให้การสนับสนุนยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ

เข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ด้านจิตวิทยาการแนะแนว เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการบริหารจัดการแนะแนวในแต่ละรูปแบบการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือของแต่ละสถานศึกษา ย่อมเป็นไปตามสภาพของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษาและศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีหลัก มีระบบ เป็นขั้นตอน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือ การมีแผนงานหรือแผนปฏิบัติการทั้งด้านเนื้อหาสาระและเทคนิค กระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสนองความต้องการและจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียน มีการมอบหมายให้ครูทุกคนรับผิดชอบปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ อย่างจริงจัง และต่อเนื่องตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และเทคนิควิธีการ รวมทั้งการกำหนดหลักการหรือสร้างระบบดูแลความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากต่างประเทศและภายในประเทศ ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้ สมศักดิ์ วัชรเสถียร ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า การจัดการแนะแนว สถานศึกษาจัดบริการแนะแนวให้นักเรียนโดยมีคณะกรรมการและจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว และปัญหาที่พบคือบุคลากรแนะแนวมีไม่เพียงพอ และขาดแคลนด้านเอกสารและอุปกรณ์ในการแนะแนว⁷⁶

อุทัย กมลศิลป์ ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษามัธยมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังต่อบทบาทการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเผยแพร่กิจกรรมแนะแนว และด้านการประสานงานกับสถาบันและบุคลากรในชุมชนอยู่ในระดับกลาง และมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษามัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษานขนาดใหญ่มีความคาดหวังมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลาง⁷⁷

⁷⁶สมศักดิ์ วัชรเสถียร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538), บทคัดย่อ.

⁷⁷อุทัย กมลศิลป์, “ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2538), บทคัดย่อ.

แน่น้อย พัวพัฒนกุล ศึกษาวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ทบวงมหาวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยมีฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นหน่วยปฏิบัติการให้ทักษะวิเคราะห์ ติดตามผลนักศึกษา มีสถานที่ใช้ดำเนินการเป็นเอกเทศ สำหรับปัญหาที่พบมากที่สุดคือจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านความสอดคล้องกับการจัดบริการแนะแนว พบว่า มาตรฐานบุคลากรมีความสอดคล้องน้อยกับโครงสร้างขององค์กร⁷⁸

สุนิท ดิษฐ์สูงเนิน ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูแนะแนวและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1. ครูแนะแนวและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ได้ศึกษาหาความรู้ด้านการแนะแนวจากหลักสูตรของสถาบันการศึกษา การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษามากกว่า 3 ปี ในสถานศึกษาขนาดเล็กไม่มีสถานที่สำหรับปฏิบัติ สถานศึกษานขนาดกลางและสถานศึกษานขนาดใหญ่ปฏิบัติงานแนะแนวรวมอยู่ในห้องอื่น ผู้รับผิดชอบงานแนะแนวในสถานศึกษาทุกขนาดปฏิบัติงานแนะแนวควบคู่กับงานอื่น และงานแนะแนวในสถานศึกษาส่วนมากขึ้นอยู่กับงานวิชาการ

2. สภาพการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้ง 5 บริการอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบสภาพการจัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกัน

⁷⁸แน่น้อย พัวพัฒนกุล, “การวิเคราะห์การจัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), บทคัดย่อ.

3. ปัญหาการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรในชุมชน สถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางประสบปัญหาในระดับมาก สถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ประสบปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่สถานศึกษาทุกขนาดประสบมากที่สุด ได้แก่ ขาดบุคลากร วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานแนะแนว และปัญหาการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษา ทั้ง 3 ขนาด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนว และปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรในชุมชน⁷⁹

พนอ อนัญญพร ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. สภาพการจัดบริการแนะแนว มีการจัดบริการแนะแนวครบทั้ง 5 ด้าน คือ บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพ สุขภาพ ผลสัมฤทธิ์ ความถนัด การปรับตัว ความสนใจ และโครงการชีวิตในอนาคต บริการสนเทศและบริการให้คำปรึกษาทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคมและการปรับตัว บริการจัดวางตัวบุคคลทางการศึกษาและอาชีพ และบริการติดตามและประเมินผลนักเรียนที่ได้รับบริการแนะแนวและนักเรียนที่จบจากสถานศึกษาไปแล้ว

2. ปัญหาการจัดบริการแนะแนวในแต่ละด้าน คือ ครูไม่มีเวลาในการรวบรวมข้อมูลขาดเอกสารในการให้บริการและขาดคนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดป้ายนิเทศ นักเรียนไม่กล้าขอคำปรึกษา นักเรียนไม่ให้ความสนใจในการจัดวางตัวบุคคล และการติดตามนักเรียนทำได้ไม่ทั่วถึง

3. ครูประจำชั้นและครูแนะแนว มีส่วนร่วมในการจัดบริการแนะแนวและมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว⁸⁰

⁷⁹ ชูนิท ดิษฐ์สูงเนิน, “สภาพและปัญหาการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูแนะแนวและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539), ง.

⁸⁰ พนอ อนัญญพร, “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 118-120.

รติกร แก้วแท้ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดบริการแนะแนวตามความคาดหวังและตามความจริงในสถานศึกษาระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคาดหวังของครูแนะแนวที่ต้องการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก⁸¹

สมปอง สุขหอม ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 3 พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 3 แสดงบทบาทการบริหารงานแนะแนว โดยส่วนรวมและรายด้านในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน แสดงบทบาทการบริหารงานแนะแนว โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แสดงบทบาทการบริหารงานแนะแนว โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁸²

สุจินต์ สุกคิด ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน

⁸¹รติกร แก้วแท้, “สภาพการจัดบริการแนะแนวตามความคาดหวังและตามความจริงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539), ง.

⁸²สมปอง สุขหอม, “การศึกษาบทบาทการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540), ง.

3. ปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ประเภทสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงาน แนะแนวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่สถานศึกษาที่ไม่ใช่ต้นแบบ มีปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวมากกว่าสถานศึกษาต้นแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว

สำหรับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ควรจัดอบรมครูแนะแนว จัดให้มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานแนะแนว จัดให้มีเครื่องมือสำรวจข้อมูลนักเรียนให้เป็นแบบเดียวกัน จัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียนและจัดทำเอกสาร ตำรา ให้ครู ใช้เป็นแนวทาง⁸³

วีเรื่องไร วงศ์วรรณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหาในการบริหาร คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแนะแนว ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ และขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครูและนักเรียนไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว⁸⁴

กาญจนา สุขสะอาด ศึกษาการดำเนินงานบริการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลามีการดำเนินงานบริการแนะแนวในส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลาที่มีประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีการดำเนินงานบริการแนะแนวโดยส่วนรวมและ รายด้าน ในด้านการบริหารติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไปมีการดำเนินงานบริการแนะแนว มากกว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 13 ปี

⁸³สุจินต์ สุดคิด, “การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542), ง.

⁸⁴วีเรื่องไร วงศ์วรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับ การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.

3. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการดำเนินงานบริการแนะแนวโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานบริการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ควรจัดอบรมครูผู้ทำหน้าที่ด้านการแนะแนว จัดอัตรากำลังครูแนะแนวอย่างน้อยสถานศึกษาละหนึ่งคน ควรมีการบันทึกพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการแนะแนวและติดตามผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ⁸⁵

จิริฐยา โรจนครินทร์ ศึกษาวิจัยการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานีมีการดำเนินการบริหารงานแนะแนวด้านการบริหารงานแนะแนว 5 ด้าน ด้านการสนับสนุนงานแนะแนว และ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูแนะแนวและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการบริหารงานแนะแนวในระดับมาก

2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานีด้านการดำเนินการจัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงานแนะแนวด้านการสนับสนุนงานแนะแนวและในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานีด้านการดำเนินการจัดบริการแนะแนว ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านการสนับสนุนงานแนะแนว และในภาพรวมมีความแตกต่างกัน⁸⁶

⁸⁵ กฤษณา สุขสะอาด, “การศึกษาการดำเนินงานบริการแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542), ง.

⁸⁶ จิริฐยา โรจนครินทร์, “การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2545), ง.

เพิ่มศักดิ์ อุ๋นไทยแท้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของกลุ่มสถานศึกษา โพรธีแก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมพบว่า

1. การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา ด้านบริการงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติมาก นอกนั้นได้แก่ การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบริการงานศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านบริการงานสนเทศ ด้านบริการให้คำปรึกษา และด้านติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง

2. การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานครูประจำชั้นอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3. การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามงานของครูแนะแนว อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการบริการงานแนะแนว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบริการงานให้คำปรึกษาและบริการงานติดตามและประเมินผล⁸⁷

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์ งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวจากต่างประเทศ ดังนี้

เนอรัมมี (Nurmi) ได้ศึกษาการตระหนักในอนาคตของวัยรุ่น การวางแผนชีวิตและการเรียนรู้ทางสังคมจากการพูดคุยในครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามกับแม่บ้าน จำนวน 138 คน พบว่า เด็กวัยรุ่นมุ่งหวังในอาชีพในอนาคต การศึกษา และการมีครอบครัวและในด้านการคิดเกี่ยวกับการวางแผนชีวิต พบว่า การตั้งจุดมุ่งหมายในการศึกษาของวัยรุ่นจะสูงกว่าการตั้งจุดมุ่งหมายของมารดาที่มีต่อวัยรุ่น⁸⁸

⁸⁷เพิ่มศักดิ์ อุ๋นไทยแท้, “การบริหารงานแนะแนวของกลุ่มโรงเรียน โพรธีแก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545), 101.

⁸⁸Jari Erik Nurmi, “Adolescents, Future Orientation, Life Span and Socialization in the Family Context,” Paper Presented at the Biennial Meeting of the International Society for the Study of Behavior Department, (July 1987) : 10.

เนอร์มี (Nurmi) ได้ศึกษาเพศ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และลักษณะปฏิสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีผลต่อการตระหนักรู้ในอนาคตของวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กวัยรุ่น 148 คน อายุ 10-11 ปี, 14-15 ปี และ 17-19 ปี พบว่า ลักษณะของอายุ เพศ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและการปฏิสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อการตระหนักรู้ในอนาคตของวัยรุ่น โดยการวางแผนเป้าหมายไว้อย่างกว้างๆ และคลุมเครือจะลดลงเมื่อเขามีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนมุ่งหมายในอนาคต และวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับสูง จะมีการตระหนักรู้ในอนาคตสูงกว่าวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับต่ำ และพบว่าการพัฒนาการตระหนักรู้ในอนาคตที่สำคัญก็คือ การได้มีการอภิปรายกันในเรื่องดังกล่าว⁸⁹

เพจและโรบินสัน (Page and Robinson) ได้ศึกษาบทบาททางเพศและการตระหนักรู้ในอนาคตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคนาดา เพศชาย 86 คนและเพศหญิง 137 คน พบว่า นักศึกษาเพศชายให้ความสำคัญในการวางแผนอาชีพในอนาคตของตนเอง และอาชีพที่วางแผนไว้แตกต่างไปจากครอบครัวบิดามารดา และในด้านการมองอนาคตจะมองอนาคตของตนเองในแง่ดี⁹⁰

มูคาร์บ (Moukarab) ได้ศึกษาความต้องการแนะแนวของเด็กนักเรียนอายุ 14-18 ปี ในประเทศอียิปต์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนในประเทศอียิปต์เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมแนะแนวภายใต้จุดประสงค์สำคัญที่สุด 6 ประการ คือ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้ให้ความช่วยเหลือ การให้ข้อเสนอแนะ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบ้านกับสถานศึกษา การติดต่อประสานงานกับผู้ให้ความรู้ของสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ การให้ความช่วยเหลือ หรือการแก้ไขของนักเรียน⁹¹

⁸⁹Jari Erik Nurmi, "Age, Sex, Social Class, and Quality of Family Interaction as Determinants of Adolescents," *Adolescence* 22, 88 (1987) : 977-991.

⁹⁰Stewart Page and Anne Robinson, "Gender Role and Future Orientation in a Canadian University," *Canadian Journal of Counseling* 22, 2 (May 1988) : 91-101.

⁹¹Moukarab, 1990, อ้างถึงใน วิเรื่องโร วงศ์วรรณ, "ความสัมพันธระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 42.

จอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน พบว่า แผนการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ นอกจากนี้การสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียนจะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกษาและผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงานการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน⁹²

แอปเปลไวท์ (Applwhite) ได้ศึกษาวิจัยกรณีศึกษาความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการให้เหมาะสมกับการวางแผนงานและการประเมินโครงการ พบว่า มีการจัดเตรียมสารสนเทศที่เกี่ยวกับการแนะแนวในกระบวนการรับรองวิทยฐานะของสมาคมรัฐภาคกลางซึ่งได้รับการพัฒนาและการนำไปใช้สำหรับภาควิชา คณะทำงานและการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในพื้นที่ชุมชนขนาดใหญ่ กรณีศึกษานี้ได้จัดทำเป็นเอกสารของกิจกรรมและผลที่ได้รับของการรับรองวิทยฐานะที่เกิดขึ้นภายใต้การแนะนำของผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ รวมไปถึงรายงานการศึกษาตนเอง ผู้มีส่วนร่วม ซึ่งได้จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับจุดแข็งและข้อจำกัดของแผนงานวิชาการของโรงเรียน ภาวะผู้นำขององค์กร ฝ่ายกิจกรรมและการบริการนักเรียนและทรัพยากรของโรงเรียน เช่นเดียวกับแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ระยะสั้นและยาวสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนในอนาคต⁹³

⁹²Donita Louise Johnson, "Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program," Philosophy dissertation of Walden University, 2004, [Online], accessed 2 February 2004. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/309793/>

⁹³Erain Maeissa Applwhite, "A Case Study of an urban elementary school improvement initiative using an adaptation of a program planning and evaluation framework" Psychology dissertation of Rutgers The State University of New Jersey, 2004, 2004, [Online], accessed 2 February 2004. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3106379/>

แอนเดอร์สัน (Anderson) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของการนิเทศของผู้ให้คำปรึกษาในระดับการพัฒนาที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศมีลักษณะเป็นการผสมผสานทั้งการนิเทศเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม เพศไม่มีผลต่อการได้รับการนิเทศแบบคลินิก กระบวนการนิเทศและความต้องการด้านเนื้อหา มีความแตกต่างระหว่างระดับการพัฒนา ระยะเวลาของประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษาส่งผลต่อกระบวนการนิเทศและความต้องการด้านเนื้อหา สถานภาพที่ได้รับกลับคืนมาส่งผลต่อความต้องการด้านเนื้อหาการนิเทศเท่านั้น และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อกระบวนการนิเทศและความต้องการด้านเนื้อหา⁹⁴

สรุป

การที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ต้องผ่านกระบวนการบริหารออกมาเป็นผลผลิตของงานที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงพฤติกรรม การบริหารซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป็นระบบอย่างมีคุณภาพ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) นับเป็นพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ในการนำมาใช้บริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ซึ่งหากนำแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) มาใช้กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษามาพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเพื่อสนองตอบความต้องการของนักเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมได้อย่างเหมาะสมตามวัย

⁹⁴Christopher E. Anderson, "Comparing supervisory needs of substance abuse counselors across developmental levels" Philosophy dissertation of The University of IOWA, 2002, [Online], accessed 2 February 2004. Available from <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/3050766/>

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร รวมทั้งการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาและเพื่อทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

เป็นการจัดเตรียมโครงการตามระบบของการดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษารายงานปัญหาและความต้องการ จากการทำงานของครูแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่างๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนว เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

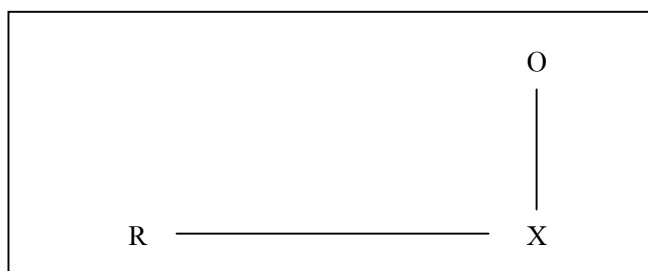
เป็นขั้นตอนการร่างรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชา แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว จึงจัดทำรายงาน การวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียน เป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- | | | | |
|-------|---|---------|--------------------------------|
| เมื่อ | R | หมายถึง | ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| | X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| | O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร |

ประชากร

โรงเรียนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร จำนวน 137 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำนวน 103 โรงเรียน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด ของจังหวัดสมุทรสาคร

จากโรงเรียนที่สุ่มได้ 103 โรงเรียน กำหนดให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) รองผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครูแนะแนว 4) ครูที่ปรึกษา โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 412 คน จาก 103 โรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

จังหวัด สมุทรสาคร	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล			
	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
ประถมศึกษา	63	35	29	127	47	26	22	95	188	104	88	380
มัธยมศึกษา	4	4	2	10	3	3	2	8	12	12	8	32
รวม	67	39	31	137	50	29	24	103	200	116	96	412

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร, ทะเบียนโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสาคร (สมุทรสาคร : ม.ป.ท., 2547), 1-7.

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา มี รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ด้านแนะแนว

¹Krejcie and Morgan, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 303.

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร จำนวน 8 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ ไทเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 การเป็นผู้นำ (X_1) หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารพึงแสดงออกหรือสมควรได้รับจากผู้อื่น

2.1.2 การจูงใจ (X_2) หมายถึง ปังจจัยและวิธีการของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนประสงค์

2.1.3 การติดต่อสื่อสาร (X_3) หมายถึง ทิศทางการเคลื่อนไหวของข่าวสาร ความถูกต้องแม่นยำ การเข้าใจตรงกันต่อข้อมูลต่างๆ ของบุคคลทุกฝ่าย ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก

2.1.4 การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) หมายถึง ทำที่พฤติกรรมวิธีการและความรู้สึกตอบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งบุคคลในโรงเรียนมีต่อกัน รวมถึงความร่วมมือ การตระหนักในบทบาทและคุณค่าแห่งตนที่บุคคลพึงมีต่อกันและต่อโรงเรียน

2.1.5 การตัดสินใจ (X_5) หมายถึง องค์ประกอบ ลำดับขั้นและวิธีการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้เพื่อการตัดสินใจ รวมถึงผลสะท้อนกลับในด้านการจูงใจ การให้ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายอันเป็นผลสืบเนื่องจากการตัดสินใจนั้นๆ

2.1.6 การกำหนดเป้าหมาย (X_6) หมายถึง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียน ความพยายามของบุคลากรในโรงเรียน และพลังของการยอมรับ หรือต่อต้านที่เกิดขึ้นในอันที่จะให้บรรลุจุดประสงค์ของการดำเนินงานต่างๆ

2.1.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกห่วงใยต่อผลการปฏิบัติงาน การเลือกใช้วิธีการในการติดตามผล การตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเกิดกลุ่มบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลในการสนับสนุนและต่อต้านเป้าหมายที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.1.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) หมายถึง ระดับความต้องการในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การให้โอกาสเพื่อพัฒนาความสามารถต่อครูและการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกให้ประจักษ์

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

2.2.1 งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) หมายถึง การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การเยี่ยมบ้าน การสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถามแบบทดสอบ การเขียนอัตชีวประวัติ ฯลฯ โดยมีการบันทึกข้อมูลในระเบียบแบบแผน สมุดรายนงานประจำตัวนักเรียน เป็นต้น เพื่อข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และควรให้ความช่วยเหลือในลักษณะใด

2.2.2 งานสารสนเทศ (Y_2) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ วัฒนธรรม ศิลธรรม ฯลฯ โดยนำเสนอรูปแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย จัดป้ายสนเทศ ฯลฯ ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมีความจำเป็นมากในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และป้องกันความล้มเหลวได้

2.2.3 งานให้คำปรึกษา (Y_3) หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนที่มารับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ที่ตรงไหน ควรจะแก้ไขตนเองอย่างไร การแก้ไขนั้นมีกี่ทาง และควรเลือกทางใด จึงจะเหมาะกับตนเองมากที่สุด พร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการช่วยตนเองอย่างจริงจัง

2.2.4 งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) หมายถึง การจัดกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การช่วยเหลือตามควรแก่กรณี เช่น กิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจ ความสามารถแก่ผู้เรียน รวมทั้งการจัดหาทุนการศึกษา อาหารกลางวัน หรือการหางานพิเศษทำ

2.2.5 งานติดตามและประเมินผล (Y_5) หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงาน แนวทางต่างๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.2.5.1 งานติดตามและการประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.2.5.2 งานติดตามและการประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนวทาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา มี 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านแนะแนว เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของสุรัสวดี ศิลปอนันต์ มาจากแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ (X_1) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 7
- 2) การจูงใจ (X_2) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 – 13
- 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14 – 18
- 4) สภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19 – 23
- 5) สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินิจัยสั่งการ (X_5) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 24 – 28
- 6) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29 – 33
- 7) ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 34 – 39
- 8) ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 40 – 45

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มาจากแนวคิดของกรมวิชาการ โดยพัฒนามาจากเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมวิชาการ จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 6
- 2) งานสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 – 14
- 3) งานให้คำปรึกษา จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15 – 22
- 4) งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23 – 30
- 5) งานติดตามและประเมินผล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 31 – 37

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 อันดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)² โดยผู้วิจัยกำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

²Lensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 114 – 115.

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และปรับแก้รายละเอียดตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ให้คำแนะนำ โดยใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 8 โรงเรียน เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 6 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา รวมจำนวน 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น(reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เท่ากับ 0.935 ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา เท่ากับ 0.964 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี ที่เป็นประชากร
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี ตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ และรับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)³ ดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ (Best)

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

³John W. Best, Research in Education (Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970), 190.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาตามแนวคิดของกรมวิชาการ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา จำนวน 412 คน ได้คืนกลับมา 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.11 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 396 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้านแนะแนว โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 396 คน

สถานภาพ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		ครูแนะแนว		ครูที่ปรึกษา		ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ										
ชาย	62	62.63	52	52.53	34	34.34	39	39.39	187	47.22
หญิง	37	37.37	47	47.47	65	65.66	60	60.61	209	52.78
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100
อายุ										
21 – 30 ปี	-	-	-	-	4	4.04	7	7.07	11	2.78
31 – 40 ปี	-	-	12	12.12	20	20.20	30	30.30	62	15.66
41 – 50 ปี	35	35.35	42	42.42	64	64.65	47	47.48	188	47.47
51 ปีขึ้นไป	64	64.65	45	45.46	11	11.11	15	15.15	135	34.09
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100
ระดับการศึกษาสูงสุด										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	7	7.07	7	1.77
ปริญญาตรี	53	53.54	79	79.80	87	87.88	85	85.86	304	76.77
ปริญญาโท	46	46.46	20	20.20	12	12.12	7	7.07	85	21.46
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100
ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ ในปัจจุบัน										
ผู้บริหารสถานศึกษา	99	100	-	-	-	-	-	-	99	25.00
รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	99	100	-	-	-	-	99	25.00
ครูแนะแนว	-	-	-	-	99	100	-	-	99	25.00
ครูที่ปรึกษา	-	-	-	-	-	-	99	100	99	25.00
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100
ประสบการณ์การทำงานใน สถานศึกษา										
1 – 5 ปี	-	-	-	-	2	2.02	12	12.12	14	3.54
6 – 10 ปี	-	-	9	9.09	16	16.16	14	14.14	39	9.85
11 – 15 ปี	7	7.07	12	12.12	12	12.12	12	12.12	43	10.86
16 – 20 ปี	32	32.32	30	30.30	39	39.40	32	32.32	133	33.58
21 ปีขึ้นไป	60	60.61	48	48.49	30	30.30	29	29.30	167	42.17
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

N = 396 คน

สถานภาพ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		ครูแนะแนว		ครูที่ปรึกษา		ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน ด้านแนะแนว										
1 – 3 ปี	5	5.05	6	6.06	9	9.09	20	20.20	40	10.10
4 – 6 ปี	32	32.32	24	24.24	11	11.11	8	8.08	75	18.94
7- 9 ปี	26	26.26	32	32.32	12	12.12	10	10.10	80	20.20
10 – 15 ปี	24	24.24	26	26.26	17	17.17	14	14.14	81	20.46
16 ปีขึ้นไป	12	12.12	11	11.11	50	50.51	47	47.48	120	30.30
รวม	99	100	99	100	99	100	99	100	396	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 อายุ 21 - 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 ต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติในปัจจุบันคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครูแนะแนว จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครูที่ปรึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 1 – 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 มีประสบการณ์การทำงานด้านแนะแนว 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีประสบการณ์การทำงานด้านแนะแนว 1 – 3 ปี น้อยที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำนวน 99 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) ครูแนะแนว 4) ครูที่ปรึกษา รวมจำนวน 396 คน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลปรากฏตามตารางที่ 3

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวม

ด้าน	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	4.08	0.44	มาก
2	ด้านแรงจูงใจ (X_2)	4.09	0.47	มาก
3	ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3)	4.14	0.48	มาก
4	ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4)	4.08	0.55	มาก
5	ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5)	4.08	0.54	มาก
6	ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	4.02	0.48	มาก
7	ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	4.02	0.43	มาก
8	ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	4.04	0.51	มาก
	รวม (X_{tot})	4.00	0.41	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการบริหารแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) ด้านแรงจูงใจ (X_2) ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.44)

ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_6) ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.51) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.48) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.41 – 0.55)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านภาวะผู้นำ ผลปรากฏตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ (X_1) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการส่งเสริมการปฏิบัติงานแนะแนวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	0.52	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานแนะแนว เพื่อให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.00	0.60	มาก
3	ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานตามกรอบงานที่วางไว้	4.16	0.62	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.06	0.64	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.04	0.62	มาก
6	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานอย่างดี	4.13	0.59	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.11	0.65	มาก
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานแนะแนวทุกด้าน	4.22	0.59	มาก
	รวม	4.08	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านภาวะผู้นำ (X_1) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานทุกด้าน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานตามกรอบงานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารได้รับการไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานอย่างดี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการส่งเสริมการปฏิบัติงานแนะแนว เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานแนะแนว เพื่อให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 1-8 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.52 - 0.65)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านแรงจูงใจ (X_2) ผลปรากฏตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านแรงจูงใจ (X_2) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร

ข้อ	ด้านแรงจูงใจ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
9	ผู้บริหารใช้ปัจจัยจูงใจต่างๆ เพื่อให้ครูแนะแนวปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.05	0.61	มาก
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเป็นผู้อำนวยความสะดวก รวมทั้งให้สวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว	4.09	0.60	มาก
11	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกด้าน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานแนะแนว	4.01	0.62	มาก
12	ผู้บริหารรับฟังและแนะนำความคิดเห็นของครูมาใช้กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.09	0.62	มาก
13	ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำจูงใจให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.09	0.58	มาก
	รวม	4.09	0.47	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านแรงจูงใจ (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านแรงจูงใจ (X_2) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเป็นผู้อำนวยความสะดวก รวมทั้งให้สวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารรับฟังและแนะนำความคิดเห็นของครูมาใช้กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำจูงใจให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารใช้ปัจจัยจูงใจต่างๆ เพื่อให้ครูแนะแนวปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกด้านเพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณา ตัวแปรย่อยข้อ 9 – 13 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.58 – 0.62)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) ผลปรากฏตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร

ข้อ	ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
14	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมแก้ไขอุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	4.12	0.62	มาก
15	ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารงานกับครูที่ปฏิบัติงาน แนะนำได้โดยตรง รวดเร็ว และถูกต้อง	4.13	0.60	มาก
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะนำ นำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงงานแนะนำได้	4.21	0.63	มาก
17	ผู้บริหารจัดระบบการเชื่อมข้อมูลข่าวสารของกลุ่มงานต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างมีสัมพันธ์กัน เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานแนะนำ	4.10	0.66	มาก
18	ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารสองทางคือจากผู้บริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติขึ้นไปสู่ผู้บริหาร ในการบริหารงานแนะนำ	4.16	0.62	มาก
	รวม	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะนำ นำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงงานแนะนำได้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารสองทางคือจากผู้บริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติขึ้นไปสู่ผู้บริหาร ในการบริหารงานแนะนำ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารงานกับครูที่ปฏิบัติงาน แนะนำได้โดยตรง รวดเร็ว และถูกต้อง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมแก้ไขอุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารจัดระบบการเชื่อมข้อมูลข่าวสารของกลุ่มงานต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างมีสัมพันธ์กันเพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานแนะนำ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 14 – 18 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.60 – 0.66)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ผลปรากฏตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ข้อ	ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
19	ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.13	0.62	มาก
20	ผู้บริหารเป็นแกนกลางในการประสานงานกับทุกฝ่ายถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.15	0.64	มาก
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่ๆ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.09	0.65	มาก
22	ผู้บริหารให้อิสระในการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ท่านดำเนินอยู่	4.17	0.62	มาก
23	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวเป็นผลทำให้การดำเนินงานด้านนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี	4.18	0.58	มาก
	รวม	4.08	0.55	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวเป็นผลทำให้การดำเนินงานด้านนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารให้อิสระในการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ท่านดำเนินอยู่ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารเป็นแกนกลางในการประสานงานกับทุกฝ่ายถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมาย

ร่วมกันในการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษา มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่ๆ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 19 – 23 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.58–0.65)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) ผลปรากฏตามตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมการบริหาร ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
24	ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาทุกครั้ง	4.07	063	มาก
25	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.09	069	มาก
26	การตัดสินใจสั่งการเพื่อการบริหาร กระทำอย่างมีระบบทันต่อเหตุการณ์ตรงตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้	4.04	065	มาก
27	เมื่อมีการตัดสินใจจึงขึ้นตอนปฏิบัติ แล้วเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารเป็นผู้ออกมารับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.10	067	มาก
28	การตัดสินใจของผู้บริหารช่วยสร้างกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวเป็นอย่างดี	4.11	069	มาก
	รวม	4.08	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารช่วยสร้างกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวเป็นอย่างดี

($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อมีการตัดสินใจจึงขึ้นตอนปฏิบัติ แล้วเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารเป็นผู้ออกมารับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารและครุมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อนที่จะมีการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63) การตัดสินใจสั่งการ เพื่อการบริหารกระทำอย่างมีระบบทันต่อเหตุการณ์ตรงตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 24–28 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.63–0.69)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ผลปรากฏตามตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
29	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น พยายามที่จะบริหารสถานศึกษากับงานแนะแนวให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาที่วางไว้	4.19	0.65	มาก
30	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเด่นชัด กระตุ้นให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.11	0.63	มาก
31	ผู้บริหารและครูเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแนะแนวเพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้	4.08	0.67	มาก
32	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ โดยจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	0.71	มาก
33	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครูที่ปฏิบัติงานแนะแนว ไม่ยั้งหย่อนไปกว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานแนะแนว	4.05	0.64	มาก
	รวม	4.02	0.48	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น พยายามที่จะบริหารสถานศึกษากับงานแนะแนวให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.65$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเด่นชัดกระตุ้นให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.63$) ผู้บริหารและครูเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแนะแนวเพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.67$) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.64$) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะโดยจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 29 – 33 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน ($S.D. = 0.63-0.71$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ผลปรากฏตามตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
34	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานของครูที่ปฏิบัติงาน แนะแนวในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.63	มาก
35	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทาง ในการควบคุมการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบปัญหา	3.96	0.63	มาก
36	ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเลือกสรรบุคลากร มาปฏิบัติงานด้านแนะแนว	4.11	0.61	มาก
37	ผู้บริหารให้การตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานแนะแนว โดยยึดมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ	3.99	0.62	มาก
38	ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดขอบเขต การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงาน แนะแนวเกิดการพัฒนามากขึ้น	4.08	0.62	มาก
39	ผู้บริหารมีความห่วงใยในผลการปฏิบัติงานแนะแนว ในสถานศึกษาและมีการติดตามสอบถามอย่าง สม่ำเสมอ	4.08	0.60	มาก
	รวม	4.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเลือกสรรบุคลากรมาปฏิบัติงานด้านแนะแนว ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวเกิดการพัฒนามากขึ้น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารมีความห่วงใยในผลการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาและมีการติดตามสอบถามอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารให้การตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวโดยยึดมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบปัญหา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานของครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 34–39 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.60–0.63)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ผลปรากฏตามตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
40	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนว มีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น	4.11	0.61	มาก
41	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.08	0.63	มาก
42	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรม โดยจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวในปัจจุบันและอนาคต	3.93	0.76	มาก
43	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณและอื่น ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว	4.04	0.66	มาก
44	ผู้บริหารมีการกระจายงาน และความรับผิดชอบ โดยการสอดประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	4.08	0.63	มาก
45	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากรด้านแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.59	มาก
	รวม	4.04	0.51	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีการกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยการสอดประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและอื่น ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากรด้านแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 40 – 45 พบว่ามีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.59 – 0.76)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลปรากฏตามตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

ด้าน	การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)	4.08	0.48	มาก
2	งานสารสนเทศ (Y_2)	3.98	0.53	มาก
3	งานให้คำปรึกษา (Y_3)	3.79	0.71	มาก
4	งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4)	3.92	0.59	มาก
5	งานติดตามและประเมินผล (Y_5)	3.90	0.56	มาก
	รวม (Y_{tot})	3.84	0.51	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณา การปฏิบัติงานแนะแนวแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) งานสารสนเทศ (Y_2) ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) งานติดตามและประเมินผล (Y_5) ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) และงานให้คำปรึกษา (Y_3) ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาก่อนข้างจะเป็น แนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.48–0.71)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลปรากฏตาม ตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	มีการศึกษาสำรวจข้อมูลกับตัวนักเรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต /การสัมภาษณ์ / การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ/การเยี่ยมบ้าน / สังคมมิติ/เขียนอัตชีวประวัติ	4.05	0.59	มาก
2	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนทุกคนเป็นปัจจุบัน	4.11	0.58	มาก
3	มีการบันทึกข้อมูลในระยะเบี่ยงเบนพฤติกรรม/ระยะเบี่ยง เสนอ/สมุดรายงาน หรือสมุดประจำตัวนักเรียน	4.23	0.60	มาก
4	มีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนทุกคน ในโรงเรียน เพื่อช่วยให้รู้จักนักเรียนแต่ละคน และสะดวกต่อการช่วยเหลือ	4.06	0.70	มาก
5	มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ, สะดวกต่อการนำมาใช้และเก็บเป็นความลับ	4.07	0.63	มาก
6	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนครบทุกด้านตาม ขอบข่ายการแนะแนว	4.00	0.61	มาก
	รวม	4.08	0.48	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการบันทึกข้อมูล ในระเบียบพฤติกรรม / ระเบียบสะสม / สมุดรายงาน หรือสมุดประจำตัวนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนทุกคนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.58) มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ, สะดวกต่อการนำมาใช้และเก็บเป็นความลับ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63) มีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนทุกคนในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ รู้จักนักเรียนแต่ละคนและสะดวกต่อการช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) มีการศึกษาสำรวจ ข้อมูลกับตัวนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต / การสัมภาษณ์/การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ/การเยี่ยมบ้าน / สังคมมิติ/เขียนอัตชีวประวัติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59) มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลนักเรียนครบทุกด้านตามขอบข่ายการแนะแนว ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 1 – 6 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานแนะแนวใน สถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.58– 0.70)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_9) ผลปรากฏตามตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร

ข้อ	งานสารสนเทศ (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
7	มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจด้านการศึกษา	4.11	0.60	มาก
8	มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจในด้านอาชีพ	4.03	0.66	มาก
9	มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจด้านบุคลิกภาพ	4.00	0.65	มาก
10	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย / อภิปราย / จัดป้ายสนเทศ / จัดหาเอกสารคู่มือให้อ่าน / ทัศนศึกษา / วิดีทัศน์ / สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น	3.98	0.73	มาก
11	มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย หลากหลายเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน	3.99	0.70	มาก
12	มีการประชาสัมพันธ์แนะนำการให้บริการแนะแนวแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.89	0.69	มาก
13	มีการจัดหาและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และสะดวกต่อการให้บริการ	3.95	0.64	มาก
14	มีการจัดหาสถานที่ เพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.74	มาก
	รวม	3.98	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า งานสารสนเทศ (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในงานสารสนเทศ (Y_2) พบว่า ทุกตัวแปรย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.60) มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจในด้านอาชีพ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.66) มีการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย หลากหลายเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.70) มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย / อภิปราย / จัดป้ายสนเทศ / จัดหาเอกสารคู่มือ

ให้อ่าน/ ทักษะศึกษา / วิดีทัศน์ / สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.73) มีการจัดหาและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และสะดวกต่อการใช้บริการ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64) มีการจัดหาสถานที่เพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.74) มีการประชาสัมพันธ์แนะนำการใช้บริการแนะนำแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 7 – 14 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานแนะนำในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.60–0.74)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะนำด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลปรากฏตามตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะนำด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ข้อ	งานให้คำปรึกษา (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
15	มีการให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งบันทึกอย่างมีระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐาน	3.86	0.76	มาก
16	มีการให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายกลุ่ม พร้อมทั้งบันทึกอย่างเป็นระบบ และเก็บไว้เป็นหลักฐาน	3.79	0.74	มาก
17	มีข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ สำหรับงานให้คำปรึกษา	3.90	0.70	มาก
18	มีห้องให้คำปรึกษาหรือมุมให้คำปรึกษาที่เหมาะสม	3.77	0.95	มาก
19	มีการติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้ง เพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษาไปแล้ว	3.88	0.82	มาก
20	มีการจัดทำตาราง/ช่วงเวลา สำหรับบริการให้คำปรึกษา	3.70	0.92	มาก
21	มีการประชุมรายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหากรณีพิเศษ	3.81	0.93	มาก
22	มีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหนักเกินความสามารถในการแก้ปัญหของครูที่ปฏิบัติงานแนะนำไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม	3.66	1.00	มาก
	รวม	3.79	0.71	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า งานให้คำปรึกษา (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในงานให้คำปรึกษา (Y_3) พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ สำหรับงานให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) มีการติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษาไปแล้ว ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82) มีการให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งบันทึกอย่างมีระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.76) มีการประชุมรายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหากรณีพิเศษ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.93) มีการให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายกลุ่มพร้อมทั้งบันทึกอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.74) มีห้องให้คำปรึกษาหรือมุมให้คำปรึกษาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) มีการจัดทำตาราง / ช่วงเวลา สำหรับบริการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.92) มีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหนักเกินความสามารถในการแก้ปัญหาของครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณา ตัวแปรย่อยข้อ 15 – 22 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.70–1.00)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาช่วยเหลือ (Y_4) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลปรากฏตามตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
23	จัดให้มีเครื่องมือวัดความสนใจ ความต้องการของ นักเรียนที่หลากหลายครอบคลุมงานด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ	3.78	0.88	มาก
24	มีการจัดกิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจและ ความสามารถของนักเรียนทุกกลุ่มคน	3.92	0.78	มาก
25	ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกการศึกษาและ อาชีพ ได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.79	มาก
26	ให้นักเรียนเลือกตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกสายเรียน การเข้ากลุ่ม กิจกรรมส่งเสริมอาชีพที่สนใจ	3.97	0.67	มาก
27	มีการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียน	4.07	0.65	มาก
28	มีการจัดหาทุนการศึกษา อาหารกลางวัน อุปกรณ์การเรียน เสื้อผ้านักเรียน สำหรับนักเรียน ที่ขาดแคลน	4.21	0.65	มาก
29	มีการจัดให้นักเรียนมีงานพิเศษ มีรายได้ระหว่าง เรียน	3.76	0.94	มาก
30	มีการจัดส่งนักเรียนไปฝึกประสบการณ์พื้นฐาน ด้านอาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ ตามความสามารถ และความสนใจ	3.71	1.00	มาก
	รวม	3.92	0.59	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) พบว่า ทุกตัวแปรย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการจัดหาทุนการศึกษา อาหารกลางวัน อุปกรณ์การเรียน เสื้อผ้านักเรียน สำหรับ นักเรียนที่ขาดแคลน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) มีการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) ให้นักเรียนเลือกตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกสายเรียนการเข้ากลุ่มกิจกรรม ส่งเสริมอาชีพที่สนใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.67) ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกการศึกษา และอาชีพได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) มีการจัดกิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจและความสามารถของนักเรียนทุกกลุ่มคน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78) จัดให้มีเครื่องมือ

วัดความสนใจ ความต้องการของนักเรียนที่หลากหลายครอบคลุมงานด้านการศึกษาอาชีพ และ บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.88) มีการจัดให้นักเรียนมีงานพิเศษ มีรายได้ระหว่างเรียน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.94) มีการจัดส่งนักเรียนไปฝึกประสบการณ์พื้นฐานด้านอาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ ตามความสามารถและความสนใจ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 23–30 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.65–1.00)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลปรากฏตามตาราง ที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	งานติดตามและประเมินผล (Y_5)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
31	สร้างเครื่องมือในการติดตามผล และประเมินผล การปฏิบัติงานแนะแนวในทุกงาน	3.83	0.80	มาก
32	มีการบันทึกผลการติดตามและประเมินผลการทำงานแนะแนวไว้เป็นหลักฐานและเป็นระบบ	3.84	0.78	มาก
33	ดำเนินการติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.74	มาก
34	ดำเนินการติดตามผลนักเรียนบ่อย และออกกลางคัน	4.00	0.71	มาก
35	มีการจัดเก็บสถิติการให้บริการแก่นักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน	3.93	0.83	มาก
36	มีการสรุป และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ	3.85	0.78	มาก
37	นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผลไปวางแผนดำเนินการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงงานแนะแนวและงานอื่นๆในสถานศึกษาต่อไป	3.90	0.75	มาก
	รวม	3.90	0.56	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่างานติดตามและประเมินผล (Y_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) พบว่า ทุกตัวแปรย่อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ดำเนินการติดตามผลนักเรียนบ่อยและออกกลางคัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71) ดำเนินการติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) มีการจัดเก็บสถิติการให้บริการแก่นักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.83) นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผลไปวางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานแนะแนวและงานอื่นๆ ในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.75) มีการสรุปและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) มีการบันทึกผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวไว้เป็นหลักฐานและเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.78) สร้างเครื่องมือในการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวในทุกงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยข้อ 31-37 พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่อง การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ค่อนข้างจะเป็นแนวทางเดียวกัน (S.D. = 0.71-0.80)

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จะนำเสนอเป็นสองขั้นตอน ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งปรากฏในตารางที่ 18 และ ตอนที่ 3.2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับที่มาของสมการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งปรากฏในตารางที่ 19

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตอนนี้ จะนำเสนอโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระหว่างตัวแปรต้นคือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านแรงจูงใจ (X_2) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ (X_5) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐาน

การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) กับตัวแปรตามในภาพรวม คือ การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot}) ตามรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(X_7)	(X_8)	(X_{tot})	(Y_{tot})
(X_1)	1.00									
(X_2)	.74*	1.00								
(X_3)	.62*	.68*	1.00							
(X_4)	.66*	.68*	.72*	1.00						
(X_5)	.64*	.72*	.60*	.65*	1.00					
(X_6)	.71*	.72*	.67*	.67*	.72*	1.00				
(X_7)	.66*	.69*	.57*	.58*	.64*	.70*	1.00			
(X_8)	.66*	.69*	.57*	.58*	.64*	.64*	1.00*	1.00		
(X_{tot})	.85*	.80*	.81*	.83*	.84*	.88*	.82*	.82*	1.00	
(Y_{tot})	.56*	.58*	.53*	.40*	.57*	.66*	.66*	.66*	.67*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและทุกองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ที่ระดับ .05 ผลปรากฏตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาในภาพรวม

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	4	20273.483	5068.371	80.347	.000*
Residual	94	5929.587	63.081		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.880

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = 0.774

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.764

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) = 0.794

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ที่มีต่อกัน (X_4)	-4.630	0.872	-0.467	-5.309	.000*
ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	4.766	0.842	0.620	5.658	.000*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	4.601	0.711	0.630	6.471	.000*
ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ งานและการฝึกอบรม (X_8)	1.033	0.505	0.105	2.045	.044*
ค่าคงที่	-10.814	14.393		-0.751	0.454

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ 0.880 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.774 ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.40 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.764 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.794

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) - ส่งผลผกผัน โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = -10.814 - 4.63(X_4) + 4.766(X_6) + 4.601(X_7) + 1.033(X_8)$$

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานศึกษารวบรวมข้อมูล

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	3	303.629	101.210	73.664	.000*
Residual	95	130.524	1.374		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	=	0.836
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	=	0.699
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	=	0.690
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	=	0.117

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	0.401	0.115	0.412	3.487	.001*
ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X ₃)	0.328	0.159	0.248	2.067	.041*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X ₇)	0.215	0.092	0.229	2.340	.021*
ค่าคงที่	1.035	1.612		.642	.522

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการคือ ด้านภาวะผู้นำ (X₁) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X₃) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.836 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.699 ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำ (X₁) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X₃) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y₁) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 69.90 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.690 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.117

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำ (X₁) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X₃) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 1.035 + 0.401 (X_1) + 0.328 (X_3) + 0.215 (X_7)$$

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานสารสนเทศ

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานศึกษางานสารสนเทศ (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	3	770.109	256.703	88.517	.000*
Residual	95	275.503	2.900		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.858

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = 0.737

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.728

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) = 0.170

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ที่มีต่อกัน (X_4)	-0.838	0.180	-0.423	-4.649	.000*
ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	0.976	0.180	0.635	5.415	.000*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	0.835	0.152	0.572	5.491	.000*
ค่าคงที่	5.353	2.201		2.432	.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการคือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.858 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.737 ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครได้ร้อยละ 73.70 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.728 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.170

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านงานสารสนเทศ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 5.353 - 0.838 (X_4) + 0.976 (X_6) + 0.839 (X_7)$$

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานให้คำปรึกษา

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานให้คำปรึกษา (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	3	1560.022	520.007	70.782	.000*
Residual	95	697.923	7.347		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	=	0.831
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	=	0.691
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	=	0.681
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	=	0.271

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4)	-1.461	0.287	-0.502	-5.092	.000*
ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	1.148	0.287	0.509	4.003	.000*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	1.526	0.242	0.712	6.308	.000*
ค่าคงที่	-4.163	3.503		-1.188	.238

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการคือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.831 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.691 ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา (Y₃) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสครได้ร้อยละ 69.10 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.681 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.271

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการคือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาให้ค่าปริกษา (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = -4.163 - 1.461 (X_4) + 1.148 (X_6) + 1.526 (X_7)$$

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานป้องกัน ส่งเสริม
พัฒนาและช่วยเหลือ

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานศึกษางานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	4	876.922	219.231	15.292	.000*
Residual	94	1347.588	14.336		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.628

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = 0.394

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.368

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) = 0.378

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ที่มีต่อกัน (X_4)	-1.608	0.416	-0.557	-3.867	.000*
ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	1.167	0.402	0.521	2.906	.000*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	1.024	0.339	0.481	3.023	.000*
ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ งานและการฝึกอบรม (X_8)	.0530	0.241	0.184	2.200	.030*
ค่าคงที่	-1.042	6.861		-1.152	.880

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.628 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.394 ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 39.40 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.681 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.378

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผูกพัน โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = -1.042 - 1.608 (X_4) + 1.167 (X_6) + 1.024 (X_7) + 0.530 (X_8)$$

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานติดตามและประเมินผล

การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานติดตามและประเมินผล (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.F
Regression	4	837.240	209.310	53.361	.000*
Residual	94	368.719	3.923		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	=	0.833
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	=	0.694
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	=	0.681
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	=	0.198

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก

แหล่งความแปรปรวน	B	SES	Beta	T	Sig.T
ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ที่มีต่อกัน (X_4)	-1.144	0.217	-.0538	-5.260	.000*
ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6)	0.983	0.210	0.596	4.681	.000*
ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	1.006	0.177	0.642	5.672	.000*
ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ งานและการฝึกอบรม (X_8)	0.291	0.126	0.138	2.310	.023*
ค่าคงที่	-4.312	3.589		-1.201	.233*

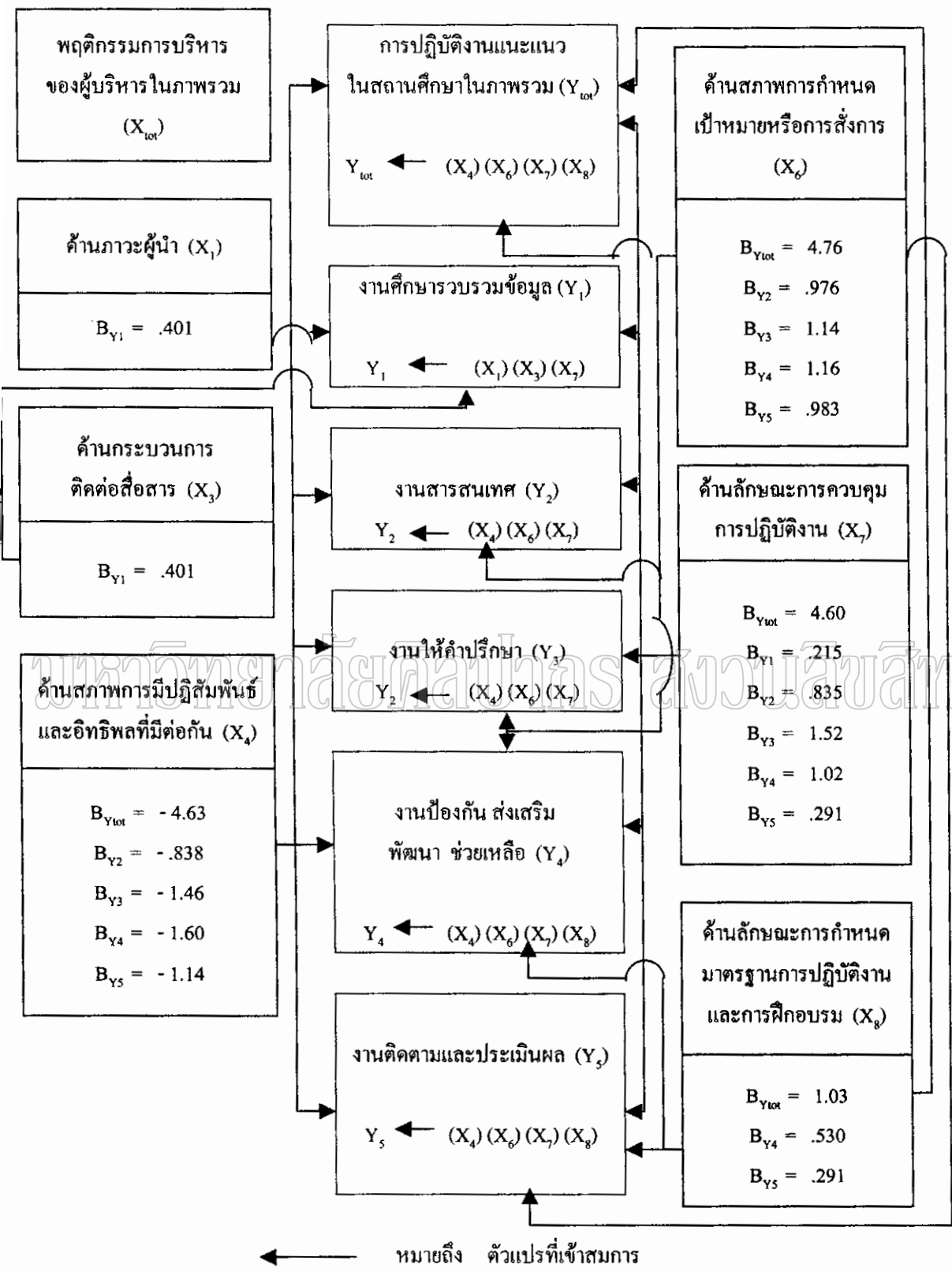
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับเลือกเข้าสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.833 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.694 ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_3) ได้ร้อยละ 69.40 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.681 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.198

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษางานติดตามและประเมินผล (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผันโดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = -4.312 - 1.144 (X_4) + 0.983 (X_6) + 1.006 (X_7) + 0.291 (X_8)$$

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 8 แผนภูมิสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททราสาร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวโดยภาพรวมในสถานศึกษา (Y_{10}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

2. พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

3. พฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานสารสนเทศ (Y_2) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

4. พฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) และ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

5. พฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

6. พฤติกรรมการบริหารด้านสภาพการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ตามแนวคิดของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.41) และเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.44) ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) ด้านสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) ด้านลักษณะ

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.51) และด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.48) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.43)

2. การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) และเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานศึกษารวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) งานสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) งานป้องกัน ส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) งานติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) และงานให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71)

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับของตัวแปรนำเข้าสมการ คือ ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

3.1 ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_3) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่องานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่องานสารสนเทศ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

3.3 ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_6) และด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) ส่งผลต่องานให้คำปรึกษา (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

3.4 ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_0) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่องานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

3.5 ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (X_0) ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่องานติดตามและประเมินผล (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผัน

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตำแหน่งมีการสอบคัดเลือกโดยทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีการประเมินประสพการณ์การทำงานและการฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารตามหลักสูตรของคณะกรรมการข้าราชการครูที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ จิราภรณ์ อิ่มวิทยา ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับสูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมการบริหารทุกองค์ประกอบในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงทำให้การแสดงผลซึ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 2) การจูงใจ 3) ภาวะผู้นำ 4) การมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน 5) สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ 6) ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม 7) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ 8) ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในกระบวนการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การตัดสินใจสั่งการ การควบคุม การประสานงาน กระบวนการดังกล่าว ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารในการเผยแพร่ความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่ส่งข่าวและความเข้าใจ เพื่อให้บุคคลทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ช่วยให้การประสานงานดีขึ้นและช่วยให้ทุกคนในหน่วยงานได้เข้าใจความเคลื่อนไหวของการทำงานได้ทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดของสเตรส (Streets) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการอื่นๆ ขององค์การ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ จึงควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลายทาง เพื่อเพิ่มโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง

ด้านการจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนและเวลาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ใช้การจูงใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นช่วยเหลือ เกื้อกูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านส่วนตัวและด้านหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ สุรัฐ ศิลปอนันต์ กล่าวถึง วิธีการช่วยเหลือเกื้อกูลครูอาจารย์ว่าสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่ การส่งเสริมด้านสวัสดิการและการส่งเสริมด้านวิทยฐานะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า การจูงใจคนในการทำงานนั้นผู้บริหารต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแก่ตนเองและสนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรม ให้ความไว้วางใจ สนใจต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิธ (Griffith) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำและพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมในการเป็นผู้ผลักดัน คือให้โอกาสผู้มีส่วนร่วมพัฒนางานที่รับผิดชอบและสนับสนุนให้ทำงานได้ดีขึ้น

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคคล ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัว การพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงานกับครู รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่างๆ จากครู สอดคล้องกับงานวิจัยของราย จันทน์กัลด ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการตัดสินใจวินิจัยสั่งการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจสั่งการอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวคิดกริฟฟิธ (Griffith) ว่าผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไป หรือไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มากโดยที่ผู้บริหารเพียงแต่คอยดูแลควบคุมให้กระบวนการตัดสินใจต่างๆ ดำเนินไป

ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน มีความต้องการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การกำหนดเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นเครื่องวัดปริมาณและคุณภาพของงานช่วยให้การปฏิบัติงานโดยส่วนรวมดีขึ้น

ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง คือ การกำหนดเป้าหมาย ซึ่งต้องใช้ความสามารถผสมผสานความคิดของครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายซึ่งทำให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีผลทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเห็นว่าการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งเพราะการบริหารก็คือ ความพยายามในการใช้พลังของกลุ่มให้ร่วมมือประสานกับการทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานการกำหนดเป้าหมายของการควบคุมต้องชัดเจน ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการควบคุม เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ อิมวิทยา ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการควบคุมการปฏิบัติงานซึ่งต้องระวังเป็นพิเศษ

ต่อทำทีของตนเอง เพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในลักษณะการถูกจ้องจับผิดหรือถูกควบคุมกับผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกันและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากงานแนะแนวเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ งานแนะแนวจึงจะดำเนินไปได้ด้วยดี จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนของ อธิการมนตรี สุขวิช รังสิตพล พบว่า การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การปฏิบัติงานต้องครอบคลุมทั้ง 5 งาน คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ งานติดตามและประเมินผล ซึ่งจากการวิจัยพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือ งานติดตามและประเมินผล และงานให้คำปรึกษา มีระดับการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกันจะขาดงานใดงานหนึ่งไม่ได้ โดยเฉพาะงานสารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจและวางแผนสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมวิชาการ เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การแนะแนวมิติใหม่ ที่เน้นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการแนะแนว รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนี จันสกุล ที่ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจสภาพปัญหาของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สปจ.ระนอง พบว่าครุขาดข้อมูลสารสนเทศ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ งานติดตามและประเมินผล และงานให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐยา โรจนครินทร์ ได้ศึกษาการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีการดำเนินการบริหารงานแนะแนว ด้านการบริหารงานแนะแนว 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนแอดรีและมาร์ควิส (อ้างถึงในชุนทิ ดิษฐ์สูงเนิน) วิจัยพบว่า งานแนะแนวจะดำเนินไปได้ดีถ้าครูใหญ่มีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว ผู้วิจัยเห็นด้วยกับงานวิจัยนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพต้องมีการจัดอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ผู้ที่จะทำงานแนะแนวต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรง การปฏิบัติงานแนะแนวต้องมีการติดต่อ

ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เมื่อดำเนินการเสร็จต้องมีการประชาสัมพันธ์และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบ รวมทั้งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารงานทุกอย่างภายในโรงเรียน ซึ่งรอตส์เชฟเฟอร์ (Rottschaffer) พบว่า ความมั่นคงของโครงการแนะแนวขึ้นอยู่กับทัศนคติทางบวกของครูใหญ่

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ด้านลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้วิจัยขออภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยรวมมีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว 4 ด้าน คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องใช้แรงจูงใจต่างๆ สนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นครูที่ปฏิบัติงานก็จะมีกำลังใจ พร้อมที่จะทำงานแนะแนวอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารต้องรวดเร็วถูกต้อง เปิดโอกาสให้ครูได้มีการเสนอข้อมูลข่าวสารทั้งสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็วให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ทำให้ครูรู้สึกอึดอัด ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิกส์ (Hicks) ที่กล่าวว่า งานชิ้นแรกของผู้บริหารโรงเรียนคือการทำให้องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่จะทำได้เช่นนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร แต่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ส่งผลผกผันต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครในภาพรวม

แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคคลมีความสนใจในเรื่องส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัวและให้ความสำคัญกับการพบปะสังสรรค์นอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ นั้น ตามธรรมชาติของคนย่อมมีความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น ความสัมพันธ์ทางจิตใจในการรักใคร่ชอบพ้อรรถยาศัยในเรื่องที่เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เป็นทางการ แต่ในทางตรงข้ามอาจส่งผลเสียต่อองค์การที่เป็นทางการได้โดยตรง ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลกับองค์การว่า เป็นไปในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันก็จะทำให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาให้เกิดมีประสิทธิภาพได้

3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร งานศึกษารวบรวมข้อมูล มี 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ กระบวนการติดต่อสื่อสารและลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นงานศึกษาสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อครูจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และสมควรได้รับการช่วยเหลือในลักษณะใด อีกทั้งครูทุกคนในสถานศึกษาเป็นเสมือนครูแนะแนว ผู้บริหารจึงต้องใช้ความเป็นผู้นำ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม ใช้ศิลปะในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานแนะแนวด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูลประสบผลสำเร็จ

3.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร งานสารสนเทศ มี 3 ด้าน คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน งานสารสนเทศ หมายถึง งานให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ และสังคมแก่นักเรียน ซึ่งข้อมูลข่าวสารความรู้จำเป็นในการตัดสินใจของนักเรียน ทำให้นักเรียนสามารถวางแผนการใช้ชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและต้องนำเสนอในรูปแบบต่างๆ ข้อมูลต้องถูกต้อง ทันสมัย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานสารสนเทศร่วมกับครูแนะแนว มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการตรวจสอบควบคุมการทำงานอย่างมีศิลปะเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง งานสารสนเทศจึงจะประสบผลสำเร็จ สำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_2) ส่งผลผกผันต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านสารสนเทศ แสดงให้เห็นว่า งานสารสนเทศเป็นงานที่ต้องนำเสนอในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคมแก่นักเรียน หากผู้บริหารใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลการปฏิบัติได้ตอบกันเป็นไปในทางลบ หรือใช้อำนาจชักจูงครูให้กระทำตามความต้องการของงานจะส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพได้

3.4 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร งานให้คำปรึกษา มี 3 ด้าน คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งงานให้คำปรึกษานับเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว สถานศึกษาจะขาดงานนี้ไม่ได้เลย เพราะเป็นงานที่ช่วยให้ผู้เรียนที่มารับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ตรงไหน ควรแก้ไขอย่างไร ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ครูแนะแนวให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการให้คำปรึกษา มีการกำหนดเป้าหมาย การช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง งานให้คำปรึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จ สำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผันต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา แสดงให้เห็นว่างานให้คำปรึกษาเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว เป็นงานที่ช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ไขจัดการกับปัญหาของตนเองได้ เป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนกระทบต่อความรู้สึกทางอารมณ์ หากผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในการแก้ปัญหาของนักเรียน ให้ความสนใจแต่งานด้านวิชาการเป็นหลัก ไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของครู ขาดการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ดี งานให้คำปรึกษาในสถานศึกษาจะไม่ประสบความสำเร็จ ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง

3.5 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ มี 4 ด้าน คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ เป็นงานที่มีรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อจัดให้นักเรียนได้ตัดสินใจดำเนินการตามแผน ตลอดจนช่วยเหลือ แก้ไขหรือฝึกฝนให้มีประสพการณ์ที่เหมาะสมแก่กรณี เช่น จัดทุนการศึกษา อาหารกลางวัน หรือหางานพิเศษ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานด้านนี้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการพูดคุยปฏิสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคคลภายนอกในชุมชน เพื่อสามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการช่วยเหลือร่วมกับครูแนะแนว มีการควบคุมการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้านอย่างเต็มที่ แต่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผันต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารแสดงท่าที พฤติกรรม หรือแสดงความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม

ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ขาดการชักจูงทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมพิจารณาและร่วมจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตัวบุคคลแล้ว งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ ก็จะประสบกับความล้มเหลว เป็นผลให้นักเรียนไม่สามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ และเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับตนเองได้

3.6 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร งานติดตามและประเมินผล มี 4 ด้าน คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการติดตามผล เพื่อหาทางช่วยเหลือผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จจากการบริการที่ผ่านมา เพื่อจะได้ปรับปรุงงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำผลงานของการบริการแนะแนวไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลมาทำวิจัย เพื่อป้องกันปัญหาอันจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นแนวทางพิจารณาหาสาเหตุของการล้มเหลวในการปฏิบัติตนและการปรับตัว สนองความต้องการของนักเรียนที่ยังอยู่ภายในโรงเรียนและเพื่อติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วตามแผนการที่วางไว้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการจัดทำรูปแบบคณะกรรมการโดยขอความร่วมมือของคณะกรรมการ โรงเรียนและฝ่ายแนะแนว ตั้งวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้เด่นชัด กำหนดวิธีในการดำเนินงานให้เด่นชัดและสามารถปฏิบัติได้ในทุกสถานการณ์ คัดเลือกและกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ จัดเตรียมจัดหาอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ผู้ดำเนินงานจะต้องร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและทำความเข้าใจให้แน่นอน มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานหลังจากได้ดำเนินงานไปตามขั้นตอนต่างๆ งานติดตามและประเมินผลจึงจะประสบความสำเร็จ แต่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ส่งผลผกผันต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านงานติดตามและประเมินผล แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่เป็นไปในทางลบกระทบต่อความรู้สึทางอารมณ์ของครู หรือมีการใช้วิธีการชักจูงให้ครูกระทำตามความต้องการของตน หรือไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของครู อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานแนะแนว ด้านการติดตามและประเมินผล ได้ ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะต่อเนื่องและต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานแนะแนวต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานให้มากขึ้น มีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานต่อกันด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอาใจใส่และอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการปฏิบัติงานทุกด้านแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้ความเป็นธรรม ให้ขวัญกำลังใจ ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือทุนแรงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดี จนประสบความสำเร็จ

2. ครูผู้ปฏิบัติงานแนะแนว ต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อรู้จักนักเรียนในทุกด้านโดยเฉพาะในเรื่องความถนัด ความสนใจ ด้านการศึกษา อาชีพและบุคลิกภาพของนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวจะต้องสร้างเครื่องมือในการติดตามผลการปฏิบัติงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวต่อไป

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านสภาพการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ซึ่งสามารถทำนายการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาโดยภาพรวมได้ร้อยละ 77.40 ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมการบริหารตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ใช้กลุ่มตัวอย่างจังหวัดอื่น

2. ควรมีการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว โรงเรียนแกนนำ หรือกับโรงเรียนทั่วๆ ไป

3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยการสังเกต สัมภาษณ์ ศึกษา ร่องรอยการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา งานแนะแนวในสถานศึกษาต่อไป
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา เช่น พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. คู่มือการจัดกิจกรรม
แนะแนวสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนางานแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545 -
2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. คู่มือการจัดกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.
- _____. เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการบริหาร
จัดการแนะแนว. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545.
- กรมวิชาการ. คู่มือการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
2540.
- _____. ทิศทางการแนะแนวในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.
- _____. มาตรฐานการแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,
2546.
- _____. แผนพัฒนาการแนะแนว ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,
2540.
- กรมวิชาการ. ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- กรมสามัญศึกษา. แนวดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- _____. สรุปผลการดำเนินงาน โครงการ โรงเรียนแม่แบบการแนะแนว พ.ศ. 2531-2536.
ราชบุรี :ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5, 2539.
- กฤษณา จันทรวินิจ. “แนะแนวมีดีที่ไหน”. วารสารแนะแนว 31,166(2540) : 38-44.
- กฤษณา สุขสะอาด. “การศึกษาการดำเนินงานบริการแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

เกสร สมภมิตร. “สภาพและการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

จารุรักษ์ สุขเสริม. การศึกษาการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา. เลย : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย, 2541.

จิรัฐยา โรจนครินทร์. “การบริหารงานแนะแนวโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2545.

ชุนิต ดิษฐ์สูงเนิน. “สภาพและปัญหาการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูแนะแนวและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และประสาน หอมพุด. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกพริ้นติ้ง, 2540.

ทองใบ สุขมาก. “รูปแบบการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.

แน่น้อย พัวพัฒนกุล. “การวิเคราะห์การจัดการบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

นวลอนงค์ วงษ์เพชร. “การศึกษารูปแบบการจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสมมิตร, 2543.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์, 2542.

ประดินันท์ อุปรมัย. การแนะแนวกับการปฏิรูปการเรียนรู้. คณะศึกษาศาสตร์, 2540.

พนม พงษ์ไพบูลย์. บันทึกปลัดกระทรวง. กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2543.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

พนอ อนุรักษ์พร. “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

เพิ่มศักดิ์ อุ่นไทยแท้. “การบริหารงานแนะแนวของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์แก้ว สำนักงานการประม
ศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.

มุกดา สุขนธโอสธ. การศึกษาการจัดการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
ภาพพิมพ์, 2546.

รติกร แก้วแท้. “สภาพการจัดบริการแนะแนวตามความคาดหวังและตามความจริงในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2539.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. จิตวิทยาแนะแนว. กรุงเทพฯ : วรุฒิพิมพ์, 2537.

ลักขณา ศรีวัฒน์. การแนะแนวเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2543.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง จำกัด, ม.ป.ป.

วิเรืองไร วงศ์วรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการจัด
บริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

สมปอง สุขหอม. “การศึกษาบทบาทการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียนในโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการประมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 3.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

สมศักดิ์ วัชรเสถียร. “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประมศึกษา
จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. หลักสูตรเทคนิคการแนะแนวและการให้คำปรึกษาสำหรับ

ครูอาจารย์ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชั้นพรีนติ้ง, มปป.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 4.

การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 5.

การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

_____ . คู่มือการแนะแนวการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวอนกราฟฟิค, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-

2544. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, ม.ป.ป.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่สมุทรสาคร. สมุทรสาคร : งานทะเบียน, 2548.

สำเนา ขจรศิลป์. มิติใหม่ของกิจกรรมนักศึกษา. เล่มที่ 1. พื้นฐานและบริการนักศึกษา.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2539.

สุจินต์ สุกคิด. “การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

องค์การค้ำคุรุสภา, 2543.

อุทัย กมลศิลป์. “ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานแนะแนว

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,

2538.

อุทัย หิรัญโต. การบริหารประยุกต์. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2532.

อนุชา ดำรงค์ศักดิ์. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนในเขตลุ่มแม่น้ำลพบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

ภาษาอังกฤษ

Anderson, Christopher E. “Comparing supervisory needs of substance abuse counselors Across developmental levels.” Iowa : University of Iowa, 2004.

Applewhite, Erain Macissa. “A Case Study of an urban elementary school improvement Initiative using an adaptation of program ; anning and evaluation framework.” : University of New Jersey, 2004.

Barnard, Chester I. Organization and Management. Cambridge : Harvard University Press, 1962.

Barnard, Chester I. Quoted in Lavern L. Gunningham and William J. Gephert. Leadership : The Science and The Art Today. Illinois : F.E. peacock publisher, 1973.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970.

Beach, Dales S. Personal Management People at Work. New York : The Macmillan Co., 1969.

Bross, Irwin D. Design for Decision. New York : The Macmillan Publisher Co., Inc., 1953.

Campbell, Ronald F., J.E.Corbally, and J.A. Ramsawyer. Introduction to Education Administration. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1967.

Drucker, Peter F. Management. New York : Haper & Row Publisher, 1974.

Durgin, R.W. “A Model of Meaning Career Guidance Program in Secondary Schools of Ohio.” Dissertation Abstracts International 35, 4 (1974) : 2674-A.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.

Griffiths, Daniel E. “Administration as dication making.” Organization and Human Behavior : Focus on schools , eds. Fred. D. Carver and Thomas J. Sergiovanni . New York : McGrew – Hill , 1959.

- Griffiths, Daniel E. Administrative Theory. New York : Appleton Century Crafts, 1959.
- Easton, AAAllen. Decision Making : A short Course for Professionals. New York : John John Willy and sons, 1967.
- Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston, Mass : Allyn and Bacon, Inc., 1970.
- Halpin, Andrew W. Theory and Reseach in Administration. New York : Macmillan Company, 1966.
- Haskell, Patricia C. Leadership in Office. New York : The American Management Association Inc., 1963.
- Hemphill, John K., Griffiths E. Daniel, and Norman Frenderickson. Administrative : Performance and personality. New York : Teacher's Columbia University, 1962.
- Hicks, Herbert G. The Management of Organization. New York : McGraw-Hill Book Co., 1967.
- Johnes, Arthur J. Principle of Guidance. 6th ed. New Delhi : Tata McGraw-Hill, 1979.
- Johnson, Louise Donita. "Significant Factors Influencing on Effective School Couseling Program." Philosophy dissertation of Wolden University, 2004.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Likert, Rensis and others. The Human Organization. New York : McGraw-Hill book Company, 1967.
- Litchfield, Edward H. "Notes on General Theory of Administration." Administrative Science Quaterly, No. 1 (1956) : 5.
- Macfarland, Dalton E. Management : Foundation and Practices. 5th ed. New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1979.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Haper and Row Publishing Co., Inc., 1954.
- McGregor, Dougias. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Co., 1960.
- Nurmi, Jari Erick. "Adolescents, Future Orientation, Life Span and Socialization in the Family Control." Paper Presented at the Biennial Meeting of the International Society for the Study of Behavioral Department. : 10.

- Page, Stewart and Anne Robinson. "Gender Pole and Future Orientation in a Canadian University." Canadian Journal of Counseling 22, 2 (May 1988) : 91-101.
- Rogers, Everett M. Communication, Strategies for Family Planning. New York : The Free Press, 1937.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York : Macmillan Co., 1960.
- Stewart, N.R. Principle of Guidance. New Delhi : McGraw-Hill, 1979.
- Stogdill, Ralph M. HandBook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Shanon and Warren Weaver, Claude. The Mathematical theory of Communication. Urbana, Illinois : The University of Illinois , 1949.
- Tannenbaum, Robert. Managerial Decision Making. Los Angeles : Institute of Industrial Relation, University of California, 1950.
- Tannenbaum, Robert and others. Leadership and Organization. New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1961.
- Tannenbaum, Robert and Schmidt Warren H. "How to choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review 47 (1968) : 90 – 91.
- Taylor, D.W. "Decision Making and Problem Solving," Handbook of Organization, 33, (1965) : 48 – 86.
- Trewhorth and Gene M, Robert L. Management. Texas : Business Publication. Co., Inc., 1982.
- Urwick, I.F. Leadership in the 20 th Century. London : Sir Hillman & Son, 1962.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ.0520.203.2/6186

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

19 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวชอุบล มณีระชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม จิตะตั้งกูร)

ที่ มห.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 9136

โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศศ 0520.203.270.2๐5

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๒๖ มกราคม 2549

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แถบสอถอม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวชุลีกร แก้วระชัย นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารของครูผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม"

ในการนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวชุลีกร แก้วระชัย ทำการทดสอบความเชื่อมโยงของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ขอแสดงความนับถือ

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ชนชัย ชนชัยบูรณ์)

หัวหน้าภาควิชาการประถมศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 - 3421 - 9136

FAX 0 - 3421 - 9136



ที่ ศธ 0520.107 (นจ) /พิเศษ

ภัฏชาติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วยนางสาวสุลิตรา แก้วระยับ นักศึกษาระดับภัฏชาติศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติถึงทบณะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุมนทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนของทบณะ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ภัฏชาติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอลความอนุเคราะห์จก ทบณะโปรดแจ้งผู้ช่วยผู้บริหาร และครูทบณะ เพื่อขอลความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาคังคังว่าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

กณบดีภัฏชาติวิทยาลัย

สำนักงานภัฏชาติวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435 , 0-3421-8788

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นางสาวสมพิศ วงศ์ใหญ่ | ผู้ตรวจราชการระดับ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสาคร |
| 2. นายกมล ปิยภัณฑ์ | ศึกษานิเทศก์ 8 หัวหน้ากลุ่มศึกษานิเทศก์ติดตามและ
ประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร |
| 3. นายสรรเสริญ ขวัญดี | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ |
| 4. นางสาวศิริลักษณ์ ทองธวัช | อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
รักษาการรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย |
| 5. นางอมรา สุวรรณเจริญสุข | อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

รายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือ(try out)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

1. โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา
2. โรงเรียนสถาพรวิทยา
3. โรงเรียนวัดลาดหญ้าไทร
4. โรงเรียนวัดมะเกลือ(กาญจนลักษณ์วิทยา)
5. โรงเรียนวัดบางพระหลวงพ่อเป็นอุปถัมภ์
6. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 4
7. โรงเรียนวัดโพธิ์
8. โรงเรียนวัดบึงลาดสวย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ง

รายชื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่

1. โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร
2. โรงเรียนเอกชัย
3. โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม
4. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
5. โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท
6. โรงเรียนวัดสามัคคีศรัทธาราม
7. โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม
8. โรงเรียนวัดบางปลา
9. โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหีบ
10. โรงเรียนวัดคลองครุ
11. โรงเรียนวัดศรีเมือง
12. โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือฯ
13. โรงเรียนวัดโสภณาราม
14. โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์
15. โรงเรียนบ้านบางน้ำจืด
16. โรงเรียนวัดโพธิ์แจ้
17. โรงเรียนวัดบางปิ้ง
18. โรงเรียนวัดเกตุมวดีศรีวราราม
19. โรงเรียนวัดกาหลง
20. โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ
21. โรงเรียนอ้อมน้อย
22. โรงเรียนบ้านคลองแค
23. โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง
24. โรงเรียนบ้านสวนหลวง
25. โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง
26. โรงเรียนบ้านแคราย
27. โรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม
28. โรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน
29. โรงเรียนบ้านดอนไถ่ดี
30. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
31. โรงเรียนวัดท่าเสา
32. โรงเรียนบ้านปล่องเหล็ก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

33. โรงเรียนวัดนางสาว
34. โรงเรียนบ้านดอนไผ่
35. โรงเรียนวัดหนองสองห้อง
36. โรงเรียนหลวงสินธุ์ราษฎร์รังสฤษดิ์
37. โรงเรียนบ้านโรงเข้
38. โรงเรียนวัดหนองบัว
39. โรงเรียนวัดยกกระบัตร์
40. โรงเรียนวัดหลักสี่ราษฎร์สโมสร
41. โรงเรียนวัดคลองตันราษฎร์บำรุง
42. โรงเรียนวัดหลักสองราษฎร์บำรุง
43. โรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว
44. โรงเรียนไทยรัฐวิทยาฯ
45. โรงเรียนวัดสุนทรสถิต
46. โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว
47. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธากระษาราม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

48. โรงเรียนสมุทรฉัตร
49. โรงเรียนหลวงแพทย์โกศลอุปถัมภ์
50. โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
51. โรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล
52. โรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่
53. โรงเรียนบ้านบางปิ้ง
54. โรงเรียนเทพนรินทร์
55. โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
56. โรงเรียนบ้านนาโคก
57. โรงเรียนวัดปัจจันตาราม
58. โรงเรียนวัดไต้บ้านบ่อ
59. โรงเรียนวัดบางซุด
60. โรงเรียนวัดชัยมงคล
61. โรงเรียนวัดบางกระเจ้า
62. โรงเรียนวัดกระซ้าขาว
63. โรงเรียนวัดปากบ่อ
64. โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย

65. โรงเรียนวัดอ่างทอง
66. โรงเรียนวัดท่ากระเปือ
67. โรงเรียนวัดบางยาง
68. โรงเรียนวัดหนองนกไข่
69. โรงเรียนวัดโรงเข้
70. โรงเรียนบ้านคลองตัน
71. โรงเรียนวัดกระโจมทอง
72. โรงเรียนวัดสวนส้ม
73. โรงเรียนบ้านคลองหลวง

โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก

74. โรงเรียนวัดจีผ้าขาว
75. โรงเรียนวัดเกาะ
76. โรงเรียนบ้านท่าทราย
77. โรงเรียนบ้านโคก
78. โรงเรียนบ้านสันดาบ
79. โรงเรียนบ้านชายทะเลโลกขาม๑
80. โรงเรียนวัดโลกทอง
81. โรงเรียนวัดบางพลี
82. โรงเรียนวัดนาขวาง
83. โรงเรียนบ้านชายทะเลกาหลง
84. โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม
85. โรงเรียนวัดบางน้ำวน
86. โรงเรียนวัดน่วมกานนท์
87. โรงเรียนวัดวิสุทธิธาราม
88. โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม
89. โรงเรียนบ้านชายทะเลบางกระเจ้า
90. โรงเรียนบ้านท้องคุ้ง
91. โรงเรียนวังนกไข่
92. โรงเรียนวัดธรรมเจดีย์ศรีพิพัฒน์
93. โรงเรียนบ้านดำเนินสะดวก
94. โรงเรียนบ้านคลองสำโรง
95. โรงเรียนบ้านเจริญสุข

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

96. โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
97. โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ
98. โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

99. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ฯ
100. โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย
101. โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

102. โรงเรียนหลักสองส่งเสริมวิทยา
103. โรงเรียนหลักสี่พัฒนราษฎร์อุปถัมภ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้มี ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.3 ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนว
- 1.4 ครูที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา

จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา

จำนวน 37 ข้อ

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่เกี่ยวข้องได้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ท่านให้นี้ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แต่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษากับงานแนะแนวในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดีขึ้น

ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวชุลีกร แก้วระยับ)

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

(.....) ชาย

(.....) หญิง

2. อายุ

(.....) 21 – 30 ปี

(.....) 31 – 40 ปี

(.....) 41 – 50 ปี

(.....) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

(.....) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(.....) ปริญญาตรี

(.....) ปริญญาโท

(.....) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

(.....) ผู้บริหารสถานศึกษา

(.....) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว ระบุฝ่าย

(.....) หัวหน้างานแนะแนว / ครูแนะแนว / ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา

(.....) ครูที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานแนะแนว

5. ประสบการณ์การทำงานด้านแนะแนว

(.....) 1 – 3 ปี

(.....) 4 – 6 ปี

(.....) 7 – 9 ปี

(.....) 10 – 15 ปี

(.....) 16 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบถามนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ 1. ภาวะผู้นำ 2. การจูงใจ 3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4. สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน 5. สภาพของกระบวนการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ 6. สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ 7. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน 8. ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม โดยขอให้ท่านประเมินข้อคำถามจากสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ในสิ่งนั้นว่าปรากฏมากน้อยเพียงใดในสถานศึกษาของท่าน

2. ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
0	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากเพียง ใด		/				

คำอธิบาย จากตัวอย่างข้อ 0 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางตัวเลือก มาก จะหมายถึง
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามาก

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
44	ผู้บริหารมีการกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยการสอดประสานงานฝ่ายต่างๆ ให้ เข้ามาร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานแนะ แนวในสถานศึกษา
45	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน และบุคลากรด้านแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมภาระงานแนะแนว 5 งาน คือ 1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2. งานสารสนเทศ 3. งานให้คำปรึกษา 4. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ 5. งานติดตามและประเมินผล โดยขอให้ท่านประเมินข้อคำถามจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานแนะแนว ว่าปรากฏมากน้อยเพียงใด ในสถานศึกษาของท่าน

2. ระดับการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาจัดเป็นระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น มาก
- 3 หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น น้อย
- 1 หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีการปฏิบัติในสิ่งนั้น น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตัวอย่าง

ข้อ	การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
0	สถานศึกษาของท่านมีผลงานการปฏิบัติงานด้านแนะแนวอย่างชัดเจน		/				

คำอธิบาย จากตัวอย่างข้อ 0 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางตัวเลือก มาก จะหมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีผลงานการปฏิบัติงานด้านแนะแนวอย่างชัดเจนมาก

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่น (reliability)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
C1	313.6250	507.9194	.4811	.9620
C2	313.188	514.8568	.0743	.9628
C3	313.250	522.6935	.2421	.9639
C4	313.7500	510.7097	.3129	.9623
C5	313.6250	507.5323	.5033	.9620
C6	313.7188	507.5635	.3805	.9622
C7	313.7188	502.6603	.5976	.9617
C8	313.4688	510.9022	.1864	.9628
C9	313.7188	509.0796	.5182	.9619
C10	313.6250	506.4355	.4112	.9622
C11	313.5938	599.0877	.2857	.9625
C12	313.6563	509.5232	.2968	.9624
C13	313.7813	503.9183	.4401	.9621
C14	313.8750	505.2097	.5523	.9619
C15	313.7813	506.2409	.4425	.9621
C16	313.6250	509.5323	.3887	.9622
C17	313.8750	509.2742	.4277	.9622
C18	313.9375	505.4798	.4324	.9621
C19	313.9688	504.2248	.4266	.9622
C20	313.7813	506.6280	.4253	.9621
C21	313.7188	506.1442	.5149	.9620
C22	313.8125	508.3508	.3303	.9623
C23	313.7188	508.8538	.3237	.9624
C24	313.6250	500.3065	.6720	.9615
C25	313.7500	504.5806	.4340	.9621
C26	313.8438	503.0393	.4411	.9621

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
C27	314.0000	505.6774	.3664	.9623
C28	313.8438	512.0716	.2246	.9625
C29	313.5938	508.2490	.3625	.9623
C30	313.6250	510.6290	.3261	.9623
C31	313.8438	509.2974	.3149	.9524
C32	313.8750	507.3387	.3849	.9622
C33	313.7500	509.3548	.5069	.9621
C34	313.8438	506.9103	.4235	.9621
C35	313.7813	510.4345	.3003	.9624
C36	313.7500	511.0968	.1889	.9628
C37	313.8125	504.8669	.4776	.9620
C38	313.9375	504.9637	.5134	.9619
C39	313.7500	502.0645	.5882	.9617
C40	313.7188	507.3700	.4525	.9621
C41	313.8438	512.2651	.2344	.9625
C42	313.9063	502.8619	.5014	.9619
C43	313.8125	503.4475	.6159	.9617
C44	313.8438	505.0393	.5089	.9619
C45	313.7500	502.9032	.6303	.9617
B1	313.6875	505.3731	.5124	.9619
B2	313.6875	504.6734	.3936	.9623
B3	313.7500	499.4839	.6279	.9616
B4	313.9063	501.3135	.6232	.9617
B5	313.7813	503.4667	.5032	.9619
B6	313.8750	496.5000	.7019	.9614
B7	313.8750	498.3710	.6956	.9614

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item	Alpha
	If Item Deleted	If Item Deleted	Total Correlation	If Item Deleted
B8	314.0000	499.9355	.6983	.9615
B9	314.0000	502.1935	.6004	.9617
B10	313.8438	506.5232	.3893	.9622
B11	313.9375	505.3508	.4957	.9620
B12	313.9063	509.3135	.2670	.9825
B13	314.0000	500.9677	.6535	.9606
B14	314.0313	502.6119	.5683	.9618
B15	313.8438	502.7167	.5442	.9618
B16	314.0625	498.2540	.6671	.9615
B17	313.9688	497.2571	.7482	.9613
B18	314.1563	494.1361	.7379	.9612
B19	313.8750	499.9839	.5753	.9617
B20	314.2188	501.5958	.5744	.9618
B21	314.1563	497.5554	.5784	.9617
B22	314.3438	489.3296	.6082	.9618
B23	314.1563	498.4587	.5496	.9618
B24	314.0938	496.9264	.7083	.9614
B25	313.9375	498.5121	.7178	.9614
B26	313.8125	502.4153	.5224	.9619
B27	313.7813	510.1754	.2136	.9627
B28	313.7500	500.5806	.4653	.9621
B29	313.8750	491.9839	.7487	.9612
B30	313.9688	491.3216	.7753	.9611
B31	314.2188	497.9183	.5012	.9620
B32	314.1563	497.3619	.5845	.9617
B33	313.6875	504.4798	.4378	.9621

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
B34	313.9063	499.9587	.6124	.9616
B35	313.9063	505.3135	.5194	.9619
B36	313.9375	498.5766	.7151	.9614
B37	313.9063	502.4748	.5740	.9618

Reliability Coefficients

N of Cases = 32

N of Items = 82

Alpha = .9624

หมายเหตุ

C หมายถึงข้อคำถามของตัวแปรต้น
 B หมายถึงข้อคำถามของตัวแปรตาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงวนลิขสิทธิ์

