

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

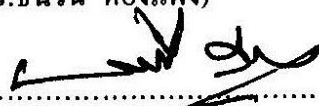
พิชิต จินดาศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พิชิต จินดาศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

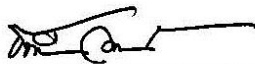
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

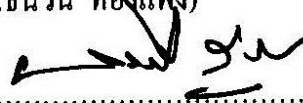

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

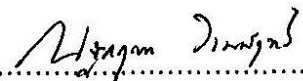

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ชัยพงษ์ รุ่งงาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพงษ์ รุ่งงาม)


..... กรรมการ
(ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...๖...เดือน...กันยายน...พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ ดร.ชัยพจน์ รักราม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมทั้งประสานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้คำชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้วทุกโรงเรียน ตลอดจนเพื่อนครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่บิดาแม่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

พิชิต จินดาศรี

56970045: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ปัจจัย/ ประสิทธิภาพของงานแนะแนว/ โรงเรียนมัธยมศึกษา

พิชิต จินดาศรี: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว (THE FACTORS INFLUENCE
 TOWARD EFFECTIVENESS IN SCHOOL GUIDANCE OF THE SECONDARY SCHOOL UNDER
 THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7 SAKAEO PROVINCE)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ. ด., ชัยพจน์ รังงาม, กศ.ด. 198 หน้า.

ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานแนะแนว
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่
 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ
 ค่า 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
 ยกเว้นด้านการบริหารงานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการติดตาม
 และประเมินผล ด้านบริการสารสนเทศ และด้านบริการให้คำปรึกษา ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับ
 ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว(AD) ปัจจัยด้านครู (TE) และปัจจัยด้านบรรยากาศ
 โรงเรียน(CL) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ โดยปัจจัย
 ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัย .974
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนได้
 ร้อยละ 94.90 และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรูปสมการ
 คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 20.24 + .71 (AD) + .99 (TE) + 2.99 (CL)$$

56970045: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED.

KEYWORDS: FACTORS/ GUIDED EFFECTIVENESS / SECONDRY SCHOOL

PICHIT JINDASRI: THE FACTORS INFLUENCE TOWARD EFFECTIVENESS
IN SCHOOL GUIDANCE OF THE SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7 SAKAEO PROVINCE THESIS ADVISOR
COMMITTEE: THANAWIN TONGPANG , PH.D., CHAIPOT RAK-NGAM, PH.D.
198. P. 2016.

The purposes of this research were to study factor level, level of the guided administration, teacher and school climate, level of guided effectiveness, to study relations between guided administration, teacher and school climate with the guided effectiveness and to created predicted equation toward the guided effectiveness in secondary school. 234 secondary school teachers were randomly selected to be the samples. Questionnaires were used as tools in data collection. Statistical analysis was performed in terms of Average, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that:

1. The factors influence toward guided effectiveness in school under The Secondary Educational Service Area Office 7 Sa Kao Province as a whole was at a more level.
2. Level of guided effectiveness in secondary school as a whole and each side was at a more level which could put in order of important sides as following; Personal placement service, Data collection service, Follow-up service, Information service and Advisory service
3. The guided administration, teacher and school climate factors related with the guided effectiveness in school under The Secondary Educational Service Area Office 7 Sa Kao Province as a quite high level a with statistical significance at level .01.
4. The factors influence toward guided effectiveness in school under The Secondary Educational Service Area Office 7 Sa Kao Province which could be selected as the best predictors were guided administration, teacher and school climate factor. The collective correlation coefficient of three factors mentioned was .974 with statistical significance at level .05. The predicted power was found of being 94.90 percent. The predicted equation in form of raw data of guided effectiveness in school under The Secondary Educational Service Area Office 7 Sa Kao Province was:

$$\hat{Y} = 20.24 + .71 (AD) + .99 (TE) + 2.99 (CL)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	12
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวและประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียน.....	12
ปัจจัยด้านครู.....	74
แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศโรงเรียน.....	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	97
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	99
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการวิจัย.....	144
อภิปรายผล.....	147
ข้อเสนอแนะ.....	161
บรรณานุกรม.....	162
ภาคผนวก.....	171
ภาคผนวก ก.....	172
ภาคผนวก ข.....	181
ภาคผนวก ค.....	194
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	198

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การจัดขอบข่ายกระบวนการแนะแนว.....	69
2	แสดงจำนวนประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	98
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน.....	107
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแนะแนว.....	108
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัด โครงสร้างองค์กรแนะแนว.....	110
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว.....	111
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตร แนะแนว.....	112
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	113
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการติดตามและประเมินผล.....	114
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านครู โดยรวมและรายข้อ.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ..... 116
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน..... 117
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล..... 118
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ..... 119
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา..... 121
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล..... 122
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล..... 123
18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม..... 125
19	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนก ด้านบริการรวบรวมข้อมูล..... 125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	126
<p>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนก ด้านบริการสารสนเทศ.....</p>	
21	127
<p>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนก ด้านบริการให้คำปรึกษา.....</p>	
22	127
<p>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการ จัดวางตัวบุคคล.....</p>	
23	128
<p>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการติดตาม และประเมินผล.....</p>	
24	129
<p>ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละปัจจัย ต่อประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม.....</p>	
25	130
<p>อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวม.....</p>	
26	131
<p>การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยต่าง ๆ โดยรวม.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม..... 132
28	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล..... 133
29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล จากปัจจัยต่าง ๆ..... 134
30	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล..... 134
31	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ..... 135
32	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ จากปัจจัยต่าง ๆ..... 136
33	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการสารสนเทศ..... 136
34	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา..... 137
35	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ..... 138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36	138
ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา.....	
37	139
อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล.....	
38	140
การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล จากปัจจัยต่าง ๆ.....	
39	140
ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล.....	
40	141
อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตาม และประเมินผล.....	
41	142
การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผลจากปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน.....	
42	142
ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล.....	
43	195
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว.....	
44	197
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	13
3	การประสานงานระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแนะแนว ในสถานศึกษา.....	37
4	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา.....	39
5	การกลั่นกรองโดยจำแนกสาระสำคัญ.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ซึ่งนอกจากการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งได้กำหนดไว้ในโครงสร้าง สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ คือ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ แล้วหลักสูตรยังได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในโครงสร้างอีกด้วย โดยมุ่งส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนเพิ่มเติมจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เพื่อการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ มีจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 20-21) อีกทั้งกำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนสร้างเสริมทักษะชีวิตให้สามารถค้นพบตนเองและพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่ง ทัศน สิริวัฒน์ (2543, หน้า 44) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อม รู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหา ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผน การดำเนินชีวิตในอนาคตของตนเองได้อย่างถูกต้องและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ แก้วแสนสุข (2545, หน้า 3) ที่กล่าวไว้ว่า การแนะแนว มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาคน อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดี ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิตอย่างสงบสุข

โรงเรียนจัดเป็นองค์การทางการบริการ ที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์การทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จัดระเบียบบุคคลเช่นเดียวกับผู้บริหารองค์การอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยมีการแบ่งสรรหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่รวมกัน ทำให้สำเร็จโดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่ได้รับผลงานและ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารมิใช่อยู่ที่การมีอำนาจบังคับ แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญมาก ปัจจัยหนึ่งคือ ความสามารถในการจัดการ ในอันที่จะสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดี ลักษณะการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน มากำหนดนโยบาย ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน การมอบหมายงานหรือการสั่งการ ก็เป็นไปตามสาย การบังคับบัญชาอย่างแจ่มชัด เหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงาน แล้วติดตามช่วยเหลือ ตามไป ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการให้มีหลาย ๆ รูปแบบ ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน (นิศากร สนศิริ, 2554, หน้า 15)

ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่า ประสิทธิภาพนั้นคือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่ การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง ใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือ ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน ในทางตรงกันข้าม โครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า

มากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม, 2556, หน้า 1)

การบริหารงานแนะแนวเป็นการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนให้ขึ้นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือการจัดบริการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจได้ อย่างฉลาด ปรับตัวได้ดี และมีชีวิตที่ราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบริหารงานแนะแนว จะดำเนินการไปได้ดีเพียงใดนั้น จะต้องเกิดจากความรู้ความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียน ในการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการ ด้านการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานแนะแนว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผล จึงถือได้ว่า การบริหาร งานแนะแนว เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดบริการและประสิทธิผลของ งานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานแนะแนวเปรียบเสมือนหลักของการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริการแนะแนวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัย การบริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจ และเห็นความสำคัญของการบริการแนะแนว และ มีการจัดระบบการบริหารที่ดี ก็จะทำให้งาน แนะแนวของโรงเรียนประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 ก, หน้า 22)

การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงมานานแล้ว แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวตามแผน ยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554 ก, หน้า 1) ได้วิเคราะห์ ประเด็นปัญหาและข้อจำกัดของแผนพัฒนาการแนะแนว พบปัญหาพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน มีปัญหาทั้งด้านส่วนตัว ปัญหาด้านการศึกษาและอาชีพที่รัฐควรเอาใจใส่ และสภาพปัญหา ของแผนพัฒนาที่ผ่านมายังส่งผลกระทบต่อเนื่อง คือ ด้านการบริหารจัดการงานแนะแนว ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตามที่กำหนดขาดการประสานงานและการส่งต่อ งานอย่างเป็นระบบในทุกระดับ ด้านการส่งเสริมและเร่งรัดการจัดบริการแนะแนว ยังไม่มีแผนปฏิบัติ การที่ชัดเจนทุกระดับ ศักยภาพของบุคลากรด้านวิชาการไม่เพียงพอและขาดการเร่งรัดติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างไม่เป็นระบบ รวมทั้งด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวในเชิงปริมาณ สัดส่วนจำนวนครูแนะแนวต่อผู้เรียนไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การแนะแนวทำให้การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากครูแนะแนว มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องแต่ยังไม่เพียงพอในการดูแลช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้เรียน

ในส่วนของการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น คือ ครูมีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ การจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูดังกล่าวได้ ส่วนหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ มีบทบาทอย่างยิ่งที่จะให้การกระตุ้นยั่วยุ ปลุกเร้า ทำทนาย เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นทุ่มเทกับ การทำงาน พร้อมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างลุ่มลึกและแจ่มแจ้ง พร้อมสนับสนุนปัจจัยหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น ในการทำงานต่าง ๆ ให้เพียงพอ (ประยูคต์ ประทุมทิพย์, 2544, หน้า 7) เป็นที่พึงทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความสามารถในการจัดโครงสร้าง จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระ และปริมาณงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตร สถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานในระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษาภาครัฐ ซึ่งได้จัดรูปแบบการบริหาร โดยแบ่งโรงเรียน ออกเป็นเครือข่ายรวมทั้งสิ้น 7 เครือข่าย จากการคูสติดิการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพียง 4,658 คน คิดเป็นร้อยละ 79.19 ของนักเรียนทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2556 ก, หน้า 43) ปัญหาดังกล่าวเป็นผลมาจากการบริหารงานแนะแนวยังไม่เป็นระบบ รวมทั้งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่เป็นระบบ เหตุดังกล่าวเกิดจากผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว ขาดการส่งเสริม ทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เข้าใจเทคนิควิธีการในการดำเนินงานแนะแนว การบริหารงานแนะแนวไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูแนะแนวขาดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ในกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 ข, หน้า 12)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร และทำให้งานแนะแนวในโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครูและบรรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

คำถามของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้และทำการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครูและบรรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วหรือไม่
4. ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครูและบรรรยากาศโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วได้หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านบรรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

2. การบริหารงานแนะแนว ครูและบรรยาการโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว คือ

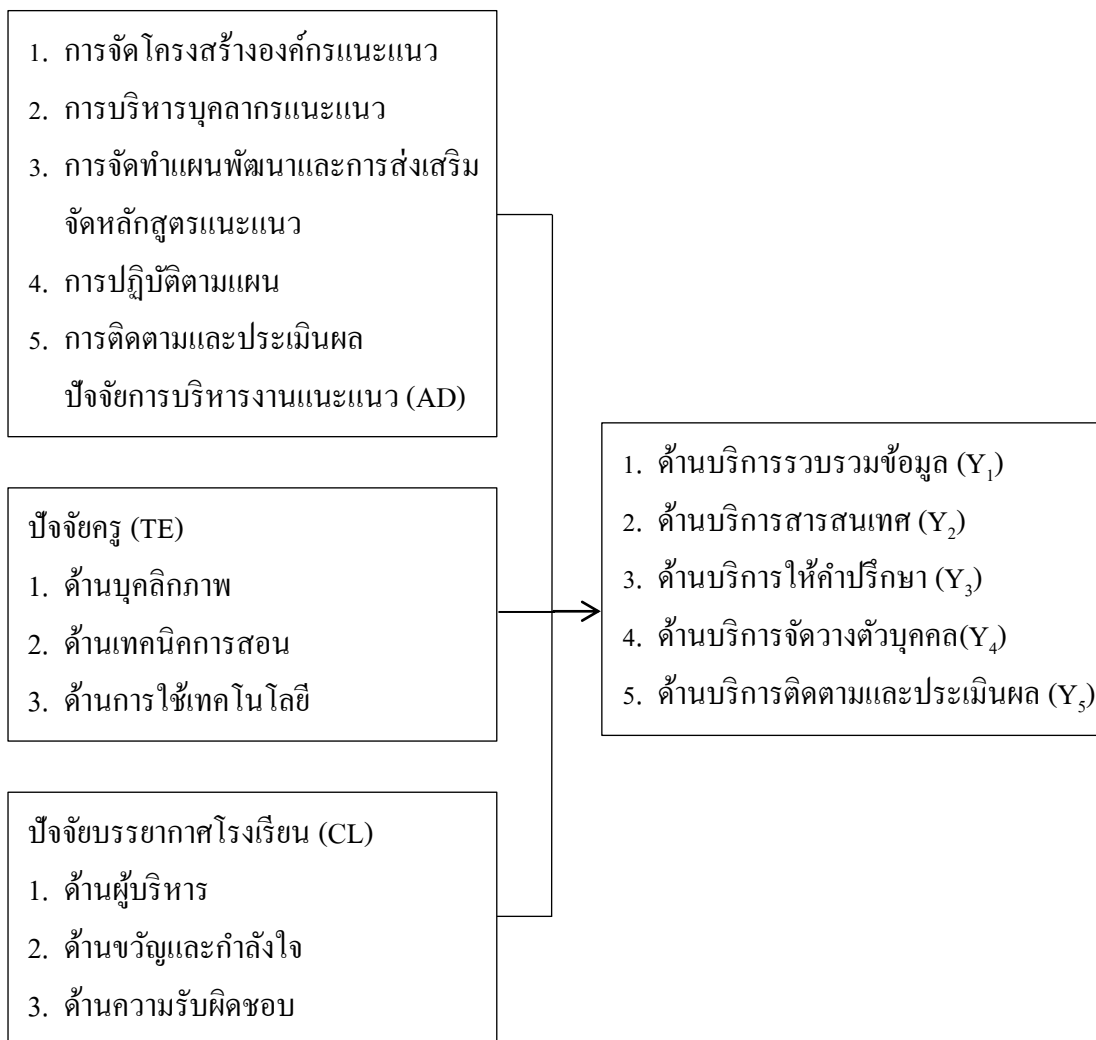
1. ผลการวิจัยครั้งนี้ครูแนะแนวสามารถนำไปใช้ในเป็นแนวทางการแนะแนวในโรงเรียน
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูที่ปรึกษา
3. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลทั้งระบบสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหรืออบรมครูแนะแนวในสังกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร ตำรา หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนวตามแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 14) ปัจจัยครุตามกรอบแนวคิดของเฉลิมพล มุลาตี (2547, หน้า 7) ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านเทคนิคการสอน และ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยี และปัจจัยด้านบรรยาการโรงเรียน ยึดตามแนวคิดของ ลิตวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) และ โสภนิ ม่วงทอง (2553, หน้า 13) ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านขวัญและกำลังใจ และ 3) ด้านความรับผิดชอบ รวมทั้ง การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ยึดตามกรอบแนวคิดของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 20) มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการ รวบรวมข้อมูล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านบริการให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการติดตามและประเมินผล

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปนี้

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยสังเคราะห์ตามแนวคิดของเฉลิมพล มุลาตี (2547, หน้า 7) โสภิณ ม่วงทอง (2553, หน้า 13) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 14) ได้ทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ

ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว 2) ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว 3) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว 4) ด้านการปฏิบัติตามแผน และ 5) ด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงปัจจัยด้านครู ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านเทคนิคการสอน และ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยี และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ยึดตามแนวคิดของ ลิตวิน และสทริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านขวัญและกำลังใจ และ 3) ด้านความรับผิดชอบ ในส่วนของประสิทธิผลงานแนะแนวยึดตามกรอบแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 20) มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านบริการรวบรวมข้อมูล 2) ด้านบริการสารสนเทศ 3) ด้านบริการให้คำปรึกษา 4) ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) ด้านบริการติดตามและประเมินผล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 609 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดและจำนวนโรงเรียน แล้วจึงทำสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร 5 ด้าน

3.1.1.1 ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว

3.1.1.2 ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว

3.1.1.3 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว

3.1.1.4 ด้านการปฏิบัติตามแผน

3.1.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผล

- 3.1.2 ปัจจัยครู
- 3.1.3 ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลงานแนะแนวในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่
 - 3.2.1 ด้านบริการรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.2 ด้านบริการสารสนเทศ
 - 3.2.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา
 - 3.2.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล
 - 3.2.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. งานแนะแนว หมายถึง การที่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้คลั่งรู้จักและเข้าใจตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีทักษะในการดำเนินชีวิต รู้จักวางแผนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพ รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การที่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวทุกระดับ และการปรับปรุงองค์กรให้มีศักยภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายงานแนะแนวให้เป็นเอกภาพในการประสานงาน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการแนะแนวดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนการบริหารจัดการแนะแนว วัตถุประสงค์แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด

2.1 การจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว หมายถึง การบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีการบริหารงานตามนโยบายการจัดการศึกษา สภาพความพร้อมการบริหารงานแนะแนวภายในสถานศึกษา และสภาพปัญหางานแนะแนวของสถานศึกษา

2.2 การบริหารบุคลากรแนะแนว หมายถึง การดำเนินการวางแผน คัดสรร พัฒนา เสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ สร้างเสริมทักษะการปฏิบัติงาน และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ

2.3 การจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นระบบงานแนะแนว การจัดบูรณาการหลักการแนะแนวในทุกขั้นตอนของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และความแตกต่างกันของผู้เรียน

2.4 การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่คณะทำงานแนะแนวและครูที่รับผิดชอบ
ดำเนินงานตามแผน โดยมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.5 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การวางแผน การกำหนดแนวทาง
การนิเทศ การใช้วงจรคุณภาพ การประเมินผลวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินเพื่อปรับปรุง
และพัฒนางาน และจัดทำรายงานผลเสนอผู้บริหาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทั้งภายใน
และภายนอกสถานศึกษา และการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร
จัดการงานแนะแนวให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการแนะแนว

3. ปัจจัยด้านครู หมายถึง ความรู้ความสามารถของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอน
ตามหลักสูตร รวมทั้งให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
ต่อวิชาชีพตนเอง โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 ครูแนะแนว หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร
สถานศึกษาให้เป็นหัวหน้างานแนะแนวหรือมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานแนะแนว
ของสถานศึกษา

3.2 ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษา โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว มีหน้าที่ดูแลนักเรียนใน
แต่ละชั้นเรียนของตนเอง และดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้คำปรึกษาในทุกด้าน

4. บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ถึงลักษณะพฤติกรรมของครูทุกคนที่ปฏิบัติงาน
ร่วมกันภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว เมื่อพฤติกรรมเหล่านี้มารวมกันจึงก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียน

5. ประสิทธิภาพงานแนะแนว หมายถึง ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความ
รับผิดชอบของงานฝ่ายแนะแนวตามกรอบแนวคิดของงานแนะแนว โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านบริการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การจัดหารายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
นักเรียนเพื่อทราบความสนใจ ความสามารถ ความฉลาดทางด้านอารมณ์และสติปัญญา รวมทั้ง
สภาพครอบครัว ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียนและนักเรียนเข้าใจตนเองให้มากที่สุด

5.2 ด้านบริการสารสนเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เพื่อให้นักเรียนเกิด
การพัฒนา ในการให้ข้อมูลข่าวสารนั้นจะเป็นข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา (Education information)
อาชีพ (Occupation information) ส่วนตัวและสังคม (Personal/ Social information) ซึ่งจะทำให้
นักเรียนสามารถวางแผนในชีวิต รวมทั้งจัดทำ คู่มือรวบรวมงานบริการต่าง ๆ ในสถานศึกษา
รวมถึงต้องมีการจัดข้อสนเทศที่เหมาะสมกับระดับและความต้องการของนักเรียน

5.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา หมายถึง วิธีการช่วยเหลือบุคคลเป็นการส่วนตัว รวมทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาการศึกษา ปัญหาอาชีพ โดยการนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ เพื่อจัดหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดี โดยมีผู้ชำนาญงานด้านแนะแนวของโรงเรียน วิทยากรของชุมชน ให้ความช่วยเหลือด้วยการสัมภาษณ์ซึ่งผู้มาขอรับบริการจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด เช่น การให้คำแนะนำเชิงจิตวิทยา การแนะนำการเลือกอาชีพ หรือสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบุคลิกและความต้องการของนักเรียนเพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหาให้นักเรียน

5.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง การช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจตนเอง เลือกตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือ กระตุ้น และให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคนในการวางโครงการชีวิตของตนทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ สังคมและส่วนตัว จึงจำเป็นต้องวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามที่คัดเลือกเป็นบริการที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนตามวิชาที่ตนเองชอบและได้รับบริการที่เหมาะสมตามความจำเป็นหรือความต้องการ

5.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล หมายถึง งานที่จะต้องจัดทำหรือบริการแก่นักเรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการแนะแนวต่อไปให้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ควบคุมและบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 14 โรงเรียน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว มีหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตามและนิเทศการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิด เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

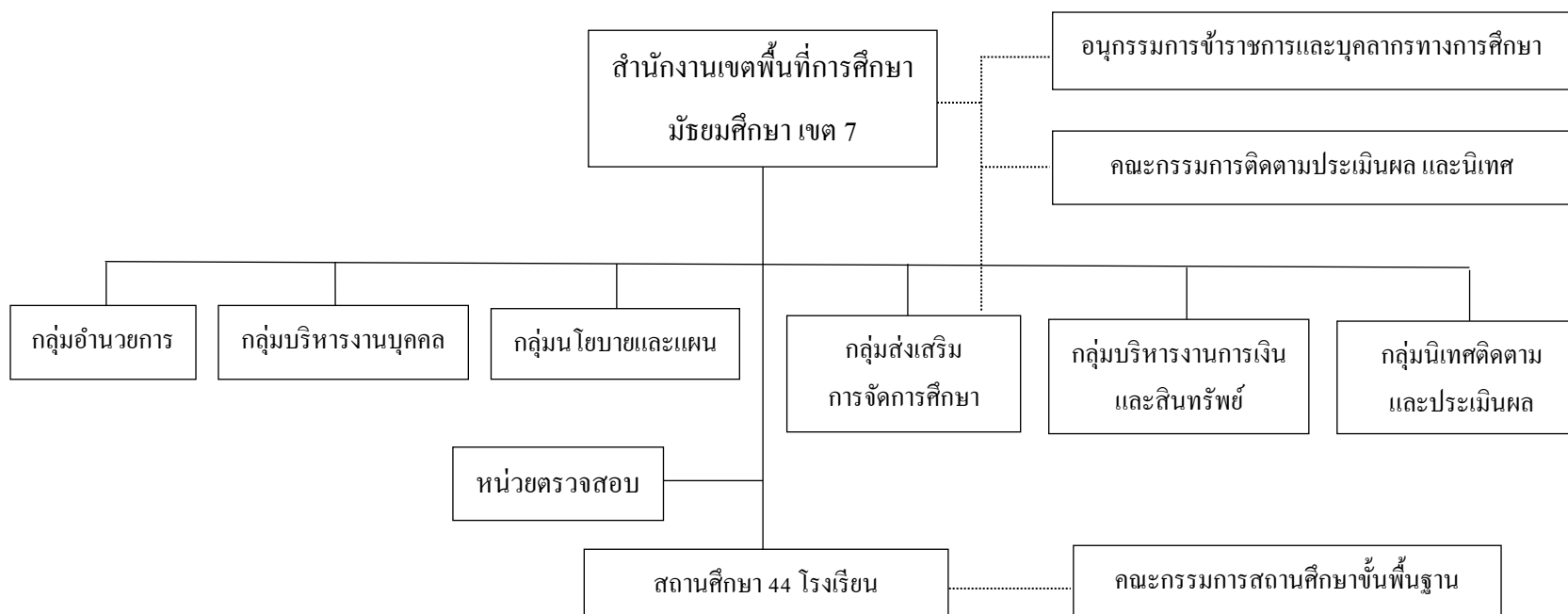
1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวและประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านครู
4. แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษาภาครัฐ จำนวน 44 โรงเรียน ใน 3 จังหวัด ได้แก่ สถานศึกษาในจังหวัด ปราจีนบุรี จำนวน 19 โรงเรียน สถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน สถานศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน ได้จัดรูปแบบการบริหาร โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น เครือข่ายรวมทั้งสิ้น 7 เครือข่าย มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสาระหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2556 ข, หน้า 9)

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2556 ข, หน้า 8)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษา พัฒนาด้วยเทคโนโลยี เน้นผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนวิถีแห่งความเป็นไทย ก้าวไปสู่อาเซียน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ
3. ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษาที่ทันสมัยอย่างพอเพียง
4. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
5. พัฒนากระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มตามศักยภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเสมอภาค
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนได้อย่างคุณภาพ และการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้นด้านการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2556 ข, หน้า 3-7)

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ (Students' competency) เพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

1.1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.1.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

1.1.4 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' characteristics & Social skills) ดังนี้

1.2.1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ไขปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรมพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดำรงของไทย

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with special needs)

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ
ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ
องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับมาพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง
และช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development)

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
และประชาคมโลก

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด
และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของสมาชิก
อาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญ
และกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and
Rewarding system)

2.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
คุณวุฒิ

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการจูงใจในการพัฒนา
ผู้เรียน เต็มศักยภาพ

2.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอน
อย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional ethics)

2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โคนเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน (Participation and accountability)

3.1.1 สถานศึกษาที่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โคนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.4 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการและติดตามประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุด คือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน (Management with quality and standards)

3.2.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้นเทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่หลักในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการศึกษา มีภารกิจ จุดเน้นในการพัฒนาทั้งด้านผู้เรียนและด้านบุคลากร รวมทั้งศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในการปฏิบัติงานด้านการสอนและงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวและประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียน

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2545, หน้า 13) กล่าวว่า “การแนะแนวมีความสำคัญต่อการสร้างอนาคตที่ดี โดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชน ซึ่งยังขาดประสบการณ์และมีขีดจำกัดหรือตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบรอบ การแนะแนวที่ดี ครูแนะแนวจะต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นเลิศ มีความรอบรู้เข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารรวมทั้งวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ การแนะแนวควรเป็นเรื่องที่ทำให้เด็กและเยาวชน สามารถค้นพบตนเอง โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ และความสามารถตามความเป็นจริง ทำให้เขาสามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตได้ สอดคล้องกับศักยภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต”

ความหมายของการแนะแนว

เพื่อให้เข้าใจถึงการแนะแนวได้ชัดเจน จึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านแนะแนวที่ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ดังนี้

รัฐจวน คำชिरพิทักษ์ (2542, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า “เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง สามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจด้วยตนเองได้ทั้งด้านการศึกษากการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่ ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ”

นุชลี อุปภักย์ (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่า (Guidance) เป็นบริการช่วยป้องกันปัญหา แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาการให้กับผู้ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาทุกคน โดยมุ่งการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบและมีขั้นตอน รวมทั้งมีหลักการในการช่วยเหลือว่า จะต้องทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำรวจตนเองอย่างถ่องแท้และรู้จักโลกที่เขากำลังดำเนินชีวิตอยู่

ประดินันท์ อุปรมัย (2543, หน้า 17) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการของการบริการซึ่งจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักและเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้อง ได้มีพัฒนาการไปในทุก ๆ ด้าน สามารถช่วยเหลือตนเอง มีทักษะ วิเคราะห์ปัญหาในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างฉลาด และวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เพื่อบุคคลได้เป็นสมาชิกที่ดีมีประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2543, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวการศึกษาว่าเป็นการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคน หรือกลุ่มเพื่อให้ทำกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดีขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า การแนะแนว คือ จิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่ง ที่ว่าด้วยการพัฒนาคนให้รู้จักช่วยตนเองหรือพึ่งตนเองได้โดยกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มที่ในการเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพและสามารถจัดการกับชีวิตของตนอย่างฉลาด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 21) กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อมสามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งในด้านการเรียนและอาชีพสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

สรุปความหมายของการแนะแนวได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักวิธีการเผชิญกับปัญหา ตัดสินใจแก้ปัญหาในชีวิต และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถวางแผนการศึกษาต่อได้อย่างถูกต้อง และปรับตัวเข้ากับสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญและประโยชน์ของการแนะแนว

ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงการศึกษา ซึ่งการแนะแนวจะมีส่วนสนับสนุนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนทั้งสนับสนุนและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งตรงกับ พนม ลีมาเรีย (2548, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการแนะแนวมีหลักการที่สอดคล้องหรือเหมือนกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ ช่วยให้ความหมายของชาติคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุกๆด้าน มุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2549, หน้า 353) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดกิจกรรมแนะแนวว่า โรงเรียนเป็นสถานที่สร้างประสบการณ์และพัฒนาการให้แก่เด็กหน้าห้องของโรงเรียน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้พัฒนาการทุก ๆ ด้านของเด็กเจริญงอกงามถึงขีดสูงสุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เพราะการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูช่วยให้นักเรียนได้รับรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีความคิด มีคุณธรรม มีลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาไปตามหลักสูตรกำหนด โดยผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กจะสามารถ

พัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเร็วหรือช้ากว่ากันนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพของเด็กอีกด้วย เพราะสภาพที่ว่ามีได้เป็นเรื่องของสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องไปถึงอิทธิพลต่าง ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีอยู่ เช่น ประสบการณ์ในอดีต ความพึงพอใจ สุขภาพของผู้เรียนอีกด้วย ทักษะบางอย่างที่ง่ายที่สุดก็ยากสำหรับนักเรียนที่ขาดความสุขทางใจ ที่เจ็บป่วยเป็นประจำ ครูที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องไม่ลืมว่ากลุ่มนักเรียนที่เกี่ยวข้องด้วยนั้นมีความแตกต่างกันมากมาย เป็นต้นว่า พื้นเพทางบ้าน ลักษณะนิสัย สติปัญญาและร่างกาย ฉะนั้น เด็กจะเกิดการเรียนรู้หรือบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของครูต่อความแตกต่างเหล่านี้ของเด็กแต่ละคนอยู่เสมอ รวมทั้งการปรับสถานการณ์แห่งการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเด็กแต่ละคนด้วย

จากลักษณะธรรมชาติของการเรียนรู้และการเรียนการสอนดังกล่าวแล้ว การจัดกิจกรรมแนะแนวเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียน เพราะกิจกรรมแนะแนวช่วยให้ครูมองเห็น เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของนักเรียนที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหามาได้เอง ตลอดจนช่วยให้เด็กรู้จักวิธีเลือกอย่างฉลาด ถ้าครูปราศจากการเข้าใจเด็ก ไม่ยอมรับว่าเด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หรือเด็กเองไม่ยอมรับและเข้าใจตนเอง ไม่รู้จักแก้ปัญหามาแล้ว การเรียนการสอนจะไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้น กิจกรรมแนะแนวจะช่วยให้ครูบรรลุผลสำเร็จในการสอนและช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้เร็วขึ้น กิจกรรมแนะแนวในช่วงโฮมรูมในประถมศึกษาและกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงมีความสำคัญในแง่ของการป้องกันบรรเทาปัญหาอันเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และพัฒนาการที่เกิดขึ้นแก่เด็ก และเป็นการช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพของเด็กในวัยที่กำลังเติบโตให้สมบูรณ์ดีในทุกๆด้าน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาในปัจจุบัน การจัดกิจกรรมแนะแนวทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนและดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า กิจกรรมแนะแนวมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรมแนะแนวช่วยพัฒนาความเข้าใจตนเองของเด็กแต่ละคนในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ความสำเร็จ เป็นต้น ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเอง รู้จักคุณค่าของตนเอง รู้ว่าตนมีความถนัด มีความสามารถอะไร มีจุดเด่นจุดด้อยตรงไหน ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาซึ่งนำไปสู่ชีวิตที่ดีในสังคม ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทุกด้านของเด็ก ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือ ขัดขวางพัฒนาการด้านต่าง ๆ และช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและในสังคมแวดล้อมเด็กแต่ละคน

2. กิจกรรมแนะแนวช่วยให้ครูเข้าใจเด็ก และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กที่อยู่ในความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศและสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่ดี

3. กิจกรรมแนะแนวช่วยให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น กล่าวคือ กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กกระทำร่วมกัน โดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางของความสนใจ และกิจกรรมแนะแนวช่วยให้ครูเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของเด็กที่ตนสอนช่วยให้ครูสามารถวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็กแต่ละคน ตลอดจนช่วยในการสอนที่ส่งเสริมให้เด็กพัฒนาเต็มที การจัดกิจกรรมแนะแนว โรงเรียนเป็นสถานที่สร้างประสบการณ์และพัฒนาให้แก่เด็ก เพราะการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีความคิด มีคุณธรรม มีลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาไปตามหลักสูตรกำหนด โดยผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน ดังจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของจิตวิทยาการศึกษาสามารถช่วยครูแนะแนวได้ในเรื่องต่อไปนี้ (พนม ลีมาอริย์, 2548, หน้า 45-46)

1. ช่วยให้ครูรู้จักลักษณะนิสัย (Characteristics) ของนักเรียนที่ครูต้องสอน โดยทราบหลักพัฒนาการทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบุคลิกภาพเป็นส่วนรวม
2. ช่วยให้ครูมีความเข้าใจพัฒนาการทางบุคลิกภาพบางประการของนักเรียน เช่น อັตม โนทส์ (Self-concept) ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร และเรียนรู้ถึงบทบาทของครูในการที่จะช่วยนักเรียนที่มีอັตม โนทส์ที่ดีและถูกต้องได้อย่างไร
3. ช่วยครูให้มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อจะได้ช่วยนักเรียนเป็นรายบุคคลให้พัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
4. ช่วยให้ครูรู้จักสภาพแวดล้อมของห้องเรียนให้เหมาะสมแก่วัยและขั้นพัฒนาการของนักเรียน เพื่อจูงใจให้นักเรียนมีความสนใจและอยากจะเรียนรู้
5. ช่วยให้ครูทราบถึงตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น แรงจูงใจอັตม โนทส์ และการตั้งความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียน
6. ช่วยครูในการเตรียมการสอนวางแผนการเรียน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงหัวข้อต่อไปนี้

6.1 ช่วยครูเลือกวัตถุประสงค์ของบทเรียนโดยคำนึงถึงลักษณะนิสัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนที่จะต้องสอน และสามารถที่จะเขียนวัตถุประสงค์ให้นักเรียนเข้าใจว่าสิ่งที่ครูคาดหวังให้นักเรียนรู้มีอะไรบ้าง โดยถือวัตถุประสงค์ของบทเรียนคือสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนทราบว่า เมื่อจบบทเรียนแล้วนักเรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้าง

6.2 ช่วยครูในการเลือกหลักการสอนและวิธีการสอนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะนิสัยของนักเรียนและวิชาที่สอน และกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

6.3 ช่วยครูในการประเมินไม่เพียงแต่เฉพาะเวลาครูได้สอนจนจบบทเรียนเท่านั้น แต่ใช้ประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนสอนในระหว่างทำการสอน เพื่อจะทราบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าหรือมีปัญหาในการเรียนรู้อะไรบ้าง

7. ช่วยครูให้ทราบหลักการและทฤษฎีของการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยา ได้พิสูจน์แล้วว่า ได้ผลดี เช่น การเรียนรู้จากการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Observational learning หรือ Modeling)

8. ช่วยครูให้ทราบถึงหลักการสอนและวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพฤติกรรมของครูที่มีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีอะไรบ้าง เช่น การใช้คำถาม การให้แรงเสริม และการทำตนเป็นต้นแบบ

9. ช่วยครูให้ทราบว่านักเรียนที่มีผลการเรียนดีไม่ได้เป็นเพราะระดับเขาวินิจฉัยเพียงอย่างเดียว แต่มีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ (Motivation) ทักษะหรืออ้อมโนทัศน์ของนักเรียนและความคาดหวังของครูที่มีต่อตัวนักเรียน

10. ช่วยครูในการปกครองชั้นและการสร้างบรรยากาศของห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักเรียน ครูและนักเรียนมีความรัก และไว้ใจซึ่งกันและกัน นักเรียนต่างก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ห้องเรียนเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขและนักเรียนรักโรงเรียน อยากมาโรงเรียน

การที่บุคคลสามารถเข้าใจการแนะนำอย่างลึกซึ้ง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเองได้นั้น จะสามารถทำให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพทางกายที่สมบูรณ์ รู้จักแนวทางในการป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ซึ่งนักการศึกษาได้สรุปประโยชน์ของการแนะนำได้ดังนี้

ประสาน ทิพย์ธารา (ม.ป.ป, หน้า 21) ได้เน้นถึงประโยชน์ของการแนะนำว่า

1. ประโยชน์ต่อนักเรียน การแนะนำช่วยเหลือนักเรียนได้ดีขึ้นสามารถเลือกเรียนวิชาที่เหมาะสมกับสภาพของตนยิ่งขึ้น ทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียน และช่วยให้เด็กปรับตัวได้ดีขึ้น เหมาะสมขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขพอสมควรตามอัตภาพ

2. ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร และ โรงเรียน บริการต่าง ๆ ในงานแนะแนวจะช่วยให้ครู เข้าใจนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ช่วยลดปัญหาความประพฤติของเด็กนักเรียนลงได้

3. ประโยชน์ต่อบิดามารดา และผู้ปกครอง ซึ่งมีบทบาทในการช่วยเหลือพัฒนาเด็ก ให้เข้าใจเด็กของตนดีขึ้น รู้ความสามารถพิเศษ และข้อบกพร่องของเด็กของตนอย่างถ่องแท้ เข้าใจ พฤติกรรมของเด็ก สามารถชี้ช่องทางและแนะให้เด็กของตนสามารถตัดสินใจเลือกทางศึกษา และไม่เร่ร่อนเด็กของตนเรียนในสิ่งที่เกินความสามารถ อันจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อเด็กได้

ช่อถัดดา ขวัญเมือง (2541, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการแนะแนว ดังนี้

1. ช่วยให้นักเรียนรับข้อมูลที่มีคุณค่าจากการแนะแนว ทั้งทางด้านการศึกษาอาชีพ และส่วนตัว เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมกับตน ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการที่จะ กระทำตามที่ได้ตัดสินใจมากขึ้น

2. เพื่อให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับครู กล่าวที่จะปรึกษหาหรือกับครูแนะแนว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

3. การช่วยให้นักเรียนได้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ มากขึ้นเพื่อจะได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. การช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อครู ต่อเพื่อน ต่อ โรงเรียน และต่อสังคม

5. ช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ยอมรับตนเองความสภาพที่เป็นจริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีต่อไป

6. ช่วยให้ครูแนะแนว ได้มีโอกาสพบปะกับนักเรียนเป็นกลุ่มอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง ทำให้ประหยัดเวลาในการให้ข้อมูลแก่นักเรียน

7. ช่วยให้ครูแนะแนว ได้มีโอกาสให้ข้อมูล ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพและส่วนตัว ทันต่อเหตุการณ์

8. ช่วยให้ครูแนะแนว ได้มีโอกาสใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลเด็ก เป็นรายบุคคลอย่างรวดเร็วและครบถ้วนทุกคน

9. ช่วยให้ครูแนะแนว ได้ทราบถึงความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียนแต่ละคนอย่างถูกต้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดแผนการเรียน และการจัดบริการแนะแนวอื่น ๆ ต่อไป

10. ช่วยให้ครูแนะแนว ได้รู้จักนักเรียนที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้ ทันทั่วถึงก่อนที่จะสายเกินไป

11. ช่วยให้การจัดการบริการแนะแนวทุกบริการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพราะนักเรียนเห็นคุณค่าของบริการแนะแนวที่มีต่อตนเอง
12. ช่วยทำให้กระบวนการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เพราะไม่ต้องเสียเวลาในการปรับพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหา ทั้งในด้านพฤติกรรม และการเรียน สามารถทุ่มเวลาในการสอนวิชาการตามที่รับผิดชอบได้เต็มที่
13. ช่วยลดปัญหาความประพฤตินักเรียน ทำให้ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการผิดระเบียบ วินัยและกฎข้อบังคับของโรงเรียน ช่วยให้การปกครองนักเรียนดำเนินไปด้วยดี
14. ช่วยให้การจัดแผนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
15. ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูแนะแนวกับผู้ปกครอง ช่วยให้ผู้ปกครอง มีเจตคติ ที่ดีต่อโรงเรียนและกระบวนการเรียนการสอนของครู ทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน
16. ช่วยให้ชุมชนได้รับความสนใจจากนักเรียน นักเรียนเห็นคุณค่าของชุมชน ไม่ทอดทิ้งชุมชนและพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
17. ช่วยให้ประเทศชาติมีพลเมืองที่ดี มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรต้องการ คือ ช่วยเหลือตนเองได้ และความสามารถของตนเอง

สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการแนะแนวได้ว่า การแนะแนวมิบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาคน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุก ๆ ด้าน มุ่งสนองความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน โดยมีเจตนารมณ์เน้นการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมในการดำรงชีวิต รวมทั้ง เป็นการช่วยให้ นักเรียนสามารถรู้จักสภาพของตนยิ่งขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข พอสมควรแก่สภาพ ยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง พยายามที่จะช่วยเหลือตนเองในการดำเนิน ชีวิตอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ รู้จักการวางแผนอนาคต รู้จักเสียสละที่จะช่วยเหลือสังคม สามารถอยู่ใน สังคม ได้อย่างเป็นสุขและสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย

จุดมุ่งหมายของการแนะแนว

การแนะแนวเป็นศาสตร์ของการให้บริการเพื่อพัฒนาคน ความเข้าใจจุดมุ่งหมาย และสาระสำคัญของวิชาการแนะแนวจะช่วยให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้อง บังเกิดผลดีแก่ ผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่ออนาคตและชีวิตบุคคล รวมทั้งเป็นอุปสรรคแก่การพัฒนาชาติบ้านเมือง

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2543, หน้า 350) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดของการแนะแนว ไว้
ดังนี้

1. การกำหนดให้บุคคลเกิดการพัฒนาย่างดีที่สุด
2. การทำให้บุคคลเกิดความเจริญรอบตัวทุกด้าน
3. การทำให้บุคคลเจริญสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. การทำให้บุคคลเจริญอย่างเต็มที่ และมีความสุข
5. การทำให้บุคคลรู้จักกาลเทศะ
6. การทำให้บุคคลมีความเจริญองงามในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์สังคม

และจิตใจ

7. การทำให้บุคคลมีความเจริญองงามในการที่จะแนะแนวตนเอง และทำให้ตนเอง

บรรลุนิติภาวะ

8. การทำให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในทุกเรื่อง
9. การทำให้บุคคลมีความสุขตามสภาพของตนเอง และสามารถทำให้เกิดความสงบสุข

ในสังคมได้อย่างแท้จริง

10. การทำให้บุคคลเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตอยู่มากกว่าที่จะปล่อยให้ชีวิตผ่านไปวัน ๆ

พนม ลิมอริย์ (2548, หน้า 6-7) กล่าวถึงการแนะแนวว่า สามารถจำแนกจุดหมายได้

2 ประเภท คือ จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะสรุปได้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปของการแนะแนวมี 3 ประการ ดังนี้

1.1 เพื่อป้องกันปัญหา (Prevention) นั่นคือ การแนะแนวมุ่งป้องกันไม่ให้นักเรียน
เกิดปัญหาหรือ ความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตของตนเพราะปัญหาความยุ่งยากต่าง ๆ นั้น
สามารถป้องกันได้และการปล่อยให้ให้นักเรียนเกิดปัญหาขึ้นมาแล้วค่อยตามแก้ไขช่วยเหลือ
ในภายหลังนั้นทำได้ยากและต้องใช้เวลาานาน บางกรณีอาจแก้ไขไม่ได้อีกด้วย

1.2 เพื่อแก้ไขปัญหา (Curation) นั่นคือ การแนะแนวมุ่งให้การช่วยเหลือให้นักเรียน
ในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เพราะถ้าปล่อยให้ให้นักเรียนประสบปัญหาโดยไม่ให้
ความช่วยเหลือแล้ว นักเรียนย่อมไม่สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขได้ และในบางครั้ง
อาจจะมีการปรับตัวที่ผิด ๆ ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.3 เพื่อส่งเสริมพัฒนา (Development) นั่นคือ การแนะแนวมุ่งจะให้การส่งเสริม
นักเรียนทุกคนให้เกิดความเจริญองงามมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ เพื่อที่นักเรียน
แต่ละคนจะได้รับการส่งเสริมและแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่มี
สิ่งใดมาเป็นอุปสรรคขัดขวางความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาการของเด็กนักเรียน

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หมายถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวที่สถานศึกษาซึ่งจัดให้มี การบริการแนะแนวเป็นผู้กำหนดขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา เป้าหมายหลักสูตร และสภาพสังคมของสถานศึกษานั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามความมุ่งหมายเฉพาะของการแนะแนว สำหรับสถานศึกษาแต่ละแห่งก็ย่อมจะคล้ายคลึงกัน ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น

2.1 เพื่อช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ คือ การช่วยให้นักเรียน รู้ถึงความต้องการ ความคิด ความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดต่าง ๆ ของตน รู้จักใช้สติปัญญา ความสามารถของตนเองหลีกเลี่ยงและป้องกันสิ่งที่อาจเกิดขึ้น สามารถวางแผนการชีวิตในอนาคต และนำตนเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนเกิดความเข้าใจ อันดีต่อกัน ระหว่างโรงเรียน และชุมชน จะช่วยให้การบริหารงานของ โรงเรียนดำเนิน ไป อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สรุปจุดมุ่งหมายของการแนะแนว ได้ว่า เป็นการแนะแนวเพื่อให้นักเรียนรู้ถึงความต้องการของตนเอง สามารถรู้ถึงความสามารถ ความถนัด และจุดอ่อน จุดแข็งต่าง ๆ ของตน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาต่อ อาชีพ และการดำเนินชีวิต การแนะแนวมุ่งจะให้การส่งเสริมนักเรียนทุกคน เพื่อป้องกันปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์

หลักการแนะแนว

ประสาน ทิพย์ธารา (ม.ป.ป, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ในการจัดบริการแนะแนวนั้น ผู้แนะแนวพึงระลึกถึงหลักสำคัญอยู่เสมอเพื่อให้การจัดการแนะแนวมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งมีหลายประการ ดังนี้

1. การแนะแนวจะต้องยึดถือ และยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ถึงว่าคนเรานั้น เป็นเอกัตบุคคล (Uniqueness) ดังนั้นจึงพยายามให้บุคคล รู้จักตนเอง (Real self) อย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถเข้าใจตนเองและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้เป็น ผลสำเร็จ

2. การแนะแนวจะต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้น ไปจนสำเร็จ การศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็ยังต้องปรับตัวเข้ากับงานอาชีพ ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับกลุ่มสมรส จึงนับว่าคนเราต้องการการแนะแนวทุกระยะของชีวิต

3. การแนะแนวจะต้องอยู่บนรากฐานของความจริงที่ว่า บุคคลต้องการความช่วยเหลือ ทุกคน ฉะนั้นการจัดบริการแนะแนวจะต้องจัดให้กลุ่มทุกคนทั้งคนที่มีความปัญหาและไม่มีปัญหา

4. การแนะนำยอมรับว่าบุคคลทุกคนมีค่า และสามารถช่วยตัวเองได้ถ้าเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง การจัดบริการแนะนำจึงควรเห็นความสำคัญในเรื่องที่ใ้บุคคลเข้าใจตัวเอง (Self-Understanding) ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง (Self-Determination) และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (Self-Adjustment)

5. การแนะนำควรจัดการช่วยเหลือให้ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาการ (Developmental approach) การป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น (Preventive approach) และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว (Curative approach) แต่อย่างไรก็ตามควรจะเน้นในด้านการพัฒนาและการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขหรือการรักษา เพราะจะเกิดประโยชน์เต็มที่

6. การแนะนำนั้นควรจะเน้นการแนะนำชีวิต (Life guidance) เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดบูรณาการในชีวิต เพราะปัญหาบางอย่างนั้นอาจมีสาเหตุหลาย ๆ อย่าง ซ้ำซ้อนกันอยู่ การช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้นั้นต้องเข้าใจบุคคลโดยรอบด้าน (As a whole) จึงสามารถช่วยให้บุคคลมีความสุขอย่างแท้จริง

7. การดำเนินการแนะนำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติดี มีประสบการณ์และมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันทั้งโรงเรียนได้ โดยแต่ละคนมีหน้าที่และบทบาทด้านความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดไว้โดยชัดเจน ผู้ที่ทำหน้าที่แนะนำทุกคนจะต้องตระหนักถึงขอบเขตความสามารถของตน ปัญหาที่ตนไม่มีความสามารถต้องส่งต่อ (Refer) ไปให้ผู้ที่มีความสามารถช่วยเหลือต่อไปได้อย่างเหมาะสม

สุกัลักษณ์ จารุรัตน์จามร (2544, หน้า 52) กล่าวว่า การดำเนินการแนะนำให้มีประสิทธิภาพครูแนะนำจะต้องมีหลักการแนะนำ ดังนี้

1. การแนะนำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็นงานช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การแนะนำกับการศึกษาไม่อาจแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด
2. การแนะนำเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจะต้องจัดกิจกรรมเป็นขั้น ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา
3. การแนะนำเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. การแนะนำยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
5. การแนะนำมุ่งหมายทั้งด้านการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาการ การแนะนำจึงจัดเพื่อบุคคลทุกคน ไม่ใช่บริการเฉพาะผู้มีปัญหาเท่านั้น
6. การแนะนำจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน เช่น ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เป็นต้น

7. การแนะแนวมีหลักการในการช่วยเหลือบุคคลให้ปรับตัวได้ในปัจจุบัน
และมีการวางแผนที่ดีในอนาคต

8. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว
ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่แนะแนวจะต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยชนสัมพันธ์ที่ดี

9. ผู้ที่ทำหน้าที่แนะแนวต้องมีคุณสมบัติในด้านการศึกษาทางสาขาวิชาการแนะแนว
ได้รับการฝึกอบรมด้านการแนะแนวและการให้คำปรึกษา โดยเฉพาะมีประสบการณ์และบุคลิกภาพ
เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 ข, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน
โดยต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดย

1. รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนา
ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

2. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งส่งเสริมและเติมเต็มให้ผู้เรียน ด้วยการลงมือ
ปฏิบัติจริงตามความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองได้อย่างเต็มที่

4. มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการแบบองค์รวม ทั้งองค์ความรู้ตามหลักวิชา วิชาชีวิต
และวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม เป็นคนดี
มีปัญญา และมีความสุข

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงหลักการแนะแนวซึ่งจะครอบคลุม
ในหัวข้อต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพของแต่ละคนซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว
ทางจิตวิทยาถือว่าคนทุกคนไม่เหมือนกัน มีความต่างกันไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม
ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ ความต้องการ สติปัญญา อุปนิสัยใจคอ และ
ความคิดเห็น ดังนั้นนักแนะแนวจึงต้องใช้กลวิธีต่าง ๆ ศึกษาให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่าง
บุคคล เพื่อช่วยเหลือให้เหมาะกับเอกลักษณ์ ช่วยพัฒนาบุคคลทุกคนที่ต้องการความช่วยเหลือ
ให้เขามีความเจริญถึงขีดสูงสุดตามความสามารถของเขาโดยคำนึงถึงศักยภาพและสมรรถภาพ
ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล

2. บุคคลไม่อยู่นิ่ง ชีวิตคือการเติบโตและการแก้ปัญหาอยู่เสมอ ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลง
เจริญงอกงาม ซึ่งเป็นไปตามแบบของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพของคนที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
มีการปรับตัว การแสดงออกทางพฤติกรรม ทุกอย่างเป็นการปรับตัวเพื่อสนองความต้องการ
ของมนุษย์ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลยังได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม
ในเมื่อสิ่งแวดล้อมไม่คงที่จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอยู่เสมอ

3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการตัดสินใจอย่างฉลาด เพื่อการเลือกที่ดีความ มีการวางแผน และมีการปรับตัวที่ถูกกาลเทศะ โดยมุ่งให้ผู้รับการแนะแนวได้ตระหนัก ในความเป็นตัวของตัวเองและเข้าใจตนเองดี

4. การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนอย่างกว้างขวาง เพื่อการพัฒนา ไม่กำหนดช่วงเวลาว่าเมื่อใด โอกาสใด เริ่มได้ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ค้นหาวิธีการทุกอย่างช่วยให้เขา พัฒนาไปถึงที่สุดตามความถนัด ความต้องการ ความสามารถและความสนใจของเขา และเชื่อว่า นักแนะแนวจะช่วยเหลือได้ตามลำพัง แต่ควรจะเป็นตัวเชื่อมประสานให้บุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษามีส่วนร่วมช่วยกัน

5. การแนะแนวเป็นงานส่วนหนึ่งที่เป็นของงานการศึกษา การศึกษาที่มี ประสิทธิภาพนั้นก็คืองานแนะแนว ซึ่งเป็นอุปกรณช่วยทำให้การศึกษาสมบูรณ์ บางครั้งยากที่จะแยก ว่างงานตรงไหนเป็นงานแนะแนว ตรงไหนเป็นการเรียนการสอน เพราะงานแนะแนวย่อม สอดแทรกอยู่ในงานด้านการเรียนการสอนและการอบรมอยู่ตลอดเวลา เป็นงานบริการที่จะช่วยให้ การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จุดมุ่งหมายของการแนะแนวมีความสัมพันธ์กับ จุดมุ่งหมายและกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างมาก ผู้ที่ทำงานแนะแนวกับการสอนมีความสัมพันธ์ กันอย่างแยกไม่ออกแม้ว่าการแนะแนวจะมีความกว้างขวางกว่าการสอนก็ตาม แต่ความสำเร็จของ การแนะแนวยังต้องอาศัยการสอนที่ดีเยี่ยม เพราะทั้งการแนะแนวและการสอนต่างก็ให้การเรียนรู้ แก่เด็ก

6. บุคคลย่อมมีศักดิ์ศรีและศักยภาพ ถ้าหากได้รับการชี้แนะแนวทางที่ถูกที่ควร เขาก็จะสามารถช่วยตัวเองได้ และได้รับความเจริญงอกงาม การแนะแนวจึงมุ่งช่วยให้บุคคล เข้าใจตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ตัดสินใจได้เอง มีความรับผิดชอบ ตนเอง

7. การแนะแนวช่วยเหลือบุคคลที่ต้องการให้ช่วยเหลือ ให้เขาตระหนักในเรื่องที่ดี หรือส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเอง และยอมรับความจริงในข้อนี้ การช่วยเหลือบุคคลแต่ละคน ซึ่งต่างก็เป็นสมาชิกของสังคม จึงเป็นการช่วยสังคมนั่นเอง

8. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้เจริญทุกด้าน คือ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มุ่งให้ทุกคนมีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการพัฒนาตนเอง โดยถือว่าการแนะแนว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็นงานบริการที่ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เจริญเต็มที่

สรุปได้ว่า หลักการแนะแนว มีความสำคัญในการแนะแนวนักเรียนซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งยอมรับในคุณค่าของนักเรียน ส่งเสริมให้เขารู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง และครูแนะแนวต้องเน้นทักษะในการใช้ชีวิต เพื่อนักเรียนอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากการบริหารขาดประสิทธิภาพแล้วกิจกรรมต่าง ๆ ก็ไม่สามารถจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีคุณภาพ งานแนะแนวก็เช่นเดียวกัน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ (2545 ข, หน้า 22) ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารงานแนะแนวเป็นการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือการจัดบริการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ นักเรียนตัดสินใจได้อย่างฉลาด ปรับตัวได้ดีและมีชีวิตที่ราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบริหารงานแนะแนวจะดำเนินการไปได้ดีเพียงใดนั้น จะต้องเกิดจากความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการติดตามและประเมินผล

นิตยา เรืองแป้น (2545, หน้า 41-42) กล่าวถึงบทบาทในการบริหารงานและบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องนำเอาสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้งการพยากรณ์หรือทำนายล่วงหน้าถึงสถานการณ์ในอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติการแนะแนวในโรงเรียน แล้วกำหนดกิจกรรมที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่นักเรียนควรได้รับ โดยให้สัมพันธ์กับความสนใจของนักเรียนตลอดจนระยะเวลาในการทำกิจกรรมและบุคคล ผู้รับผิดชอบ มีการแยกงานออกเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. การจัดการ (Organizing) เป็นการจัดองค์การ เช่น ให้มีโครงสร้างของการแนะแนวครบทั้งสาระสำคัญของงานแนะแนว 3 ด้าน และงานบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคคลที่รับผิดชอบรับรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (Commanding or directing) ได้แก่ การทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี การเข้าใจผู้ร่วมงาน การเข้าใจถึงแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องเชื่อมโยงกิจกรรมและงานของทุกคนที่รับผิดชอบให้เข้ากันได้ มีการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวในการทำงานเพื่อปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้น

5. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำกับกิจกรรมและงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การติดตามผลและการประเมินผล รวมถึงการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานต่อไป โครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานแนะแนว

การกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ในการแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานแนะแนว การดำเนินงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและบรรลุผลจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในสังคม โดยคำนึงถึงเป้าหมาย คือ ผู้เรียนและศักยภาพของโรงเรียนเป็นหลัก จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 9-12) ได้กำหนดคณะบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานแนะแนว และได้กล่าวถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตั้งแต่คณะอนุกรรมการ คณะทำงานแนะแนว และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีหน้าที่เกี่ยวกับการแนะแนวไว้ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการแนะแนวประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบการแนะแนวเป็นประธาน มีหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น ผู้แทนนักเรียน ผู้ปกครอง และประธานคณะทำงานแนะแนวเป็นกรรมการและหัวหน้างานแนะแนวเป็นเลขานุการ คณะอนุกรรมการแนะแนวมีหน้าที่ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์นโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ นิเทศ กำกับติดตามประเมินผลในการดำเนินงานแนะแนว รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและแต่งตั้งคณะทำงานแนะแนวตามความเหมาะสม

2. คณะทำงานแนะแนว สามารถจัดตั้งได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน และการจัดแบ่งขอบข่ายงานแนะแนว แบ่งตามงานบริการแนะแนว 5 บริการแล้วการจัดตั้งคณะทำงานให้อยู่ในดุลพินิจของคณะอนุกรรมการแนะแนวที่จะพิจารณาให้สอดคล้องตามศักยภาพของโรงเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะทำงานแนะแนวมีหน้าที่ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ กำกับติดตามประเมินผล ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาตลอดจนรายงานผลต่อคณะอนุกรรมการแนะแนว

3. ผู้ปฏิบัติงาน สามารถเข้าถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล จำเป็นต้องระดมสรรพกำลัง ทั้งในและนอกโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม การดำเนินงานแนะแนวที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารครู ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น ครูแนะแนว ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และเป็นผู้นำ ในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางการแนะแนวของโรงเรียนเพื่อให้กระบวนการแนะแนว เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยสร้างระบบงานและจัดโครงสร้างองค์กร แนะแนวของโรงเรียนให้ชัดเจน ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนวเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรง ชีวิตประจำวัน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแนะแนว และใช้กระบวนการทางจิตวิทยา และการแนะแนวในการบริหารโรงเรียน ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

3.2 บทบาทหน้าที่ของครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตาม จุดหมายของหลักสูตร ครูทุกคนจึงควรมีบทบาทหน้าที่คือ ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อรู้จักและเข้าใจผู้เรียนอย่างแท้จริงศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เบื้องต้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน จัดกระบวนการเรียนรู้ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สอดส่องดูแลผู้เรียน และประสานงานข้อมูลกับครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และครูแนะแนว

3.3 บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น เป็นผู้ที่ ใกล้ชิดกับผู้เรียนและบุคคลสำคัญในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นจึงควรมี บทบาทในการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคล คัดกรอง จำแนกกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มปกติ หรือกลุ่มพิเศษ และประสานข้อมูลกับครูแนะแนว ดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีปัญหาที่ไม่ ยุ่งยากซับซ้อนจัดกิจกรรม โครงการ โครงการงาน ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักรักและเห็นคุณค่าของ ตนเอง ติดตามผลการส่งเสริมพัฒนา และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมมือกันในการส่งเสริมพัฒนาป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้เรียน

3.4 บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว ได้กำหนดบทบาทไว้ดังนี้ เป็นที่ปรึกษาแก่ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกคนในการให้ความรู้ เทคนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะ แนวโดยจุดประกายให้ครูทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนาจิตใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและ จริงจังให้ความรู้ คำแนะนำแก่ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องในการรู้จัก และเข้าใจผู้เรียนด้วย

วิธีการต่าง ๆ ให้ความรู้แก่ครูทุกคนในการใช้เครื่องมือการรู้จักและการคัดกรองผู้เรียน เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรม โฮมรูมและกิจกรรมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติลักษณะผู้เรียนกลุ่มพิเศษประเภทต่าง ๆ และเสนอแนวทางในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนาเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทั้งด้านการส่งเสริมพัฒนาป้องกัน และแก้ไขปัญหา เป็นผู้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียนเป็นระบบเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและช่วยเหลือผู้เรียน

3.5 บทบาทหน้าที่ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรู้จักและพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพ ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้านการเรียน ด้านอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ซึ่งบทบาทของผู้เรียนควรมีดังนี้ รู้จักตนเองทุกด้าน ตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม อารมณ์ และบุคลิกภาพ รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองวางแผนชีวิตในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งด้านการเรียน รวมการแก้ปัญหา และการปรับตัว มีส่วนร่วมในการป้องกัน พัฒนาและแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

3.6 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง ผู้ปกครองในฐานะที่เป็นผู้ใกล้ชิดบุตรหลานมากที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปกครองจึงควรมีบทบาทในการสนับสนุนผู้เรียน คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตครอบครัวที่มีความรัก ความเข้าใจ และความอบอุ่น ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียนได้สำรวจตนเองเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกแผนการเรียน การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และอาสาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีงามให้กับผู้เรียน

3.7 บทบาทหน้าที่ของชุมชน ชุมชนเป็นสังคมของการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสม ดังนั้นชุมชนควรมีบทบาท คือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน ให้ความช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนเสมือนบุตรหลานของตนเอง ทั้งด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ร่วมมือกับสถานศึกษา จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสใช้เวลา อย่างสร้างสรรค์ เป็นแหล่งเรียนรู้ และฝึกงานแก่เด็ก และเยาวชนในการเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ และการงานอาชีพ

3.8 บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลในการให้ข้อมูล การสร้างเจตคติและค่านิยมแก่ผู้เรียนสื่อมวลชนมีบทบาทในการแนะแนว คือ ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ น่าสนใจในเชิงสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนา และขยายผลการแนะแนวอย่างจริงจังต่อเนื่อง สม่าเสมอจะเห็นได้ว่าโครงสร้างขององค์กรแนะแนวได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตั้งแต่คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะอนุกรรมการแนะแนว คณะทำงานแนะแนว และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวเพื่อป้องกัน ส่งเสริม ดูแล แก้ไขผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนวเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดบริการและประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานแนะแนวเปรียบเสมือนหลักของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริการแนะแนวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของการบริการแนะแนว และ มีการจัดระบบการบริหารที่ดี ก็จะทำให้งานแนะแนวของโรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้

ความหมายของการบริหารงานแนะแนว

การบริหารงานแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวดำเนินคล่องไปด้วยดี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานแนะแนวให้เป็นระบบและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ มีนักการศึกษา นักแนะแนวหลายท่านได้ให้ความหมายของ การบริหารงานแนะแนวไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 22) ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวว่า การบริหารงานแนะแนว เป็นการจ้ดระบบและการจัดกระบวนการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวทุกระดับ ปรับปรุงองค์กรให้มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายงานแนะแนวให้มีเอกภาพในการประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน

แฮท และสเตฟเฟลอร์ (Hatt & Steffler, 1965, p. 29) ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวว่า การบริหารงานแนะแนวคือ การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค และปรัชญาการบริหารงาน เพื่อการจัดการและพัฒนางานแนะแนวของโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยดี

แฮนเซน และสตีวีต (Hansen and Stevic, 1969 p. 27) ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวว่า การบริหารงานแนะแนว คือ การที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดขอบข่ายงานแนะแนว การจัดบุคลากร และการจัดองค์กรของ การจัดบริการแนะแนว

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของนักการศึกษา หรือ นักแนะแนว ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การที่โรงเรียนมัธยมศึกษา จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวทุกระดับ และการปรับปรุงองค์กรให้มีศักยภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาเครือข่ายงานแนะแนวให้เป็นเอกภาพ ในการประสานงาน และ การที่ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการแนะแนวดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนการบริหารจัดการแนะแนว ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการสำคัญในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้งานแนะแนว เป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนให้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 1) นักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการบริหารงานแนะแนว ดังนี้

ลักขณา สรีวัฒน์ (2543, หน้า 338) ได้สรุปว่า เนื่องจากงานแนะแนวในโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวางมาก บางครั้งอาจมีความสับสนในการจัดบริการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานใน โรงเรียนควรมีความเข้าใจหลักการจัด ทั้งนี้เพื่อช่วยส่งเสริมในการดำเนินงานเป็นระบบที่ดีอันเป็นผลให้การจัดมีประสิทธิภาพ หลักการดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้

1. การจัดโครงการแนะแนวเป็นงานต่าง ๆ แก่นักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเบื้องต้นที่จะช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้มีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนนั้นจะมีการจัดการบริการหลายบริการ เพราะนักเรียนแต่ละคนนั้นมีความต้องการจะรับความช่วยเหลือที่แตกต่างกันไป บางคนต้องการเฉพาะข้อสนเทศแต่ในขณะที่บางคนอาจต้องการได้รับบริการวางตัวบุคคล ดังนั้นถ้าจะให้บริการแนะแนวมีความสมบูรณ์แล้ว ควรให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ซึ่งเราจะทราบได้โดยการสำรวจปัญหา ทั้งนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมการจัดบริการแนะแนวให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

2. การจัดโครงการแนะแนวควรมีการวางขอบข่ายให้แน่นอน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การบริหาร การนิเทศ การทำงาน ตลอดจนการประเมินผลโครงการแนะแนว โดยปกติแล้วกิจกรรมเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือนักเรียนโดยตรง จึงอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจที่สับสนว่างานนั้นเป็นงานแนะแนวหรือไม่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องวางขอบข่ายที่แน่นอน เมื่อมีการพัฒนาการทำงานต้องพิจารณาความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเอง ถ้าสามารถจะทำได้ก็จะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความยุ่งยาก

3. การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินการแนะแนวจะต้องพิจารณาบุคคลที่มีความเหมาะสม ในระยะแรกของการดำเนินงานแนะแนว มักจะสงสัยว่าใครเป็นผู้ที่จะรับผิดชอบต่องานแนะแนวของโรงเรียน ครูประจำชั้นมีหน้าที่ในงานแนะแนวหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง การถามคำถามเหล่านี้มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาสาเหตุของการตั้งคำถามดังกล่าว 2 ประการ คือ

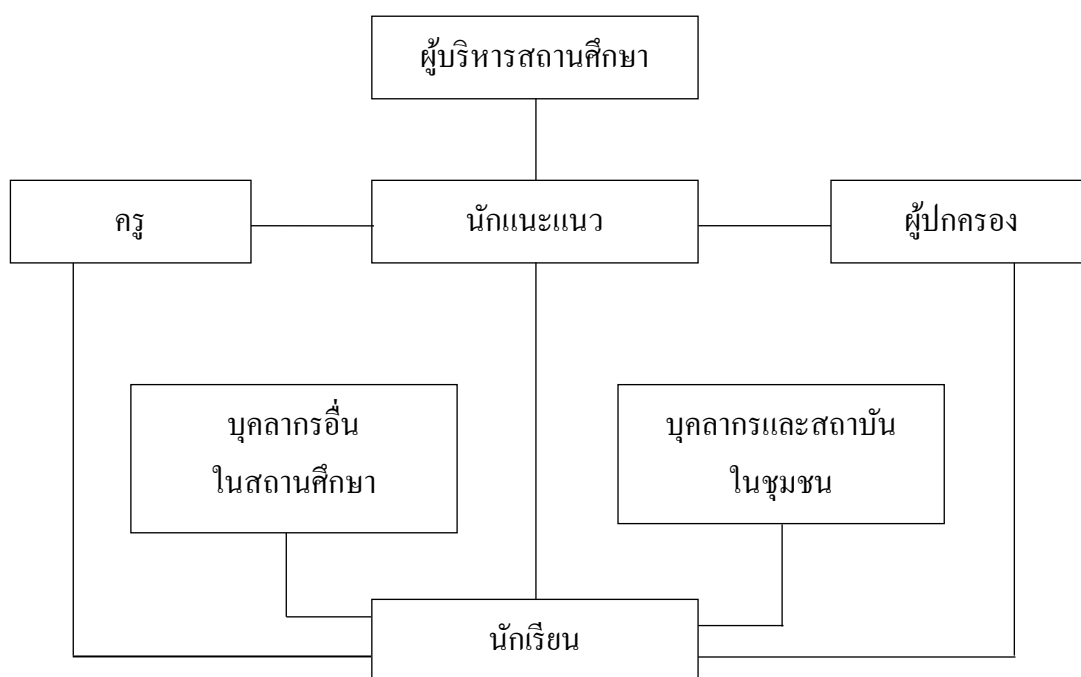
ประการแรก การถามคำถามดังกล่าวอาจเกิดจากความไม่รู้ เนื่องจากไม่เคยเรียนวิชาทางการแนะแนว ทำให้ไม่มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานแนะแนวจึงทำให้เกิดความสับสนในบทบาทของบุคลากรในโรงเรียน

ประการที่สอง การถามคำถามนั้นจะเป็นการเตือนให้รู้ว่า ทุกคนทำงานหนักเมื่อเริ่มโครงการแนะแนวโรงเรียน ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบอย่างแน่นอน ดังนั้นควรจะมีการทำความเข้าใจว่าใครบ้างควรจะรับผิดชอบร่วมกัน และจัดแบ่งการรับผิดชอบอย่างเหมาะสม นอกจากนี้แล้วควรจะให้ทุกคนมีความตั้งใจอย่างถูกต้องว่า บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนให้บริการแนะแนวแตกต่างกันที่ของตนเอง

4. การจัดแนะแนวจะต้องให้ครอบคลุมการแนะแนวทุกด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม แม้ว่าตามประวัติการแนะแนวในสหรัฐอเมริกาจะเริ่มต้นด้วยการแนะแนวอาชีพก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้วงานแนะแนวจะต้องให้ความช่วยเหลือนักเรียนในทุกๆด้าน ตามความต้องการของนักเรียน การจัดกิจกรรมทางการแนะแนวให้แก่เด็กนักเรียนก็ควรพยายามให้เกิดความสมดุลระหว่างการแนะแนวทั้ง 3 ประเภท ซึ่งจะทำให้นักเรียนได้รับโอกาสในการปรับปรุงตัวเองครบทุกด้าน เป็นที่หน้าสังเกตว่าโรงเรียนทั่วไปในประเทศไทยมีแนวโน้มในการจัดการแนะแนวด้านการศึกษา มากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนมีความต้องการในด้านนี้สูงก็ได้ ผู้แนะแนวจึงควรระมัดระวังด้วย

5. เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานที่มีกิจกรรมมากมาย ดังนั้น การจัดกิจกรรมให้ได้สมบูรณ์ทุกอย่างนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก วิธีที่จะช่วยให้ผู้แนะแนวทำงานได้ดีขึ้น คือ การเน้นการจัดกิจกรรมเป็นบางอย่าง ไม่ควรทำงานหลายๆอย่างพร้อมกัน เพราะจะทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้

เต็มที งานแต่ละด้านอาจเสียหายได้ ดังนั้นจึงควรพัฒนางานบริการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดี
 อย่างก่อนจึงเริ่มพัฒนางานบริการอื่นๆต่อไป ดังนั้นหลักในการจัดอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ
 การเริ่มจัดบริการบางบริการที่ทำให้ดีที่สุดก่อนแล้วจึงดำเนินโครงการให้สมบูรณ์ในภายหลัง
 ผู้วิจัยขอเสนอแผนภูมิแสดงการประสานงานระหว่างบุคลากรต่าง ๆ เกี่ยวกับการ
 ดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 3 การประสานงานระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา
 (ลักษณะ สรวิวัฒน์, 2543, หน้า 340)

การสร้างความสำเร็จก่อนการจัดให้มีการแนะแนว ครูต้องมีความเข้าใจให้แจ่มแจ้ง
 ชัดเจนในหัวข้อที่สำคัญ คือ

1. การให้บริการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการสอนในห้องเรียน ดังนั้น ในขณะที่ครูสอนครูควรพยายามที่จะสอดแทรกความรู้เชิงแนะแนวลงไปในวิชาต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่จะต้องมีส่วนร่วมกับโครงการแนะแนวของโรงเรียน
2. ก่อนการดำเนินการแนะแนว ควรให้ครูเข้าใจเรื่องนี้อย่างแจ่มแจ้งร่วมกันเสียก่อนว่าโรงเรียนมีวัตถุประสงค์อย่างไรบ้าง ตลอดจนชี้แจงให้ครูทุกคนทราบว่าตนมีหน้าที่อะไรบ้าง

3. ครูทุกคนควรทราบว่า นักเรียนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน การที่เราจัดบริการแนะแนวขึ้นก็เพื่อจะส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักตนเอง เพื่อที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ เด็กเจริญเติบโตพร้อมกันไปทุกด้าน เช่น กาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เป็นต้น

4. การแนะแนวเป็นการที่มุ่งที่จะช่วยเหลือนักเรียนในทุกด้านที่ไม่ถนัดหรือไม่สนใจ การแนะแนวเป็นบริการซึ่งครูทุกคนจะต้องรู้จักคำว่าเสียสละ

สรุปได้ว่า การดำเนินงานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กระบวนการในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

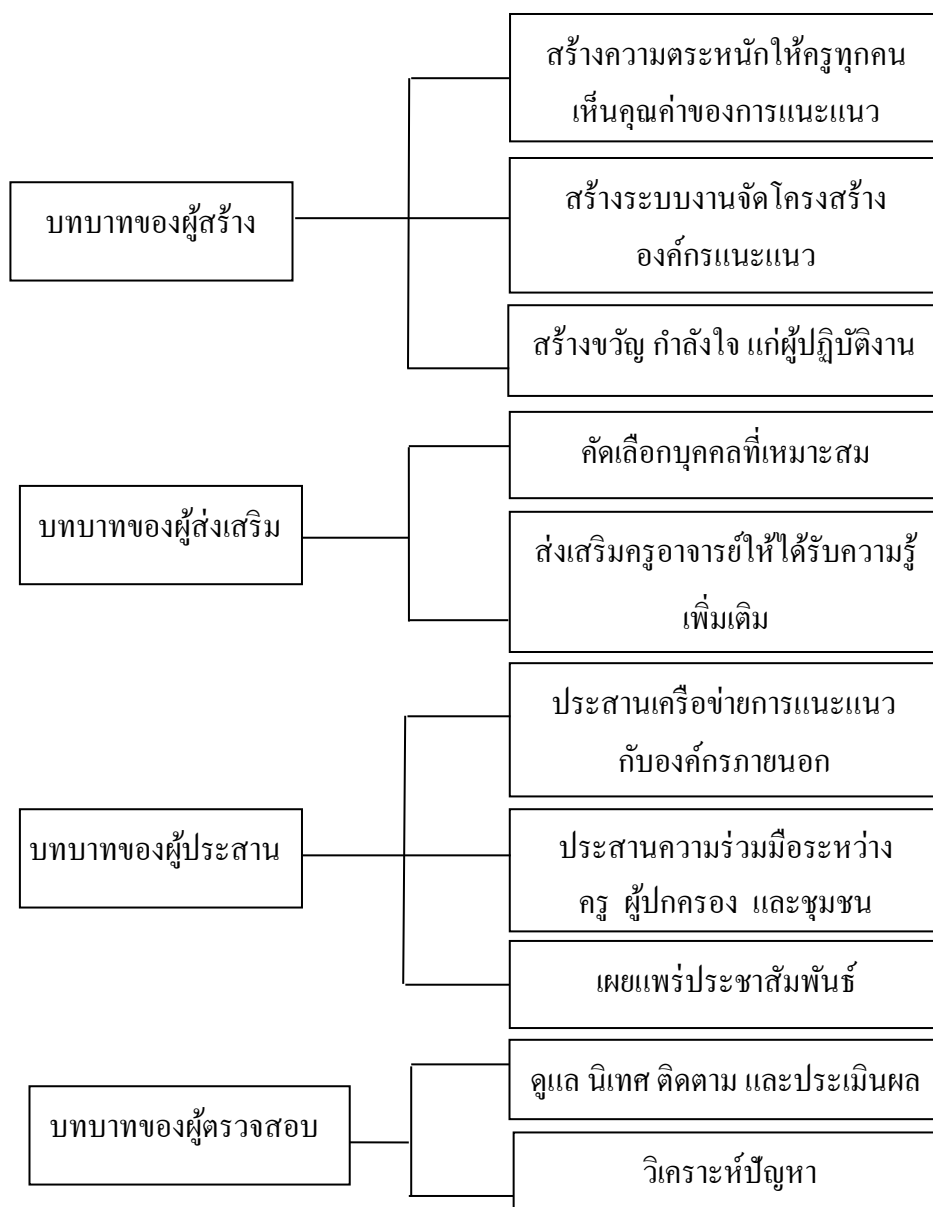
การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการ หรือลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 21) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ทักษะกระบวนการในการดำเนินงานแนะแนวคือ

1. บริหารจัดการแนะแนวให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา
 2. บริหารบุคลากรโดยใช้หลักการแนะแนว
 3. จัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
 4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม
- ดังนั้นบทบาทผู้บริหารจึงมีภาระงานที่พึงปฏิบัติเพื่อพัฒนางานแนะแนว ดังนี้

1. การบริหารจัดการแนะแนว
2. การบริหารบุคลากรแนะแนว
3. การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียน โดยใช้หลักการแนะแนว
4. การปฏิบัติตามแผนงาน
5. การติดตามและประเมินผล

การบริหารจัดการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะจำเป็นต้องมีการวางแผนเป็นขั้นและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้



ภาพที่ 4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 112)

สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารงานแนะแนวต้องมีการทำอย่างมีขั้นตอนชัดเจน แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละส่วน นอกจากนี้กระบวนการแนะแนวต้องทำตามแบบแผนที่กำหนดทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อผู้ปฏิบัติงาน

ขอบข่ายการบริหารงานแนะแนว

ขอบข่ายการแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจการแนะแนว ตามความต้องการของผู้เรียนที่สนองจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการกำหนดขอบข่ายภารกิจการแนะแนวนั้น จะต้องอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐาน มีนักการศึกษาและนักแนะแนวต่าง ๆ ได้ให้ข้อสรุปไว้ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, ก หน้า 22) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของงานการแนะแนว ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการ
2. การกำหนดนโยบายและการบริหารงานแนะแนว
3. การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี
4. การปฏิบัติตามแผน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลเสนอต่อฝ่ายบริหาร

ประดิพันธ์ อุปรมย์ (2543, หน้า 38-39) ขอบข่ายการแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจการแนะแนวตามความต้องการของผู้เรียนที่สนองจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการกำหนดขอบข่ายภารกิจการแนะแนวนั้น จะต้องอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การแนะแนวการศึกษา มุ่งหวังให้ผู้เรียนรู้จักพัฒนาการเรียน ได้เต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และวางแผนการเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว ด้านการเรียน และมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. การแนะแนวอาชีพช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง และโลกของงานอย่างหลากหลาย มีเจตคติและนิสัยที่ดีในการทำงาน มีโอกาสได้รับประสบการณ์ และฝึกงานตามความถนัด ความสนใจ

3. การแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ฮัมฟรีย์ (Humphrey, 1954, p. 372) ได้กำหนดขอบข่ายงานแนะแนวดังนี้คือ กำหนดวัตถุประสงค์งานแนะแนว กำหนดหน้าที่ในงานแนะแนว กำหนดบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งแจ้งรายละเอียดของงานแนะแนว จัดทรัพยากร และวางแผนเพื่อประเมินผลงานแนะแนว

จากขอบข่ายทั้งหมดสรุปได้ว่า ขอบข่ายงานแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจในการแนะแนวตอบสนองตามความต้องการของนักเรียนตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ รวมทั้งการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานแนะแนว เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผล

หลักการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

การบริหารงานแนะแนวจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ ต้องมีหลักการ ดังนี้

ลักขณา สริวัฒน์ (2543, หน้า 339-340) ได้สรุปหลักการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบข่ายของบริการแนะแนวเป็นอย่างดี มีความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดบริการนี้ในโรงเรียน พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ เวลาที่จัดกิจกรรม กำลังคน อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานแนะแนว
2. บุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนจะต้องตระหนักถึง ความสำคัญของบริการแนะแนว ในโรงเรียนและพร้อมที่จะร่วมงาน และในการริเริ่มโครงการจะต้องให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ ในการวางแผนงานด้วย
3. จะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการบริการแนะแนวอย่างชัดเจน และครอบคลุม ทั้งการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน
4. บริการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ คือ บริการที่สนองความต้องการของนักเรียน ดังนั้นจะต้องมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนก่อนที่จะวาง โครงการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
5. บริการแนะแนวจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนทุกคน และทุกระดับชั้น
6. จะต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาดำเนินการแนะแนว โดยเลือกจากบุคคล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านความรู้ คือ ได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะทางด้านการแนะแนว และการให้คำปรึกษา ตลอดจนมีประสบการณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสม
7. จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจน ผู้ปกครองรู้จักบริการแนะแนวในโรงเรียน
8. มีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรและสถาบันต่าง ๆ ที่จะส่งตัวนักเรียน ไปขอความช่วยเหลือ
9. บริการแนะแนวของแต่ละโรงเรียน ควรจะมีการกำหนดโครงสร้าง โดยเฉพาะ ของตนเอง เนื่องจากความต้องการบริการแนะแนวของนักเรียน ความพร้อมของบุคลากร ตลอดจน วัตถุประสงค์ของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน
10. จะต้องมีการกำหนดหน้าที่รับความผิดชอบของบุคลากรต่าง ๆ ที่มีต่อบริการแนะแนวในโรงเรียน และมีการประสานงานไม่ก้าวก่ายงานซึ่งกันและกัน

แฮทช์ และสตีเฟลเลอร์ (Hatch and Stefflre, 1969, p. 35) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องดำเนินการจัดบริการแนะแนวใน 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดบุคลากร และการดำเนินการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนดังกล่าวจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีหลักการดังนี้คือ ผู้บริหารกับการบริหารงานแนะแนวต้องเกี่ยวข้องกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากร การวางแผนงาน การจัดองค์การ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานแนะแนว

การทำงานจะประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยการบริหาร และการจัดการที่ดีมาเกี่ยวข้อง การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหาร ซึ่งพอจะสรุปได้คือการบริหารงานแนะแนวเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรนำกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ในเรื่องการบริหารได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

ปรีชา คำภีร์ภรณ์ (2542, หน้า 105-113) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวไว้ 2 ประการ คือ

1. การริเริ่มและการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารในสถานศึกษาที่ยังไม่มีโครงการแนะแนวจำเป็นจะต้องริเริ่มจัดดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขึ้น การริเริ่มงานแนะแนวที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวให้แน่ชัด นโยบายเป็นกรอบและทิศทางดำเนินงานแนะแนวที่สำคัญยิ่ง ในการกำหนดนโยบายงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการประกอบกัน ได้แก่ นโยบายจากหน่วยเหนือ สภาพสังคม นโยบายของโรงเรียน และความพร้อมของโรงเรียน เมื่อกำหนดนโยบายแล้วขั้นต่อไปคือ การทำนโยบายนั้นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันของทุกฝ่าย ต่อจากนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเตรียมงานแนะแนว คือ พยายามให้นโยบายที่กำหนดไว้นั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยการเตรียมบุคลากร เตรียมงบประมาณ เตรียมสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก

2. การสนับสนุนงานแนะแนว จากผู้บริหาร โรงเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น และควรจะดำเนินการอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ก่อนมีงานแนะแนว ขณะดำเนินงานแนะแนว และการประเมิน

การแนะแนว ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าว ผู้บริหารสามารถดำเนินการ ได้ตั้งแต่การสนับสนุน ด้านนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร และสนับสนุนการดำเนินงาน

ลักขณา สิริวัฒน์ (2543, หน้า 365-371) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญ ในการจัดการศึกษา ถ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีเทคนิคและปรัชญา มีหลักเกณฑ์ที่ดี สถาบันนั้น ก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้า แต่ถ้าผู้บริหาร โรงเรียนขาดคุณสมบัติดังกล่าว ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ ของตนสถานศึกษานั้นก็คงจะมีความเจริญได้ยาก ซึ่งผู้บริหารควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับ งานแนะแนว ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการริเริ่มงาน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวของโรงเรียน จัดตั้งโครงการแนะแนวและตั้งแผนกขึ้นในโรงเรียน
2. เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนว และเป็นผู้ประสานงานเกี่ยวกับการแบ่ง ความรับผิดชอบของกรรมการแนะแนวแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการให้ความร่วมมือกัน จัดการเลือก อบรม นิเทศผู้ที่จบเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน
3. เป็นผู้ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจัดหางบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ของการแนะแนว
4. เป็นผู้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนวแก่บุคลากรแนะแนว เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น ฝึกทักษะ และมีความเชื่อมั่นในงานแนะแนว โดยเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีชื่อเสียงทางการแนะแนวมาทำการนิเทศครูประจำวิชา ครูประจำชั้น ครูโฮมรูม
5. เป็นผู้นำของโรงเรียนในด้านคุณธรรมและน้ำใจ เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชา และบุคลากรแนะแนวทำงานกันอย่างขันแข็ง จริงจัง โดยการไต่ถาม รับฟังปัญหาด้วยความเอาใจใส่ ให้ความสะดวก ช่วยเสนอแนะ แก้ไข และเป็นกำลังใจให้ทุกคนทำงานด้วยใจรักในงานแนะแนว
6. พิจารณาปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาโครงการในโรงเรียนเสมอ ๆ ส่งเสริมพัฒนา กิจกรรมหลักสูตร
7. เป็นผู้นำในการประชาสัมพันธ์โครงการบริการแนะแนวแก่ผู้ปกครองและชุมชน หรือกลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยในการแนะแนวนักเรียน และเพื่อสร้างเจตคติที่ดี และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ
8. เป็นผู้ร่วมมือกับผู้บริหารอื่น ๆ ในการวางโครงการแนะแนว ตลอดจนดำเนินกิจกรรมแนะแนวกลุ่มโรงเรียน

9. ทำความรู้จักสนิทสนมใกล้ชิดกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นผู้จัดให้มีการประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

10. เป็นผู้สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสม เข้ารับตำแหน่งนักแนะแนวของโรงเรียน โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมตามมาตรฐานสากล คือ นักแนะแนวที่ทำงานแนะแนวเต็มเวลา 1 คน ต่อนักเรียน 250 คน

11. เป็นผู้กำหนดตารางเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมแนะแนว เช่น กิจกรรมโฮมรูม การสอนกิจกรรมแนะแนว จัดเวลาสำหรับกิจกรรมพิเศษ เช่น การปฐมนิเทศ บัณฑิตนิเทศวันอาชีพ และกิจกรรมเสริมการแสดงผลของนักเรียน เป็นต้น

12. เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารย่อมมีความสำคัญต่องานทุกอย่างในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกในการทำงานให้ได้ผล ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางปัญญา บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดพันธกิจระดมกำลังพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 ข, หน้า 8-25) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานแนะแนว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการ หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับกรรมการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2. การกำหนดนโยบายและการบริหารงานแนะแนว หมายถึง การที่ผู้บริหารและ คณะอนุกรรมการแนะแนวร่วมกันศึกษาสภาพพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายภารกิจ และประชาสัมพันธ์ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี หมายถึง การที่ผู้บริหารและ คณะกรรมการแนะแนวจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบาย รายละเอียด งบประมาณ และผู้รับผิดชอบและมีการอนุมัติแผนปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่คณะทำงานแนะแนวและครูที่รับผิดชอบ ดำเนินงานตามแผน โดยมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลเสนอฝ่ายบริหาร หมายถึง การที่ อนุกรรมการแนะแนวและคณะทำงานแนะแนวดำเนินการประเมินผล วิเคราะห์ และประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานและจัดทำรายงานผลเสนอผู้บริหารและเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานแนะแนวไว้ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการและการวางแผนดำเนินงาน (Plan) การแต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวและศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษาแผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) และสภาพความพร้อมของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ
 2. การปฏิบัติตามแผน (Do) มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
 3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน (Check) มีการติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา
 4. การปรับปรุง และพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแนะแนวในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป
- บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการบริหารงานแนะแนว มีดังนี้
1. สร้างระบบงานและจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนวของสถานศึกษาให้ชัดเจน
 2. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของงานแนะแนว
 3. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
 4. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และอนุกรรมการแนะแนว
 5. ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ
 6. ร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไข สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานแนะแนว
 7. เป็นผู้นำทางการแนะแนว และใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวในการบริหารสถานศึกษา
 8. ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน
 9. ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

กมล ธิโสภาน (2546, หน้า 3) กล่าวว่า iva ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสนใจสนใจในการบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทของนักบริหารเป็นเสมือนกับต้นเรือเป็นความหวังของครูอาจารย์และนักเรียนในสถานศึกษา เป็นแกนนำของทุกแผนงานในโรงเรียน

มีความรู้ความคิดอุดมการณ์ บวกกับประสบการณ์ที่เต็มเปี่ยม มีเจตนาที่มั่นคงแน่วแน่ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างไม่หยุดยั้ง โรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนเกี่ยวกับงานแนะแนว นักเรียนย่อมประสบความสำเร็จในการเรียนในระดับหนึ่ง เพราะการแนะแนวเป็นบริการที่ป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเป็นการช่วยเหลือนักเรียนให้เรียนได้อย่างมีความสุขและความพึงพอใจ ไม่สร้างปัญหาใด ๆ แก่โรงเรียนของเขา ดังนั้นผู้บริหารคงจะต้องสนับสนุนการแนะแนวอย่างเต็มที่ เพราะภารกิจหลักของผู้บริหารและครูคือ ต้องช่วยกันสร้างเด็กให้มีความกระตือรือร้น รักการเรียนใฝ่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้เด็กได้เปิดสมองอย่างเต็มที่ที่จะเรียนรู้

ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้สนับสนุน และพัฒนางานแนะแนว ดังนี้

1. มอบครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนที่ตนรับผิดชอบอย่างดีที่สุด รู้จักนักเรียนอย่างดีทุกคน มีข้อมูลที่จะיעียดที่สุดเป็นที่อ้างอิงของครูแนะแนวได้
2. จัดทำห้องแนะแนว (Guidance office) เป็นสัดส่วน พร้อมสนับสนุนเครื่องมือต่าง ๆ ให้ครบ
3. จัดบุคลากรด้านแนะแนวให้เพียงพอ และจัดส่งบุคลากรด้านแนะแนวเข้าอบรม เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดบริการแนะแนวได้เป็นอย่างดี
4. สนับสนุนฝ่ายแนะแนวให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเอื้ออำนวยและช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. มอบงานแนะแนวให้ประสานงานกับสถาบันภายนอก เพื่อประสานการศึกษาต่อของนักเรียน
6. มอบงานแนะแนวให้รับผิดชอบเรื่องการปรับตัว และการพัฒนาบุคลิกภาพในโรงเรียน
7. มอบหมายงานแนะแนวติดตามและประเมินผลนักเรียนที่จบออกไปแล้ว
8. มอบหมายงานแนะแนวประสานกับผู้ปกครอง ทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง และพัฒนานักเรียนและจัดทำคู่มือผู้ปกครอง
9. มอบหมายงานแนะแนวจัดหาทุน สนับสนุนนักเรียนที่ด้อยโอกาสในโรงเรียน
10. ให้งานแนะแนวเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวกับ “นักเรียน” กลไกของการแนะแนวจะขับเคลื่อนไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่จากผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการแนะแนว อันจะนำประโยชน์มาสู่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องริเริ่ม สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ ต้องศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญ และทุกองค์ประกอบจะต้องมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนให้ดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมี 5 ด้านดังนี้ คือ การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารบุคลากรแนะแนว การจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมการจัดหลักสูตร การปฏิบัติตามแผน และการติดตามและประเมินผล

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (ม.ป.ป., หน้า 43-44) กล่าวว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งบุคลากรหลักอื่น ได้แก่ ครู - อาจารย์แนะแนว คณะกรรมการแนะแนวของสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแนะแนวแก่นักเรียนโดยตรงและบุคลากรสนับสนุนอื่น ได้แก่ บุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเป็นครั้งคราว เช่น ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ผู้ปกครอง จิตแพทย์ วิทยากร ในชุมชน เป็นต้น บุคลากรทั้งสองประเภทดังกล่าวถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานแนะแนวเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในประเทศไทยมีปัญหาและแนวทางพัฒนางานแนะแนวดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากรในงานแนะแนว

ปัญหาในที่นี้จะขอเน้นเฉพาะบุคลากรแนะแนว คือ ครู-อาจารย์แนะแนวที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการแนะแนวแก่นักเรียนในสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่ในปัจจุบันประสบปัญหาหลักอยู่ 2 ประการคือ ปัญหาด้านปริมาณบุคลากรแนะแนวและปัญหาด้านคุณภาพบุคลากรแนะแนว

1.1 ปัญหาด้านปริมาณบุคลากรแนะแนว

ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐและของเอกชนนั้นแม้จะมีครูแนะแนวบ้าง แต่ก็มีปริมาณไม่เพียงพอตามหลักเกณฑ์สากลคืออัตราส่วนครูแนะแนว 1 คน ต่อจำนวนนักเรียน 300 คนและครูแนะแนวส่วนใหญ่ก็มีภาระงานสอนและภารกิจอื่น ๆ มากกว่างานแนะแนวที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงทั้งยังไม่มีกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบไว้ชัดเจนอีกด้วย

1.2 ปัญหาด้านคุณภาพบุคลากรแนะแนวสรุปได้ดังนี้

1.2.1 สถานศึกษาทุกระดับส่วนใหญ่ขาดแคลนบุคลากรแนะแนวที่สำเร็จการศึกษาแนะแนวโดยเฉพาะในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมวิชาการแนะแนวหลักสูตรระยะสั้นหรือเคยผ่านการเรียนวิชาการแนะแนวเบื้องต้นเท่านั้น หรือไม่ก็จำเป็นต้องปฏิบัติงานแนะแนวตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายจะนั้นจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.2.2 ระบบคัดสรรบุคลากรแนะแนวยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ฉะนั้น จึงมักจะได้บุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแนะแนวตามจุดหมายของระบบการศึกษาในปัจจุบัน

1.2.3 ยังไม่มีการกำหนดหลักสูตรแกนกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ในการฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อทำหน้าที่ครู-อาจารย์แนะแนว

1.2.4 บุคลากรแนะแนวของสถานศึกษาทุกระดับส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ยังขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นยิ่งสำหรับการให้บริการแก่เด็กและเยาวชน รวมไปถึงพ่อแม่ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปซึ่งทำให้ดูเหมือนว่าบุคลากรแนะแนวมีโลกทัศน์ที่แคบและไม่กว้างไกลเท่าที่ควรจะมี

1.2.5 บุคลากรแนะแนวของสถานศึกษาส่วนใหญ่มักประสบปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาจึงทำให้บุคคลหลายฝ่ายไม่ศรัทธาครูแนะแนวเท่าที่ควรและครูแนะแนวเองมักจะหมดศรัทธาและหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.6 การจัดระบบนิเทศงานแนะแนวในสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพราะขาดแคลนศึกษานิเทศก์ด้านแนะแนวในระดับต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้คุณภาพของครูแนะแนวและผลงานแนะแนวจึงยังไม่มีพอเท่าที่ควร

1.2.7 บุคลากรแนะแนวส่วนใหญ่มีโอกาสน้อยมากในการศึกษาดูงานแนะแนวทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดบริการแนะแนว รวมทั้งมีโอกาสน้อยมากในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือการประชุมปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับงานแนะแนวโดยตรงหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมกับงานแนะแนว

2. แนวทางพัฒนางานแนะแนวด้านบุคลากร

ในการพัฒนางานแนะแนวระดับสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรแนะแนวนั้นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานแนะแนวจะต้องเข้าใจวิธีการต่าง ๆ คือ

การวางแผนการจัดสายงานการมอบหมายงานการชำระรักษาการพัฒนาการควบคุมการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรแนะแนวทุกคนสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำได้ดังนี้

2.1 การวางแผนก่อนที่จะวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรแนะแนว หัวหน้างานแนะแนว ควรจะทราบสภาพปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่ด้วยการสำรวจหรือศึกษา หรือวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบว่ามีสภาพที่แท้จริงเป็นอย่างไรเพราะเหตุใดและควรจะ หรือน่าจะแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยวิธีการใดถ้าเป็นไปได้ควรประเมินสภาพปัญหาและข้อมูล ดังกล่าวไว้แล้วสรุปเพื่อเสนอให้คณะกรรมการแนะแนวของสถานศึกษาหรือบุคลากรแนะแนว ร่วมพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาหรือพัฒนาซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนในโอกาส ต่อไปสภาพปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรที่ควรทราบมีหลายอย่างเช่น จำนวนครู ที่สามารถปฏิบัติงานแนะแนวได้เต็มเวลา มีเพียงพอหรือไม่จำนวนครูอื่น ๆ ที่สามารถร่วม ปฏิบัติงานหรือให้ความร่วมมือได้จริง ๆ มีจำนวนเท่าใดภาวะงานสอนของครูแต่ละคนเป็นอย่างไร บุคคลภายนอกสถานศึกษาหรือในชุมชนสามารถสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือในงานแนะแนว ได้มากน้อยเพียงใดสภาพการประสานงานและความร่วมมือในงานแนะแนวเป็นอย่างไร เป็นต้น

2.2 การดำเนินงานเมื่อได้สำรวจศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อมูลสำคัญ ๆ อันมีประโยชน์ดังกล่าวแล้วหัวหน้างานแนะแนวสามารถดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนตามลำดับได้ดังต่อไปนี้

2.3 การสรรหามอบบุคลากรแนะแนวเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดซึ่งโดยหลักการแล้ว จะต้องสรรหามอบบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากที่สุดเท่าที่จะสามารถได้จะต้องเป็นคนดี มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือร่วมมือและประสานงานตามแผนงาน โครงการงานและกิจกรรม ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บุคลากรแนะแนวประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ บุคลากรหลัก อันได้แก่ คณะกรรมการแนะแนวและบุคลากรสนับสนุนทั้งที่อยู่ในสถานศึกษาและที่อยู่นอกสถานศึกษา

2.4 การชำระรักษาบุคลากรแนะแนว หมายถึง การบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ บุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมปฏิบัติงานแนะแนวเพื่อให้เขามีเจตคติที่ดีต่องานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่สมบูรณ์มีความรู้สึกรอบอุ้มใจสบายใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี หรือประสานงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

2.5 การพัฒนาบุคลากรแนะแนวทั้ง หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานแนะแนว สามารถทำได้หลายรูปแบบตามที่เห็นสมควรและความเห็นชอบหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร การศึกษาเช่น การจัดฝึกอบรมการนิเทศการจัดประชุมเพื่อและเปลี่ยนทัศนคติข้อคิดเห็น

หรือข้อวิเคราะห์วิจารณ์การส่งเสริมให้มีการศึกษาคุณงานการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อส่งเสริมให้มีการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยเป็นต้น

2.6 การจัดสายงานของบุคลากรแนะแนวโดยทั่วไปการจัดสายงานของบุคลากรแนะแนวนั้น สามารถจัดได้ 2 แนวทาง ด้วยกันคือ จัดขึ้นให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง และจัดให้ขึ้นอยู่กับผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายบริการสำหรับคณะกรรมการแนะแนวของสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา นั้นกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน ครูแนะแนวเป็นเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวนี้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการสำหรับครูแนะแนวซึ่งจัดอยู่ในประเภทครูสนับสนุนการสอน (ครู ส.) นั้นการจัดสายงานบังคับบัญชา มักขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน และจำนวนห้องเรียน กล่าวคือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา นั้นตามปกติถ้าเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กครูแนะแนวจะขึ้นตรงกับผู้บริหารคือ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ ถ้าเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ครูแนะแนวจะขึ้นกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ

2.7 การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรแนะแนวไม่ว่าจะเป็นบุคลากรหลักหรือบุคลากรสนับสนุนทั้งที่อยู่ในสถานศึกษาและที่อยู่นอกสถานศึกษาควรจะได้รับมอบหมายงานที่เขามีความรู้ความสามารถความถนัดและความสนใจ หรือศรัทธาอย่างแท้จริง ฉะนั้นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานแนะแนวจะต้องมีวิจรรย์ญาณดีพอว่างานหรือโครงการใดเหมาะกับบุคลากรคนใด การบริการหรือกิจกรรมใดเหมาะสมที่สุดกับบุคลากรคนใด

2.8 การควบคุมบุคลากรแนะแนวในฐานะหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานแนะแนวซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในงาน/ โครงการบริการและกิจกรรมต่าง ๆ ของงานแนะแนวทุกด้านในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรแนะแนวทุกคนตามภารกิจในการควบคุมดูแลดังกล่าวนี้ อาจทำได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมในการควบคุมดูแลโดยทางตรงอาจทำได้หลายประการเช่น สังเกตพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งอาจแตกต่างกันตามลักษณะนิสัยให้แต่ละคนรายงานผลการทำงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบความคืบหน้าของงานตรวจสอบการใช้ทรัพยากรด้านการเงินหรืองบประมาณและวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่นำไปใช้หรือยังมีได้นำไปใช้ เป็นต้น ส่วนการควบคุมดูแลโดยทางอ้อมนั้นอาจได้หลายประการเช่น ดำเนินการนิเทศด้วยการให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำในกรณีที่เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะและการประสานงานหรือเมื่อเห็นว่างานนั้น ๆ กำลังจะเป็นไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้องให้ความช่วยเหลือหรือช่วยทำงานไปด้วยกันในกรณีที่จำเป็นแต่ให้อยู่ในลักษณะไม่ก้าวก่ายจนเกินไปหรือรับมาทำเอง

2.9 การติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรแนะแนวหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานแนะแนวอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น สังเกตความถี่พบหน้าและผลของงานที่

โสภกา ทำคือ (2542, หน้า 30-32) ได้เสนอสภาพปัญหาของงานแนะแนว โดยได้จำแนกปัญหาไว้เป็น 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านการจัดบริการต่าง ๆ ของงานแนะแนว และปัญหาด้านการบริหารงานแนะแนว

ปัญหาด้านการจัดบริการต่างๆ ของงานแนะแนว สรุปได้ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ครูแนะแนวไม่มีเวลารวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบสะสม เนื่องจากต้องรับผิดชอบข้อมูลของนักเรียนทั้งโรงเรียน อีกทั้งข้อมูลที่ต้องรวบรวมมีมากมาย ไม่มีเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำเครื่องมือขึ้นใช้เอง ทำได้น้อยเพราะครูไม่มีเวลาและไม่มีความรู้ความเข้าใจ ทำให้เก็บข้อมูลได้จำกัด ไม่ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการขาดแหล่งให้บริการยืมเครื่องมือที่มาตรฐาน ครูแนะแนวขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือในการศึกษาเด็ก ฝ่ายแนะแนวไม่ได้รับความร่วมมือจากครูอาจารย์อื่น ๆ ในโรงเรียน ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน

2. การจัดบริการสนเทศ ครูแนะแนวขาดเอกสารและข้อมูลที่จะนำมาให้บริการนักเรียน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านศิลปะในการจัดทำอุปกรณ์ ป้ายนิเทศ ขาดแคลนงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมให้กว้างขวางเท่าที่ควร ครูประจำชั้นไม่สนใจจะให้ข้อมูลข่าวสารหรือจัดกิจกรรมโฮมรูมแก่นักเรียน

3. การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง เพราะจำนวนครูแนะแนวน้อย ไม่มีเวลาให้คำปรึกษา และการติดตามผลเด็กที่ได้รับคำปรึกษากระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง

4. การจัดบริการวางตัวบุคคล ครูขาดข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในแผนการเรียนต่าง ๆ นักเรียนจำนวนมากเกินไป การช่วยวางแผนแนวทางในการเลือกอาชีพและแนวทางการศึกษาต่อทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง

5. การบริการติดตามผล คือ การติดตามผลยังขาดระบบที่ดี การติดตามผลยังปฏิบัติได้ไม่ทั่วถึงกลุ่มเด็กทุกคน คงติดตามได้เฉพาะเด็กที่จบการศึกษาเท่านั้น ส่วนเด็กที่ออกกลางคันติดตามเฉพาะบางรายที่จำเป็น

ปัญหาด้านการบริหารงานแนะแนว สรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนยังไม่มีระบบโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพโรงเรียนของตน

2. โรงเรียนยังไม่มีโครงการและแผนปฏิบัติงานที่มีระบบและชัดเจน ขาดสถานที่และงบประมาณในการจัดบริการแนะแนวโดยเฉพาะ
3. ขาดครูที่มีความรู้ในงานแนะแนวโดยตรงมาทำหน้าที่แนะแนว
4. ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการแนะแนวและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานแนะแนว
5. โรงเรียนมีอุปกรณ์และสื่อจำกัดที่จะนำมาใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ไม่มีแหล่งสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อแก่ทางโรงเรียน
4. ครูแนะแนวมีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนที่ต้องรับผิดชอบ
5. ครูแนะแนวที่รับผิดชอบงานแนะแนวต้องรับผิดชอบด้านสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ด้วยจึงไม่มีเวลาทำกิจกรรมหลักของงานแนะแนว

จากการศึกษาปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานแนะแนว มีทั้งที่เกิดจากการบริหารจัดการแนะแนวทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานแนะแนวมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานแนะแนวว่าจะไปในทิศทางใด อีกทั้งผู้บริหารมีส่วนสำคัญเช่นเดียวกันในการกำกับติดตาม และประเมินผลการแนะแนว พร้อมทั้งยังต้องวางแผนที่จะพัฒนางานแนะแนวให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน มีนักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล ไว้ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย ในแต่ละมุมมองของนักวิชาการจึงแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ความหมายของประสิทธิผลที่น่าสนใจมีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยาม ดังนี้

สถิต กองคำ (2542, หน้า 58) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ความสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับ และมีประสิทธิภาพเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้น

สมคิด บางโม (2547, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้

ภารตี อนันต์นารี (2553, หน้า 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

วรนารถ แสงมณี (2553, หน้า 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, หน้า 12) ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้นเอง ทั้งนี้ผู้บริหารต่างก็มองประสิทธิภาพด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น และมักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น คือ มุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายความสำเร็จโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวม ดังนั้นความพยายามของผู้บริหารในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์และความคุ้มค่าในการบริหารองค์กรอย่างแท้จริง

ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียน

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพพิจารณาได้จากความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่ต้องการจะทำมากน้อยเพียงใด

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2547, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนนั้นเป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารคือผู้มีหน้าที่บริหารจัดการให้ระบบต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ได้รับการขับเคลื่อนไปอย่างสมดุล ระบบใหญ่ ๆ ที่สำคัญของการบริหารคือระบบทรัพยากร ระบบกระบวนการบริหารและระบบผลผลิต การที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดดูได้จากผลผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่ใช้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 201) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า พิจารณาได้จากภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ที่ชัดเจนของสถานศึกษาการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การใช้อำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า ประสิทธิภาพทางการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 215-216) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณา ได้จากแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มที่ เกี่ยวข้องแนวทางการแข่งขัน คุณค่า และต่อมาได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร จัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณา ได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นได้ ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน รวมถึงความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครู และผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจาก การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครู และผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วชิรวัชร งามละม่อม (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ผลสำเร็จ อันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัด กิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้น ของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้น คือ อะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว และปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใด ที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้มาดำเนินการใน โครงการหรืองานใด น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนิน โครงการนั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถ ดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้าม โครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกัน ก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้มากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2008, p. 373) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานตามแผนงาน หรือโครงการที่กำหนดไว้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีผลงานที่ปรากฏ ขึ้นชัดเจน รวมทั้งสามารถจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด จึงถือว่าการปฏิบัติงานได้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเช่นกัน

ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียน (Guidance effectiveness)

ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนยังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษามากนัก จึงอ้างอิงจากแนวคิดในเรื่องของประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อนำมาเป็นคำนิยามของประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คูสิต ทองราย (2541, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งในสังคมในการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

วันชัย มีชาติ (2550, หน้า 319) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ องค์การที่สามารถดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและถือเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล การวัดถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะประสิทธิผลจะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์การและแสดงถึงความจำเป็นที่สังคมจะต้องมีองค์การเหล่านั้นอยู่ และแม้ว่าประสิทธิผลจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์การ แต่หากถามประสิทธิผลขององค์การจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์การแล้ว เราจะพบความเข้าใจและการมองประสิทธิผลที่แตกต่างกัน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 203-204) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ การที่องค์การได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

เขมมารี รัชชชูชีพ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2554, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์การ ก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2554) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การแสวงหาปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงานในกระบวนการ (Process) เพื่อสร้างผลผลิต (Output) และการดำรงรักษาเสถียรภาพและคุณภาพภายในระบบ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดในระยะยาว

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 55) ก็ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

มอทท์ (Mott, 1972, p. 305) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ปริมาณของผลผลิตคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพของการทำงาน การปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman & Freeman, 1977, p. 109) ให้นิยามของประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Furguson, 1985, p. 117) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง การพิจารณาผลลัพธ์ของสถานศึกษาจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

กอร์ดอน (Gordon, 1990, p. 14) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือ ชีตความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิต สำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น

โรบบิ้น (Robbins, 1990, p. 5) อธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรจะหมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ฮอลล์ (Hall, 1996, p. 261) อธิบายเพิ่มเติม เดิมว่า ความสำเร็จนั้นครอบคลุมถึงความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับทรัพยากร ทั้งที่ใช้เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยรวมถึงเป้าหมายที่เปลี่ยนไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2008, p. 51) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เมื่อพิจารณาจากผู้ที่มีความหมายและคำนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียน จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียน คือ ชีตความสามารถที่ผู้บริหาร และผู้ที่ปฏิบัติงานแนะแนวได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของงานฝ่ายแนะแนวตามกรอบแนวคิดของงานแนะแนว รวมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านบริการ ให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ การดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อ โรงเรียนและต่อนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนจะ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ต้องมีการปฏิบัติ ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554 ข, หน้า 1) กำหนดว่า การปฏิบัติงานแนะแนวที่จัดขึ้นต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระทั้ง 5 ด้าน และต้องผ่านกระบวนการให้บริการ ทั้ง 5 ด้าน และต้องเป็นความร่วมมือกับงานแนะแนวที่จัดขึ้นในสถานศึกษามีดังนี้ 1) ด้านบริการ รวบรวมข้อมูลรายบุคคล 2) ด้านบริการสารสนเทศ 3) ด้านบริการให้คำปรึกษา 4) ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) ด้านบริการติดตามและประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. งานรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Individual inventory) การศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นงานอันดับแรกของการแนะแนวเป็นงานที่ทำให้ครูผู้แนะแนว สามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลทำให้สามารถหาทางช่วยเหลือได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ดังที่ คลิฟฟอร์ด (Clifford, 1958, p. 210) ได้เสนอแนะว่า การศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว รวมทั้งบิดามารดา หรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถรู้จัก และเข้าใจนักเรียนได้เป็นอย่างดีการศึกษาเด็กนักเรียนเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ที่สำคัญคือ “การเก็บรวบรวมข้อมูล” ซึ่งหลักในการรวบรวมข้อมูล คือ ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ได้มาต้องเป็นข้อมูลที่ชัดเจน สามารถเข้าใจง่าย ต้องตรงกับความเป็นจริงและเป็นข้อมูลที่สรรหามาอย่างดีเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์ไม่ล้าสมัย และต้องเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระเบียบ

คารณี อุทัยวัฒนกิจ (2540, หน้า 48) ได้เสนอถึง กระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลว่า เริ่มจากอาจารย์แนะแนวประชุมปรึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา หรืออาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวม ต้องเป็นข้อมูล นักเรียนที่เกี่ยวกับ ประวัติ สภาพแวดล้อม การศึกษา สุขภาพ ความสนใจ

ความต้องการและความถนัด ระดับสติปัญญา สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เด็กนักเรียนได้รับชีวิตภายในโรงเรียน เพื่อนสนิท และการปรับตัวของเด็ก

นิตยา เรื่องแป้น (2545, หน้า 255) กล่าวว่า หลักการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ควรคำนึงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. เป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในตัวเด็ก และให้กำลังใจในตนเอง อีกทั้งมุ่งให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความต่างกันด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมไปพร้อม ๆ กัน
2. ควรมีการใช้เครื่องมือและวิธีการหลายวิธีการประกอบกัน เพราะแต่ละเครื่องมือและแต่ละวิธีการ ต่างก็มีลักษณะเฉพาะอย่างที่แตกต่างกันทั้งในส่วนของคุณสมบัติและประโยชน์ ไม่มีเครื่องมือหรือวิธีการใดที่ดีที่สุดที่จะให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
3. ไม่ใช่เครื่องมือและวิธีการอย่างเดียวกันกับเด็กทุกคน การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็กควรเป็นไปตามสภาพส่วนตัวและสภาพแวดล้อมของเด็กแต่ละคนและควรใช้ตามความจำเป็น เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
4. ครูทุกคนในโรงเรียนควรมีความร่วมมือกันและควรศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลของเด็กควรได้รับจากหลาย ๆ ฝ่าย คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนโดยตรง และการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนจากบุคคลอื่นที่ใกล้ชิดกับนักเรียน ได้แก่ ครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง เพื่อน และบุคคลบางคนในชุมชน เป็นต้น
6. ข้อมูลของนักเรียนควรมีรายละเอียดมากพอที่จะช่วยให้รู้จักและเข้าใจนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เป็นข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงและได้รับการสรรหามาเป็นอย่างดี
7. การบันทึกข้อมูลต้องบันทึกอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย นอกจากนี้ควรปรับเปลี่ยนข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์ไม่ล้าสมัย
8. ข้อมูลที่ได้ต้องนำมารวบรวมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีระเบียบในการจัดเก็บเพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้

คมเพชร ฉัตรศุกกุล (2549, หน้า 142-143) กล่าวว่า ภาระงานของการแนะแนว ในโรงเรียนด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual inventor service) เป็นการรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียน และสิ่งแวดล้อมของนักเรียน แต่ละบุคคลที่จะมาใช้บริการแนะแนว เพื่อจะได้รู้จักและเข้าใจนักเรียนซึ่งจะได้อำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ข้อมูลของนักเรียนที่ควรศึกษาได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทางด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกาย

และจิตใจ ข้อมูลทางด้านผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลทางด้านความถนัด ข้อมูลทางด้านการปรับตัว ข้อมูลทางด้านความสนใจ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวางแผนชีวิตในอนาคต และข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียน นอกจากนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีทั้งกลวิธีที่ใช้แบบทดสอบและไม่ใช้แบบทดสอบ ได้แก่ วิธีการสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) ระเบียบพฤติกรรม (Anecdotal record) การเขียนเรียงความ (Essay) การเขียนอัตชีวประวัติ (Autobiography) การบันทึกอนุทิน (Diary) การเยี่ยมบ้าน (Home visit) การแบบสอบถาม (Questionnaire) การใช้แบบสำรวจ (Checklist) การใช้แบบทดสอบ (Testing) กลวิธีระบายความในใจ (Projective technique) เป็นต้น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล หมายถึง การบริการเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนเรื่องความสนใจ ความสามารถ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย อารมณ์ เป็นต้น พร้อมทั้งสิ่งแวดล้อมของนักเรียน เช่น สภาพความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในบ้าน ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียนและนักเรียนรู้จักตัวเองมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อนำเอาข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการแนะแนว

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล คือ การจัดหารายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อทราบความสนใจ ความสามารถ ความฉลาดทางด้านอารมณ์และสติปัญญา รวมทั้งสภาพครอบครัว ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียนและนักเรียนเข้าใจตนเองให้มากที่สุด

2. งานบริการสนเทศ (Information service)

บริการสนเทศคือการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554 ข, หน้า 2) ในการให้ข้อมูลข่าวสารนั้นจะเป็นข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา (Education information) อาชีพ (Occupation information) ส่วนตัวและสังคม (Personal/ Social information) ซึ่งจะทำให้นักเรียนสามารถวางแผนในชีวิต สร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการศึกษาและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้

ดังนั้นงานบริการสนเทศ (Information service) เป็นบริการให้ความรู้และข่าวสารแก่เด็กในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาการเลือกอาชีพหรือการทำงานการปฏิบัติตนให้มีลักษณะทางด้านสังคมโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการจัดและเลือกเอกสารต่าง ๆ ไว้ในห้องสมุด หรือห้องแนะแนว โดยความร่วมมือจากบรรณารักษ์ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายในเรื่องต่าง ๆ ที่เด็กสนใจ

การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่เพื่อให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนและหลักสูตรวิชาเรียน การติดต่อขอเอกสารจากมหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หรือการจัดวันอาชีพขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รู้จักโลกของงาน

คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2549, หน้า 142-143) กล่าวว่า งานบริการสนเทศเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจหรือข่าวสารต่าง ๆ แก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และปรับปรุงบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่นักเรียนจะสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อและประกอบอาชีพรวมทั้งใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การให้สารสนเทศเกี่ยวกับโอกาสและข้อกำหนดต่าง ๆ ทางด้านการศึกษาหรือการฝึกฝนรวมทั้งหลักสูตร สถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตการเรียน ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันของนักเรียนซึ่งประกอบไปด้วย สถานที่เรียน หลักสูตรที่เปิดสอนหรืออบรม โครงสร้างหลักสูตร รายวิชาเรียนค่าใช้จ่ายในการเรียน ที่พักอาศัย อาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเอกสารต่าง ๆ ที่ควรจัดหาไว้เพื่อให้ข้อมูลแก่นักเรียน ได้แก่ คู่มือการแนะแนวการศึกษา ทุนการศึกษา ระเบียบการรับสมัครและหลักสูตรของสถานศึกษาต่าง ๆ ทุกระดับ เป็นต้น

2. สารสนเทศทางอาชีพ หมายถึง การให้สารสนเทศเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ทางด้านการงาน คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าไปทำงาน สถานภาพและคุณลักษณะของการทำงาน ความก้าวหน้าและสิ่งตอบแทนในการทำงาน ความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แหล่งที่จะให้สารสนเทศทางอาชีพเพิ่มเติมและรวมทั้งสารสนเทศของการศึกษาต่อ เพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งเอกสารต่าง ๆ ที่ควรจัดหาไว้เพื่อให้ข้อมูลแก่นักเรียน ได้แก่ แผนภูมิอาชีพ ปทานุกรมอาชีพ ข่าวสารแรงงาน เป็นต้น

3. สารสนเทศทางส่วนตัวและสังคม หมายถึง การให้สารสนเทศที่เกี่ยวกับโอกาสและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เด็กวัยรุ่นได้เข้าใจตนเองได้ดีขึ้น และสามารถปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งเอกสารเกี่ยวกับส่วนตัวและสังคม ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับสุขอนามัย เอกสารเกี่ยวกับสุขภาพจิตและครอบครัว เอกสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี มารยาทในสังคม เป็นต้น

กลวิธีในการให้สารสนเทศ แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การให้สารสนเทศเป็นรายบุคคล และการให้สารสนเทศเป็นกลุ่ม ดังนี้

3.1 การให้สารสนเทศเป็นรายบุคคล ได้แก่ การสัมภาษณ์เพื่อให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคลในปัญหาที่เกี่ยวกับข่าวสารต่าง ๆ เช่น ปัญหาความไม่เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ปัญหาการไม่รู้จักตนเอง ปัญหาความไม่สามารถตัดสินใจเลือกศึกษาหรืออาชีพและการปรับตัวในสังคม เป็นต้น

3.2 การให้สารสนเทศเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการที่สำคัญและจำเป็นต้องจัด เพราะเท่ากับเป็นการแนะแนวนักเรียนทุกคน ส่วนใหญ่จะมุ่งเสนอในรูปกิจกรรม ได้แก่ รายการวิทยุโทรทัศน์ และการปฐมนิเทศ การปัจฉิมนิเทศ การจัดทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ การอภิปราย การโต้วาทีพร้อมทั้ง การจัดป้ายนิเทศ การจัดกิจกรรมโฮมรูม คู่มือนักเรียน การสาธิต การประชุม ปฏิบัติการ เป็นต้น

ครูแนะแนวเป็นผู้ให้บริการสนเทศแก่นักเรียน จำเป็นต้องยึดหลักการ การจัดบริการสนเทศ ดังนี้ (กฤษณี คำชาย, 2542, หน้า 170)

1. บริการสนเทศเป็นการเปิดให้นักเรียนมีโอกาสที่กว้างขึ้นในการวางแผนชีวิต
2. จุดสำคัญของการให้บริการ มุ่งไปที่การช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
3. การให้สารสนเทศต้องทำควบคู่กันกับการกระตุ้นให้ใช้สารสนเทศให้เกิดประโยชน์
4. โดยครูจะต้องสร้างลักษณะของคนทันสมัย มีความรู้ ความรับผิดชอบ และนอกจากนี้จะต้องเป็นมิตร ซึ่งเป็นลักษณะที่ต้องการของผู้ให้บริการสนเทศ
5. การประเมินบริการสนเทศ ดูจากการใช้ข้อมูลของผู้มารับบริการเป็นหลักนอกจากนี้ ในการรวบรวมสารสนเทศต่าง ๆ ในบริการสนเทศนั้นมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอยู่หลายประการ คือ สารสนเทศต้องถูกต้องตรงต่อความเป็นจริง ทันสมัยกับภาวะในปัจจุบัน สารสนเทศควร กว้างขวางหลากหลายและต้องมีรายละเอียดชัดเจนพอสมควร สารสนเทศต้องเหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียนและมีการจัดเก็บให้เป็นระเบียบ แยกเป็นหมวดหมู่ เพื่อการเก็บรักษาและง่ายในการศึกษาค้นคว้าหรือนำมาใช้ได้ทันที ต้องมีการติดตามผล ประเมินผลการจัดบริการขอสนเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (นิตยา เรืองแป้น, 2545, หน้า 298)

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า บริการสนเทศ หมายถึง บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการศึกษา อาชีพและสังคมอย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้ ความเข้าใจเหล่านั้น ไปพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษา การประกอบอาชีพ และปรับปรุงบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านบริการสารสนเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนา ในการให้ข้อมูลข่าวสารนั้นจะเป็นข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา (Education information) อาชีพ (Occupation information) ส่วนตัวและสังคม (Personal/ Social information) ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสามารถวางแผนในชีวิต รวมทั้งจัดทำ คู่มือรวบรวมงานบริการต่าง ๆ ในสถานศึกษารวมถึงต้องมีการจัดข้อสนเทศที่เหมาะสมกับระดับและความต้องการของนักเรียน

3. งานให้คำปรึกษา (Counseling service)

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 22) การให้คำปรึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือ ให้ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความมั่นคงทางสติปัญญา อันจะนำมาซึ่ง นักเรียนสามารถตัดสินใจและ เข้าใจเลือกได้ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประสบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้จักและเข้าใจตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นผู้นำแห่งตนเองได้ สามารถวางแผนแนวทางของชีวิตในอนาคตได้ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เทคนิคที่สำคัญในการให้คำปรึกษา คือวิธีการสัมภาษณ์ให้มากที่สุด ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ประสบปัญหา ให้เปลี่ยนความรู้สึกของตนเองได้ ยอมรับฟังคำปรึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา

ดังนั้นหลักการให้คำปรึกษา ผู้แนะแนวหรือผู้ให้คำปรึกษาควรมีหลักการดังนี้

- 1) การให้คำปรึกษาต้องกระทำไปโดยความสมัครใจของผู้มาขอรับคำปรึกษา 2) ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้ผ่านการอบรมมีประสบการณ์และฝึกฝนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษามาโดยเฉพาะ พร้อมทั้ง จะทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจว่าปัญหาทุกอย่างไม่สามารถแยกออกจากปัญหาอื่น ๆ ได้ อาจต้องมีความสัมพันธ์กัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ เป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาต่อการเรียน 4) การให้คำปรึกษาต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความแตกต่างของสภาพแวดล้อมโดยต้องคำนึงถึงเสมอว่าปัญหาอย่างเดียวกันแต่ต่างบุคคลกันไม่สามารถใช้วิธีการเดียวกันได้ 5) การให้คำปรึกษาต้องยึดหลักในการให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ปัญหาบางอย่างที่ไม่อยู่ในความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาที่จะแก้ไขได้ก็ไม่ควรที่จะกระทำไปโดยขาดความมั่นใจ แต่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการต่อไป

งานบริการให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) เป็นการให้คำปรึกษาระหว่างผู้ให้คำปรึกษาหนึ่งคนและผู้มาขอรับคำปรึกษาหนึ่งคน มีการสร้างสัมพันธภาพร่วมกัน เพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้สำรวจ ทำความเข้าใจเพื่อการรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ถูกต้องและมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์

3.2 การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group counseling) เป็นการให้คำปรึกษาของผู้ที่มีปัญหาในประเด็นเรื่องเดียวกัน จำนวน 8-12 คน มาเข้ากลุ่มรวมกันเพื่อปรึกษาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันการพูดคุยกันภายในกลุ่มสมาชิกจะนำไปสู่การเรียนรู้แนวทางแก้ไข ปัญหาการให้คำปรึกษามีวิธีหลายแบบแตกต่างกันตามความเชื่อหรือเทคนิคที่ใช้ คือ 1) แบบนำทาง (Directive method) เป็นวิธีที่ถือเอาตัวผู้ให้คำปรึกษาเป็นสำคัญ 2) แบบไม่นำทาง (Non-directive method) เป็นวิธีที่ถือเอาตัวผู้ขอรับคำปรึกษาเป็นสำคัญ และ 3) แบบผสม (Eclectic method) เป็นวิธีที่ถือเอาทั้งสองวิธีมาผสมกันเป็นแบบเลือกเฟ้น

วินัย ลิ้มบุพศิริพร (2544, หน้า 39-40) กล่าวว่า ข้อควรคำนึงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนครูควรปฏิบัติดังนี้

1. ตรงต่อเวลานัดหมายทั้งเริ่มต้น และสิ้นสุดการให้คำปรึกษา โดยทั่วไปแล้วการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง การใช้เวลา 45-50 นาที สำหรับการให้คำปรึกษารายบุคคลละ 60-90 นาที สำหรับการให้คำปรึกษากลุ่ม และควรอยู่ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน ต่อราย หรือต่อกลุ่มรวมทั้งหลีกเลี่ยงการนัดหมายอื่น ๆ

2. ให้ความสำคัญกับภาษาท่าทางของนักเรียนให้มาก หากพบว่า คำพูดกับท่าทางของนักเรียนขัดแย้งกัน ให้เชื่อภาษาท่าทางและสะท้อนกลับให้นักเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจตัวเองมากขึ้น

3. หลีกเลี่ยงการถามข้อมูลที่ละเอียดอ่อน หรือเจาะจงเกินไปเพราะอาจทำให้นักเรียนอึดอัดใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการปรึกษาได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า การบริการให้คำปรึกษา หมายถึง การพูดคุยที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การป้องกันปัญหา ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งที่ตนเองปรารถนาอย่างเหมาะสม โดยนักเรียนผู้ซึ่งได้รับบริการให้คำปรึกษาพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากนักเรียนตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของตน

คลิฟฟอร์ด (Clifford, 1958, p. 210) ได้เสนอวิธีการให้คำปรึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ การให้คำปรึกษาแบบสายกลาง (Eclectic) การให้คำปรึกษาแบบยึดผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client centered) และการให้คำปรึกษาแบบยึดผู้ให้คำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Counselor centered) ซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งวิธีการให้คำปรึกษาของ วัฒนา พัทธราวิช (2531, หน้า 153) โดยแบ่งเป็นการให้คำปรึกษาแบบนำทาง (Directed method) และการให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง (Non directed method) และการให้คำปรึกษาแบบสายกลาง (Eclectic method)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านบริการให้คำปรึกษา คือ วิธีการช่วยเหลือบุคคลเป็นการส่วนตัวรวมทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาการศึกษา ปัญหาอาชีพโดยการนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อจัดหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีโดยมีผู้ชำนาญงานด้านแนะแนวของ โรงเรียน วิทยากร ของชุมชนให้ความช่วยเหลือด้วยการสัมภาษณ์ซึ่งผู้มาขอรับบริการจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด เช่น การให้คำแนะนำเชิงจิตวิทยา การแนะนำการเลือกอาชีพ หรือสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบุคลิกและความต้องการของนักเรียนเพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหาให้นักเรียน

4. งานการจัดวางตัวบุคคล (Placement service)

อาภา ถนัดช่วง (2549, หน้า 24) กล่าวว่า เป็นการช่วยให้มีโอกาสเรียนและประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตน กิจกรรมที่สามารถจัดบริการนักเรียนทำเพื่อมีรายได้ระหว่างเรียน จัดโครงการพิเศษเพื่อสนองความต้องการนักเรียน ฯลฯ ซึ่งบริการจัดวางตัวบุคคลนี้สามารถจัดให้กับนักเรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียน (In-school-placement) และที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว (Out-school-placement) การจัดวางตัวบุคคล หรือนักเรียนภายนอกโรงเรียนมีวัตถุประสงค์คือเป็นการจัดวางตัวนักเรียนที่ออกไปทำงานนอกโรงเรียนในระหว่างวันหยุด หรือระหว่างปิดภาคเรียน ซึ่งผู้แนะแนวต้องจัดให้เหมาะสมกับงาน โดยส่งไปทำงานกับบริษัทหรือห้างร้านต่าง ๆ หน่วยงานต่าง ๆ หรือช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานที่แท้จริง และจะได้เป็นแนวทางในการเลือกอาชีพในอนาคต การจัดบริการจะช่วยให้นักเรียนได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ให้ความช่วยเหลือให้เขาได้ทำงานตามที่ตัวเองชอบประเภทของงานบริการจัดวางตัวบุคคล แบ่งได้ดังนี้

4.1 การวางตัวบุคคลทางการศึกษา (Educational placement) หมายถึง การจัดบริการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่นักเรียนในด้านการศึกษา รวมทั้ง จัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักเรียนและให้เข้าใจตนเองและโอกาสต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

4.2 การจัดวางตัวบุคคลทางอาชีพ (Vocational placement) หมายถึง การช่วยเหลือเด็กนักเรียนในด้านการหางานทำและการฝึกหัดงานในขณะที่เรียนอยู่ โดยการรวบรวมรายชื่อ

และรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน โดยมีการประชุมนักเรียนเพื่อชี้แจงให้รายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ จัดป้ายนิเทศแจ้งให้นักเรียนทราบ นักเรียนจะได้ใช้โอกาสต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์แก่ตนมากที่สุด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง งานที่ช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การฝึกฝนหรือการสังเคราะห์ ช่วยเหลือตามควรแต่กรณี ขณะที่อยู่ในโรงเรียนและออกจากโรงเรียนไปแล้ว

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านบริการจัดวางตัวบุคคล การช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจตนเอง เลือกตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือกระตุ้น และให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคนในการวางโครงการชีวิตของตน ทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ สังคม และส่วนตัว จึงจำเป็นต้องวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามที่คัดเลือกเป็นบริการที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนตามวิชาที่ตนเองชอบและได้รับบริการที่เหมาะสมตามความจำเป็นหรือความต้องการ

5. งานติดตามประเมินผล (Follow-up service)

งานติดตามประเมินผล เป็นบริการสุดท้ายของบริการแนะแนว เพื่อติดตามดูว่าการจัดบริการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้นมีผลมากน้อยเพียงไร นักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้ว ทั้งจบการศึกษาและยังไม่จบการศึกษา ประสบปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งการติดตามดูนักเรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียน และจบการศึกษาไปแล้วว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร วิธีการติดตามผลอาจทำได้ดังนี้ การสัมภาษณ์นักเรียนด้วยตนเอง สัมภาษณ์บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน ส่งแบบสอบถามไปยังนักเรียนที่จบการศึกษาแล้วจุดมุ่งหมายของการติดตามผล เพื่อหาทางช่วยเหลือผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จจากการบริการที่ผ่านมา เพื่อจะได้ปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำผลงานของการบริการไปปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย เพื่อป้องกันปัญหาอันจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้เด็กได้รับบริการที่ต่อเนื่องกัน เพื่อสนองความต้องการของนักเรียนที่ยังอยู่ในโรงเรียน และเพื่อติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือแผนการที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานติดตามผล มีดังนี้

1. กำหนดวิธีการในการดำเนินงานให้ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ทุกสถานการณ์
2. คัดเลือกและกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน
3. กำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ
4. จัดเตรียมหาอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
5. ผู้ดำเนินงานจะต้องร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและตกลงกันให้แน่นอน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า บริการติดตาม และประเมินผล หมายถึง งานติดตามผลการดำเนินงานบริการต่างๆที่จัดให้นักเรียน บริการติดตามผลและประเมินผลมี 2 งาน คือ งานติดตามผล และงานประเมินผล งานติดตามผล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน งานประเมินผล มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดในการปฏิบัติงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้การบริหารงานแนะแนวเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผ่านการบริการ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ด้านบริการสนเทศ ด้านบริหารให้คำปรึกษา ด้านจัดวางตัวบุคคล และด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งการดำเนินงานแนะแนวให้เกิดประสิทธิผลนั้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน

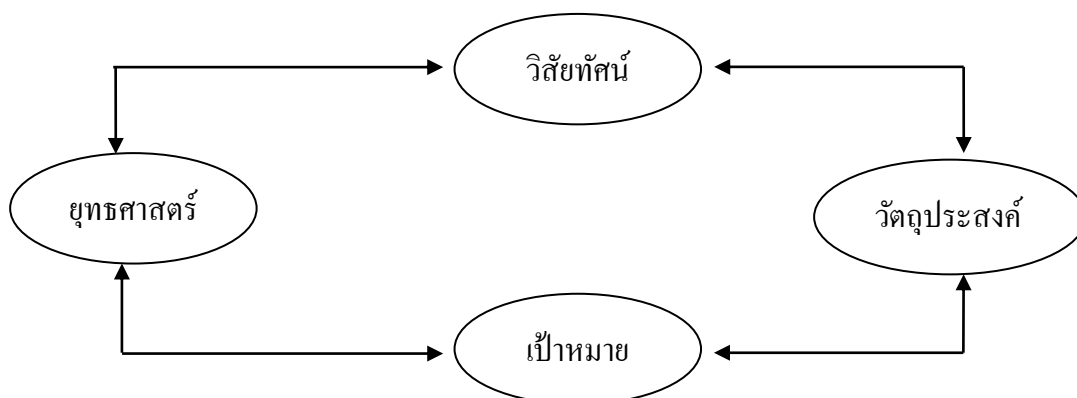
การดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญของงานแนะแนวในโรงเรียน

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการจัดวางทิศทางของสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยบุคลากรทุกฝ่าย ตั้งความมุ่งหวังหรือปรารถนาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์งานแนะแนวจะต้องศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ข้อมูลสภาพความพร้อมของสถานศึกษาของท้องถิ่น

1.2 ตั้งคำถามให้ครุร่วมกันคิดและเขียนออกมา เช่น สถานศึกษาปรารถนาที่จะให้การแนะแนวพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอะไรบ้าง หรือแก้ปัญหาอะไร ระดับนโยบาย (เช่น ปัญหาเสาเสพติด) ใครบ้างเป็นกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการอย่างไร วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีจุดเน้นอะไรบ้าง ที่สอดคล้องเกี่ยวข้องกับงานแนะแนว

1.3 ตรวจสอบข้อมูลผลการประเมินตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมและสถานสภาพของโรงเรียนประกอบการพิจารณาความเป็นไปได้ จากนั้นนำข้อมูลมาถ่วงดุลโดยจำแนกสาระสำคัญออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้



ภาพที่ 5 การกลั่นกรองโดยจำแนกสาระสำคัญ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 2-3)

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์งานแนะแนวของสถานศึกษา และครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการแนะแนว ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ งานแนะแนวของสถานศึกษา ตอบสนองผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมงานแนะแนวด้านการศึกษา อาชีพและการงาน ชีวิต และสังคม บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้

2.2 เป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายจะต้องระบบถึงการพัฒนาดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้ตามสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน และความพร้อมของสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนา กำหนดภารกิจการแนะแนวตามความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชนระดมสรรพกำลังทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม และบริหารจัดการแนะแนวได้ บรรลุตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

2.3 ยุทธศาสตร์

จะต้องแสดงถึงภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการดำเนินงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้เรียนทุกกลุ่มได้รับประโยชน์ตามความต้องการให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนวของสถานศึกษา

3. จัดทำแผนปฏิบัติการแนะแนว โดยคำนึงถึงการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วน กล่าวคือ หลังได้กำหนดวิสัยทัศน์การแนะแนว วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์แล้วผู้บริหารต้องระดมพลังงานบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อร่วม จัดทำแผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมงานแนะแนว และสามารถตอบสนององวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. วางระบบปฏิบัติงานแนะแนว โดยการระดมความคิดจากทุกกลุ่มทุกฝ่าย การนำ แผนปฏิบัติการแนะแนวสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการจัดระบบงานให้มีความชัดเจน เป็นที่เข้าใจตรงกัน และทุกกลุ่มทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการแนะแนว ทั้งเป็นผู้ริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 19)

จากแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติ ตามขอบข่ายที่กำหนดไว้ ให้ครอบคลุมทั้งด้าน กระบวนการ ภารกิจหลัก โครงสร้างองค์การ และการติดตามประเมินผล จึงจะทำให้การดำเนินงานแนะแนวประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจะขอเสนอแผนภูมิแสดงการจัดขอบข่ายกระบวนการแนะแนว เกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดขอบข่ายกระบวนการแนะแนว (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 10)

บริการ	จุดมุ่งหมาย	วิธีการ
บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล	เพื่อรู้จักนักเรียนทุกด้าน	สังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ทดสอบ อัตชีวประวัติ ระเบียบสะสม การศึกษา นักเรียนเป็นรายบุคคล ฯลฯ
บริการสนเทศ	เพื่อให้ข่าวสารความรู้ที่จำเป็นแก่นักเรียนเกี่ยวกับ การศึกษา อาชีพ และ การพัฒนาบุคลิกภาพ	ปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ โหมรุม ป้าย สนเทศ นิทรรศการ บรรยาย อภิปราย ทักษะศึกษา เป็นต้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บริการ	จุดมุ่งหมาย	วิธีการ
การบริการให้คำปรึกษา	เพื่อให้สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่ม
บริการจัดวางตัวบุคคล	เพื่อจัดให้นักเรียน ได้รับ ความช่วยเหลือแก้ไข หรือมีการฝึกฝนให้มี ประสบการณ์ที่เหมาะสม แก่กรณี	จัดทุนการศึกษา สอนซ่อม เสริม จัดนักเรียน เลือกวินัย เรียน จัดบริการฝึกงาน และหางานให้ทำ เป็นต้น
บริการติดตามและ ประเมินผล	เพื่อติดตามผลงานแต่ละด้าน และพัฒนาการของนักเรียน	สังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ทดสอบ จดหมายติดต่อ เป็นต้น วิเคราะห์ และประเมินผล

การจัดทำองค์ประกอบการบริหารงานแนะแนวทั้ง 4 ด้าน นั้น ต้องคำนึงถึง
ความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ในแนวปฏิบัติหรือระบบการดำเนินงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน
มี 4 ขั้น คือ การเตรียมการและการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง
และพัฒนา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 19)

จากการศึกษาความสำคัญกิจกรรมของงานแนะแนว สรุปว่า กิจกรรมที่สำคัญที่สุดของ
งานแนะแนวที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้นต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 5 ด้าน มีการเตรียม
ความพร้อม และวางแผนตามขั้นตอน PDCA สิ่งนี้จะทำให้การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจะมีการบริการแนะแนวเพื่อช่วยเหลือ
นักเรียน สังคมปัจจุบันยอมรับว่านักเรียนในระดับนี้จะได้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
เพราะเด็กกำลังเจริญเติบโตและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งอาจจะทำให้นักเรียนไม่สามารถ
ดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการบริการแนะแนวให้กับ

นักเรียน ดังนี้ นักเรียนในระดับนี้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทุก ๆ ด้าน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดการปรับตัวที่บกพร่องไป เช่น ความต้องการที่จะเป็นผู้ใหญ่ ทำให้นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมจากบุคคลในสังคม เช่น การสูบบุหรี่ การเล่นเกมพนัน เป็นต้น ดังนั้นนักเรียนควรได้รับการแนะแนวจากผู้แนะแนวเพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต นักเรียนอยู่ในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์อย่างรุนแรงจนมีผลเสียต่อการควบคุมตนเองทำให้เข้ากับคนอื่นไม่ได้ และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ถ้าหากได้รับการแนะแนวอาจจะทำให้นักเรียนเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น พยายามปรับปรุงลักษณะทางอารมณ์และสร้างพื้นฐานทางอารมณ์ที่ดีต่อไปนักเรียนอยู่ในระยะที่จะต้องตัดสินใจเลือกการศึกษาชั้นสูง การเรียนในระดับนี้มีความสำคัญมาก อาจจะชี้ได้ว่าควรจะเรียนต่ออย่างไร อย่างไรก็ตามนักเรียนเองก็ไม่สามารถแยกแยะคุณลักษณะของตนเอง ได้ว่า ควรจะเรียนอะไรจึงจะเหมาะสมที่สุด ครูแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จึงบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนการเลือกเรียนในสาขาวิชาต่าง ๆ ถ้าการแนะแนวประสบความสำเร็จหมายความว่า นักเรียนจะเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสทางการศึกษาก็ย่อมจะดีด้วย

นักเรียนอยู่ในระหว่างการท่องเที่ยวโลกอาชีพ การสำรวจอาชีพอาจจะเป็นไปตามธรรมชาติ กล่าวคือ ได้พบเห็นบุคคลประกอบอาชีพต่างๆ ซึ่งการสำรวจเท่านั้นไม่เพียงพอกับการที่จะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้แนะแนวควรจะมีการแนะแนวอาชีพแก่เด็กซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพของนักเรียน อย่างน้อยที่สุดก็รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเอง นักเรียนระดับมัธยมได้รับอิทธิพลจากสังคมซึ่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันนี้มีนักเรียนจำนวนมากปฏิบัติตนเหมือนชาวตะวันตกมากขึ้น ทุกคนรู้สึกว่าคุณภาพในการแสดงความต้องการ แม้แต่เรื่องที่สังคมไทยไม่เคยยอมรับในอดีต ปัจจุบันก็กลับกลายเป็นเรื่องธรรมดา ดังนั้น นักเรียนมัธยมศึกษาน่าจะได้มีการแนะแนว เพื่อให้สามารถปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างประนีประนอม ระหว่างความต้องการของตน และสังคมไทย (คมเพชร ฉัตรศุภกุล, 2549, หน้า 142-143)

ดังนั้น การบริหารกิจการนักเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการสำคัญของการแนะแนวนี้ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องกระทำให้ครอบคลุมภารกิจจึงจะเกิดผลดี และสามารถประกันความถูกต้องของการบริหารได้ ผู้บริหาร โรงเรียนพึงตระหนักว่าภารกิจนี้ตนจะต้องใช้ภาวะผู้นำ จัดให้ครอบคลุม บริการได้บ้าง และสามารถจัดบริการได้ครบถ้วนหรือไม่

บทบาทและภาระหน้าที่ของครูแนะแนวตามหลักสูตรมัธยมศึกษา

เป้าหมายสูงสุดการจัดการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษา ก็คือการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต ที่ทำประโยชน์ต่อสังคม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจ

ซึ่งตรงกับหลักการแนะแนวที่เป็นกระบวนการมุ่งให้นักเรียนรู้จักช่วยตนเองและสิ่งแวดล้อมจนสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้อย่างเหมาะสม (ช่อลัดดา ขวัญเมือง, 2541, หน้า 36)

การแนะแนวนอกจากจะช่วยให้นักเรียนช่วยตัวเองแล้วยังเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียนได้ดีขึ้นด้วย ครูแนะแนวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้ใช้ข้อมูลแนะแนวทางแก่นักเรียนได้ถูกต้อง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (ม.ป.ป., หน้า 1) กล่าวไว้สรุปได้ว่า การที่จะใช้หลักสูตรให้เกิดผลดีนั้นจะต้องใช้วิธีการหรือบริการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะใช้หลักสูตรทุกระดับจึงต้องมีความเข้าใจในตัวหลักสูตรและหลักการแนะแนวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะครูแนะแนวนอกจากจะเป็นผู้ใช้หลักสูตรแล้วยังสามารถใช้ความรู้และผลการปฏิบัติงานแนะแนวในการแนะแนวให้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย

เกี่ยวกับเรื่องนี้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 6) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของครูแนะแนวที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อช่วยในการใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จสรุปได้ดังนี้

1. ทำการสำรวจ รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียน ด้วยการสังเกตวิธีและเครื่องมือต่าง ๆ ทางการแนะแนว เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การสอบถาม ฯลฯ เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองและสามารถตัดสินใจอย่างฉลาดด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูแนะแนวสามารถนำข้อมูลของนักเรียนมาพิจารณาประกอบในการแนะแนวหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกวิชาเรียนได้อย่างถูกต้อง

2. ทำการสำรวจ รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาประกอบในการจัดแผนการเรียน โดยเฉพาะวิชาเลือก เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. ร่วมมือทำการสำรวจสภาพของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับจำนวนครู จำนวนห้องเรียนและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จำนวนนักเรียน ความสามารถและประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่รับมาพิจารณาประกอบในการจัดแผนการเรียน การกำหนดตัวผู้สอนหรือปฏิบัติงาน การจัดตารางสอน และการจัดกิจกรรมแนะแนว

4. ทำการสำรวจ รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโลกทางการศึกษาโลกของงานอาชีพ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมหรือ ชุมชน เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการจัดบริการสนเทศ คือ ให้ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับแนวทางการศึกษาต่อ

การประกอบอาชีพ และการปรับตนในสังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมแนะแนว
 ในชั้นเรียน การแนะแนวหมู่ การจัดปายนิเทศ การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมโฮมรูม
 (Home room) การจัดวันอาชีพ ฯลฯ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อให้เด็กรู้จักโลกและสิ่งแวดล้อม
 มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจและการวางแผนชีวิตของเด็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการในการเสนอแนะความคิดและเสนอข้อมูลต่าง ๆ
 ที่ได้รับให้ฝ่ายวิชาการพิจารณาประกอบในการจัดทำแผนการเรียนหรือจัดวิชาเลือก

6. การวางโครงการช่วยนักเรียนในการเลือกวิชาเรียนหรือแผนการเรียน โดยอาศัย
 กระบวนการแนะแนวที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับ เช่น การสำรวจสภาพความต้องการ
 ของท้องถิ่นทางการศึกษาและอาชีพ การเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน
 การทดสอบสติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของนักเรียน การให้คำปรึกษา
 ในการเลือกแผนการเรียน เป็นต้น

7. การให้ความร่วมมือในการคัดเลือกนักเรียนเข้าชั้นเรียน การลงทะเบียน การสัมภาษณ์
 นักเรียนใหม่และผู้ปกครอง การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่และผู้ปกครอง การจัดการสอน

8. การจัดบริการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อนหรือเรียนช้า โดยประสานงานกับ
 ฝ่ายวิชาการ

9. การวางโครงการจัดกิจกรรมแนะแนว 1 คาบต่อหนึ่งสัปดาห์ตลอดปี (หลักสูตร
 ปรับปรุงมัธยมศึกษาตอนปลายเป็น 2 คาบต่อสัปดาห์ตลอดปี) โดยพยายามให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน
 คือ การศึกษา อาชีพ และการปรับตนในสังคม

10. การบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนตลอดปี ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
 ในบางกรณีอาจจะต้องให้คำปรึกษาแก่ปกครองด้วย และบางกรณีอาจต้องส่งนักเรียนไปรับ
 ความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

11. การให้ความร่วมมือในการเป็นที่ปรึกษาของชุมนุมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามความถนัด
 และความสนใจของนักเรียน เช่น ชุมนุมกีฬา ชุมนุมทางวิชาการ ชุมนุมงานอดิเรก ชุมนุมศิลปะ
 และดนตรี

12. การวางโครงการส่งเสริมศีลธรรมและมารยาทของนักเรียน โดยร่วมกับฝ่ายวิชาการ
 ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

13. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายการงานอาชีพในการจัดส่งนักเรียน
 ออกไปฝึกงานในแหล่งวิชาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ
 ในท้องถิ่น

14. วางโครงการหรือให้ความร่วมมือในการจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อนักเรียน เช่น การจัดทุนการศึกษา การจัดหางานให้นักเรียนทำการจัดอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนยากจน การจัดตั้งสหกรณ์นักเรียน ฯลฯ

15. ประชาสัมพันธ์คุณค่าของหลักสูตรด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน โดยยึดเป้าหมายที่สำคัญคือ ครูทุกคนใน โรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ในชุมชน

16. การติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เป็นระยะ ๆ หรือรายปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการดำเนินงาน ปีต่อไป แล้วสรุปรายงานให้คณะกรรมการบริหาร โรงเรียนรับทราบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่รับผิดชอบของครูแนะแนวจึงมีความสำคัญต่อนักเรียน ซึ่งถือได้ว่าประสิทธิผลของงานแนะแนวจะออกมามีดีนั้นล้วนมาจาก ความสำเร็จของนักเรียน ทั้งสิ้น ดังนั้นครูแนะแนวต้องมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบมากกว่างานฝ่ายอื่น ทั้งการให้บริการนักเรียนให้ครบทั้ง 5 ด้าน จึงถือได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ยิ่งใหญ่ของครูแนะแนว

ปัจจัยด้านครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการสอน เพราะเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้การศึกษา ผลการเรียนการสอนจะดีมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวผู้สอนเป็นสำคัญ เพื่อจะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียน ดังนั้น สุรรฐ สิลปะอนันต์ (2542, หน้า 24-30) ได้เสนอ แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา ส่วนที่เกี่ยวกับด้านอาชีพครู ไว้ดังนี้

1. สร้างความตระหนัก จิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู
2. พัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
4. สนับสนุนส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บุคลิกภาพของครูที่ดี

บุคลิกภาพของครูที่ดี ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา ดังต่อไปนี้ (จักรแก้ว นามเมือง, 2555, หน้า 31-35)

1. บุคลิกภาพทางกาย ประกอบด้วย

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพเป็นปกติและน่าศรัทธา น่านับถือ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับลูกศิษย์มากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผิดปกติในทางที่ไม่ดี ลักษณะบุคลิกภาพทางกาย ได้แก่

1.1.1 รูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ ลักษณะท่าทางที่สง่างาม

1.1.2 การแต่งกายที่เหมาะสม คือ การแต่งกาย (รวมถึงแต่งหน้าและทรงผมด้วย) ที่สะอาด เรียบร้อย ดูดี น่านับถือ ถูกกาลเทศะ เรียกว่า Neat and Clean

1.1.3 กิริยามารยาท คือ มีกิริยามารยาทที่เรียบร้อย สุภาพอ่อนโยน นุ่มนวล

1.1.4 สวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสมกับรูปร่าง เพศ วัย และผิวพรรณ

1.1.5 มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

1.1.6 ร่างกายสะอาด ผิวพรรณสดใส ใบหน้าแจ่มใส

1.1.7 ยืน นั่ง เดิน ให้เรียบร้อยเหมาะสม

1.2 ด้านวาจา หมายถึง การแสดงออกทางวาจา การพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่ด้านเมตตา ประรณาคดี นุ่มนวล การพูดด้วยลีลาที่เหมาะสม ไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป และรวมไปถึงการไม่พูดน้อยหรือเงียบขรึมจนเกินไป หรือการพูดมากจนน่ารำคาญ ได้แก่

1.2.1 การพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน

1.2.2 การพูดที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน

1.2.3 การพูดที่ถูกกาลเทศะ

1.2.4 การพูดที่คล่องแคล่ว ถูกอักขระและคำควบกล้ำ

1.2.5 การพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน

1.2.6 พูดเสียงดังฟังชัด

1.2.7 พูดจาไม่มีสาระมีเหตุผล

1.3 ด้านการวางตัว ควรมีพฤติกรรมให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ และวัยวุฒิของตน โดยมีการแสดงออกอย่างสุภาพและจริงใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถผูกมัดน้ำใจของบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเข้ามารู้จักและสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย

1.4 ด้านอิริยาบถ ควรมีอิริยาบถในขณะสอน ขณะทำงาน ติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียน และผู้อื่นให้เหมาะสมเป็นสง่าราศี เป็นที่นิยมยกย่องหรือเกรงใจของคนทั่วไปไม่ว่าจะเป็นการนั่ง การยืน การเดิน การไหว้ การทำความเคารพ ควรมีความสำรวม เป็นต้น

2. บุคลิกภาพด้านอารมณ์ หมายถึง การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ผู้เรียนได้รับรู้ได้ ประกอบด้วย

2.1 การควบคุมอารมณ์ได้ดี ทั้งอารมณ์ดีใจ โกรธ เศร้า หรือหงุดหงิด

2.2 ความสนใจผู้เรียน หมายถึง มีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้หรือถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการแสวงหาประสบการณ์ที่กว้างขวางหลากหลาย มีความสนใจในตัวผู้เรียน บทเรียน และวิธีสอน มีความเข้าใจและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน

2.3 การมีอารมณ์ขัน ไม่เคร่งเครียดจริงจังจนเกินไป

2.4 มีอารมณ์แจ่มใส เบิกบาน ชี้แจง และร่าเริงอยู่เสมอ

2.5 มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

2.6 มีความรับผิดชอบต่องานสูง

2.7 มีความซื่อสัตย์ จริงใจ

2.8 มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (พรหมวิหาร 4)

2.9 ตรงต่อเวลา

2.10 มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม

2.11 มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง

2.12 มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง (อคติ)

2.13 มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.14 ขยันหมั่นเพียร

2.15 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ

2.16 หนักแน่น อดทนอดกลั้น และข่มใจตนเองได้

2.17 มีความกล้าแสดงออกที่เหมาะสม กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

2.18 มีความสำนึกในหน้าที่การงาน

3. บุคลิกภาพด้านสังคม

เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม การเข้าสู่สังคมจึงเป็นบทบาทอย่างหนึ่งของครูที่ต้องมี ดังนี้

3.1 ความเป็นผู้นำ

3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ชุมชน และสังคม

3.3 ความมีระเบียบวินัย สำรวมระวังความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน (ประพฤติต่อเป็นแบบอย่างที่ดี)

- 3.4 สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
- 3.5 มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
- 3.6 มีการวางตัวที่เหมาะสมในสังคม
- 3.7 มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี
- 3.8 ความเป็นกันเองกับผู้เรียน
- 3.9 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุก ๆ คน

4. บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

บุคลิกภาพด้านสติปัญญา หมายถึง การใช้สติปัญญาในการสอน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 4.1 การมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี
- 4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม
- 4.3 มีการตัดสินใจที่ดี
- 4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4.5 มีความรู้รอบตัวดี
- 4.6 มีความจำดี
- 4.7 เป็นคนช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ
- 4.8 มีความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
- 4.9 มีความรู้ด้านวิจัย คอมพิวเตอร์ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ
- 4.10 มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัดผลประเมินผล
- 4.11 รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่น
- 4.12 มีสามารถถ่ายทอดความรู้ เช่น ประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ สามารถอบรม

บ่มนิสัยผู้เรียนให้มีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัยที่ดี สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและก้าวทันเทคโนโลยี สามารถพัฒนาผู้เรียนให้คิดกว้าง คิดไกล และมีวิจารณญาณที่จะวิเคราะห์ข่าวสารต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น

4.13 รู้ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ รู้หลักการอยู่ร่วมกัน รู้หน้าที่ รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้ความมุ่งหมายของการกระทำอันใด รู้บทบาทภาวะหน้าที่ ความสามารถ หรือรู้ว่าตนควรทำอะไร รู้จักประมาณตน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงต่อเวลา รู้จักท้องถิ่น ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี และรู้จักความแตกต่างของบุคคล และยอมรับความคิดเห็น

4.14 แสวงหาคำแนะนำ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีต่อผู้เรียน

4.15 ลงมือกระทำจนกว่าจะถูกต้อง

4.16 ตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ

4.17 หมั่นไตร่ตรอง คิดพิจารณาตนเองอยู่เสมอ

นอกจากนี้ อำไพ สุจริตกุล (2553, หน้า 23) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครู ควรมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีความเข้าใจและเอาใจใส่ตัวศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบัลดาลใจให้กับศิษย์เพื่อให้เขาเป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ในวิชาชีพ ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อและอุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน ไร้พฤติกรรมตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษา จนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น
3. มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครู เช่น ภาควิชาใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความภาคภูมิใจในอาชีพศรัทธาในอาชีพ รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถของตนเองด้านการสอนตามหลักสูตร และให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตนเองนั้น รัฐบาลควรที่จะดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีแก่ครู เพราะเมื่อสุขภาพจิตของครูดี การปฏิบัติหน้าที่ของครูก็ย่อมดีด้วย หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาและดำเนินการจะส่งผลดีต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและเป็นการพัฒนาประเทศโดยภาพรวม

ลักษณะการสอนและเทคนิคการสอนที่ดี

การสอนมีอยู่มากมายหลายวิธี อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับการสอนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครบทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยอาศัยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้สอนจะต้องพัฒนาวิธีการสอนของตนเองอยู่เสมอ เพราะถ้าครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง มีวิธีการสอนที่แปลกใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยากจะเรียน และสิ่งที่สำคัญก็คือ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ลักษณะการสอนที่ดี ประกอบด้วย

1. ด้านการเตรียมตัวสอน ประกอบด้วย

1.1 ครูต้องวิเคราะห์หลักสูตร จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือบทเรียน มีการเตรียมเนื้อหา สื่อประกอบการเรียนการสอน และแบบวัดผลและประเมินผล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือบทเรียน

1.2 จัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ ใช้ตำราประกอบการเรียน มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา

1.3 ผู้สอนจะต้องประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น และเตรียมพร้อมในการสอนมาเป็นอย่างดี

1.4 มีความพร้อมทั้งผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมทางการเรียน

2. ด้านการสอน ประกอบด้วย

2.1 สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนในด้านวัย ประสบการณ์เดิม และความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก

2.2 สร้างบรรยากาศและเวลาให้เหมาะแก่การเรียนรู้ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และอารมณ์ของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีการใช้สื่อเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการสอน

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ด้วยการกระทำให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและจำได้นาน

2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอบถามหรือแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อครูผู้สอนได้

2.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดค้นหาสาเหตุ เหตุผล ความเป็นไปของสิ่งที่เรียน มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนการสอน

2.6 สร้างความสัมพันธ์ของเนื้อหาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน

2.7 มีการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เรียนด้วยความสุขใจ ความสนใจ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.8 มีวิธีการสอนที่หลากหลาย ไม่ยึดวิธีการสอนวิธีใดวิธีหนึ่งเป็นหลัก โดยกำหนดวิธีการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

2.9 มีกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย เพื่อสร้างความสนใจ ผู้เรียนสนุกสนาน และตอบสนองตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2.10 กระตุ้นให้นักเรียนใช้ความคิดวิเคราะห์อยู่เสมอ เช่น ฝึกใช้การสังเกต การซักถาม การทดสอบ การแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ การค้นหาสาเหตุ การเปรียบเทียบ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

2.11 ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.12 ครูใช้แรงจูงใจในก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยมุ่งเน้นการจูงใจผู้เรียนทุก ๆ คน ไม่จูงใจเฉพาะคนเก่งอย่างเดียว

2.13 ครูผู้สอนต้องไม่หวงวิชา ถ่ายทอดความรู้และสิ่งใหม่ ๆ มาสอนให้แก่ผู้เรียน อยู่เสมอ

2.14 สามารถตอบคำถาม ปัญหาข้อข้องใจ และเป็นที่ยกย่องนักเรียน

2.15 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน

2.16 ต้องมีการประเมินผลตลอดเวลา โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบ เป็นต้น เพื่อประเมินว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.17 การวัดผล ควรมีการป้อนกลับ (Feed back) และการเสริม ให้การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน มีเครื่องมือวัดผลที่ดี และมีคุณธรรมในการวัดและประเมินผล

2.18 มีการวัดผลการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ ให้ติดต่อกัน เพื่อให้เกิดความสนใจ ตั้งใจเรียนและยังเป็นการวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนไปในตัวด้วย

ครูกับการใช้สื่อเทคโนโลยี

ในยุคปัจจุบันการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด ครูจึงมีบทบาทอย่างมากที่จะต้อง มีความรู้ทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน และรวมทั้งเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถคอยชี้แนะ ดูแล และป้องกันการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนในเรื่องที่ไม่เหมาะสมไม่ควร ทั้งยังต้องพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ใหม่ ๆ ให้นักเรียนที่ถูกต้อง เพราะการศึกษาหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตนั้น มีทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้ที่ดี และไม่ดี ครูจึงต้องควบคุมดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดในการศึกษาหาข้อมูล (อภิชาติ โกวิท, 2558, หน้า 1)

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา จนเกิดภาพความแตกต่างระหว่างประเทศที่มีความพร้อมทาง ICT กับประเทศที่ขาดแคลนที่เรียกว่า Digital divide ในขณะเดียวกันประเทศทั่วโลกต่างมุ่งสร้างสังคมใหม่ให้เป็นสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge based society) จนเกิดภาพความแตกต่างระหว่างสังคมที่สมบูรณ์ด้วยความรู้กับสังคมที่ด้อยความรู้ ที่เรียกว่า Knowledge divide ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา เราเร่งพัฒนาการศึกษาให้การศึกษาไปพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อให้คนไปช่วยพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงเป็นเครื่องมือที่มีพหุคุณภาพสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เช่น ช่วยนำการศึกษาให้เข้าถึงประชาชน (Access) ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องนอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ช่วยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรักษา และการเรียกใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยการเรียนการสอน แต่การให้ความสนใจกับการใช้เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้ของผู้เรียนก็อาจหลงทางได้ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษายึดถือการมีเทคโนโลยีเป็นจุดหมายปลายทางของการศึกษา แทนที่จะยึดถือผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นจุดหมาย ปรากฏการณ์ของการหลงทางจะพบเห็นในการประชาสัมพันธ์ถึงความพร้อมทางระบบคอมพิวเตอร์ การมีเครือข่ายโยงเข้า Internet สะดวก ผู้เรียนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี และมีโอกาสใช้ได้เต็มที่ แต่ในบางสถานศึกษาผู้เรียนอาจใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า ขาดเป้าหมายในการเรียนรู้สาระสำคัญตามหลักสูตรวิชาต่าง ๆ และขาดโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการทางปัญญาอย่างแท้จริง (ปพิชญา สมประสงค์, 2554, หน้า 3-8)

เทคโนโลยีกับการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมี 3 ลักษณะ คือ

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Learning about technology) ได้แก่ เรียนรู้ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ เรียนรู้จนสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ ทำระบบข้อมูลสารสนเทศเป็น สื่อสารข้อมูลทางไกลผ่าน Email และ Internet ได้ เป็นต้น
2. การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (Learning by technology) ได้แก่ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และฝึกความสามารถ ทักษะ บางประการโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ทางโทรทัศน์ที่ส่งผ่านดาวเทียม การค้นคว้าเรื่องที่สนใจผ่าน Internet เป็นต้น

3. การเรียนรู้กับเทคโนโลยี (Learning with technology) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยระบบการสื่อสาร 2 ทาง (Interactive) กับเทคโนโลยี เช่น การฝึกทักษะภาษากับโปรแกรมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความถูกต้อง (Feedback) การฝึกการแก้ปัญหาที่สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นต้น

บทบาทของครูยุคไอที พที่จะสรุปได้ดังนี้

1. สอนโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ คือ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ครูต้องฝึกนิสัยให้นักเรียนรักการเรียนรู้ รักการค้นคว้า และการปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามเหตุและผล
3. ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการสารสนเทศและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
4. ครูต้องสร้างให้นักเรียนเป็นผู้รู้อย่างเท่าทัน เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ครูต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างหลากหลายที่จะชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้

แม้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมาก แต่การอบรมสั่งสอนของครูในด้านคุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีความควบคู่กันไปตลอดเวลาในการช่วยเตรียมให้นักเรียนมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างเหมาะสมกับลักษณะที่เป็นไปในสังคมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วและล้ำสมัยเร็วเช่นกัน ครูจะต้องฝึกให้นักเรียนรักการเรียนรู้ รักการอ่าน ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นมากกว่า ถ้าสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ทางด้านไอที ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมได้แล้วก็จะถือว่า ครูยุคไอทีได้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนานักเรียนแล้ว นอกจากนี้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 3 ลักษณะ คือ

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Learning about technology) ได้แก่ การเรียนรู้ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ เรียนรู้จนสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ ทำระบบข้อมูลสารสนเทศเป็น สื่อสารข้อมูลทางไกลผ่าน Email และ Internet ได้ เป็นต้น
2. การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (Learning by technology) ได้แก่ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ และฝึกความสามารถ ทักษะบางประการ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทางโทรทัศน์ที่ส่งผ่านดาวเทียม การค้นคว้าเรื่องที่สนใจผ่าน Internet เป็นต้น

3. การเรียนรู้กับเทคโนโลยี (Learning with technology) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยระบบการสื่อสาร 2 ทาง (Interactive) กับเทคโนโลยี เช่น การฝึกทักษะภาษา กับ โปรแกรมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความถูกต้อง (Feedback) การฝึกการแก้ปัญหา กับ สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นต้น

ครู และผู้เรียนจัดทำระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านแหล่งข้อมูลสารสนเทศ (Information sources) เป็นตัวเสริมที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณค่าของระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ครูและผู้เรียนควรช่วยกันแสวงหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่มีเนื้อหาสาระตรงกับหลักสูตรหรือสนองความสนใจของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวบรวมแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็น Software ชื่อของ Web Sites รวมถึงการลงทุนจัดซื้อ Software จากแหล่งจำหน่าย การจ้างให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำ หรือจัดทำพัฒนาขึ้นมาเอง โดยครูและนักเรียน

สถานศึกษาจัดศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (Learning resources center) เป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งของศักยภาพของสถานศึกษา ที่จะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ปกติมักนิยมจัดไว้เป็นส่วนหนึ่งของห้องสมุด จนเกิดคำศัพท์ว่าห้องสมุดเสมือน (Virtual library) หรือ E-Library จะมีคุณประโยชน์ในการมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้าในวิทยาการสาขาต่าง ๆ ทั้งในลักษณะสื่อสำเร็จ เช่น Software แถบบันทึก วีดิทัศน์ รวมถึง CD-Rom และ CAI หรือ ชื่อ Web Sites ต่าง ๆ ซึ่งควรจัดทำระบบ Catalog และดัชนี ให้สะดวกต่อการสืบค้น

ดังนั้น ครูจึงมีความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวและประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนด้วย เพราะการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรนั้นขึ้นอยู่กับครูผู้สอน แนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 106) จะต้องอาศัยครูเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยครูผู้สอนจึงมีความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนงานแนะแนว ซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถในหน้าที่หลักด้านการสอนตามหลักสูตร รวมทั้งให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ถ้าครูไม่มีการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ใช้สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ฝึกให้เด็กได้แสดงความรู้ด้วยตนเอง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน นั่นคือ ปัจจัยด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวด้วยเช่นกัน

แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศโรงเรียน

โรงเรียนจัดเป็นองค์การทางการบริการ ที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์การทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จัดระเบียบบุคคลเช่นเดียวกับผู้บริหารองค์การอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยมีการแบ่งสรรหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่รวมกัน ทำให้สำเร็จโดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่ได้รับผลงานและ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารมิได้อยู่ที่การมีอำนาจบังคับ แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญมาก ปัจจัยหนึ่งคือ ความสามารถในการจัดการ ในอันที่จะสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดี ลักษณะ การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน มากำหนดนโยบาย ในการ แก้ปัญหาและพัฒนางาน การมอบหมายงานหรือการสั่งการ ก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา อย่างแจ่มชัด เหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามช่วยเหลือถามไถ่ ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการให้มีหลาย ๆ รูปแบบ ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน (นิศากร สนศิริ, 2554, หน้า 15)

การสร้างบรรยากาศโรงเรียน มีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษา แก่นักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ธเนศ ขำเกิด (2543, หน้า 36-39) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นภาพรวมของความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ อบอุนใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ หากต่อการแบ่งประเภทได้

1. บรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่มีอยู่ในบริเวณโรงเรียน
2. บรรยากาศด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งใน

และนอกห้องเรียน

3. บรรยากาศด้านการบริหาร ได้แก่ สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียน

ให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

บรรยากาศการบริหาร ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกัน จะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตการทำงานในโรงเรียนก็จะมีความสุข

บรรยากาศการบริหารที่ควรแก่การสร้างเสริมให้สมาชิกทุกคนอยู่ร่วมกัน และทำงานด้วยความสุข คือ บรรยากาศแบบเปิด (The open climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศแห่งการให้เกียรติแก่กันและกัน เชื่อถือไว้วางใจกัน เห็นอกเห็นใจ เกรงใจ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สมาชิกมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง มีความรู้สึกอบอุ่นใจ รัก ผูกพัน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของสูง การทำงานเน้นที่ความพึงพอใจในงานมากกว่าผลงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมากกว่าการใช้คำสั่ง หรือการควบคุม กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ สิ่งชีวิตบรรยากาศการบริหารที่ดี ได้แก่

1. ทีมงานบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำและแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบเปิด
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรภายนอกที่มาเยือนเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากัน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การนั้นคือครู ดังนั้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ย่อมมีผลทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลไปยังประสิทธิผลงานแนะแนวอีกด้วย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ในส่วนของแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งพอจะใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบหรืออ้างอิง กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 456-457) ได้สรุป องค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ
2. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในความรู้สึก เจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดองค์การ อำนาจการตัดสินใจภายในองค์การการแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐานและการบริหารงาน ระบบขององค์การ ความมั่นคง

3. องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เป็นต้นว่า ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กร วิธีการในการควบคุม การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเรียนรู้ และการเข้าสังคมของ สมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ และอำนาจ

4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ บริเวณความร่มรื่น

5. องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตาม การติดต่อประสานงาน อย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร

ฮอย และมิสเคิล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 137-139) ให้ความหมายว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เมื่อพฤติกรรมเหล่านี้มารวมกันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรของหน่วยงานนั้น ๆ

ฮัลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft, 1966, pp. 150-151) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาจะประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยแยกเป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับ

1. พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา มี 4 มิติ คือ

1.1 มิติขาดความผูกพัน หมายถึง แนวโน้มในการทำงานของบุคลากรที่ทำไปตามกระบวนการ ขาดความผูกพันงาน

1.2 มิติอุปสรรค หมายถึง บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารมอบหมายงานประจำให้มากเกินไป มอบหมายงานคณะกรรมการและงานอื่นๆ จนบุคลากรมีความรู้สึกที่ว่า “มีงานที่ไม่จำเป็น ต้องทำ” จำนวนมาก

1.3 มิติขวัญ หมายถึง ขวัญกำลังใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจทางสังคมของบุคลากร

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมผู้บริหาร มี 4 มิติ คือ

2.1 มิติห่างเหิน หมายถึง ผู้บริหารวางตนเป็นนาย ไม่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การสื่อสารใช้เอกสาร และไม่ใกล้ชิดเป็นกันเองกับบุคลากร

2.2 มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ผู้บริหารนึกแต่คิดตามอย่างใกล้ชิด รวมทั้งสั่งการให้ปฏิบัติงานโดยไม่ฟังความคิดเห็นของบุคลากร

2.3 มิติกรุณาปราณี หมายถึง ความอบอุ่น ความเป็นมิตรของผู้บริหาร ให้ความช่วยเหลือและกระทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับบุคลากรตามโอกาส

2.4 มิติเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารให้ความพยายามที่จะยกระดับองค์การ โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร

สตีเยอร์ส (Steers, 1977, pp. 104-109) สรุปว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การในการพัฒนางาน ให้ประสบความสำเร็จ เพราะ

1. บรรยากาศในโรงเรียนเป็นการรับรู้ของบุคลากรและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

2. การที่บรรยากาศโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบนั้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมาย

3. แม้ว่าบรรยากาศโรงเรียนจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม การขาดงานของบุคลากรไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฮอย และคโลฟเวอร์ (Hoy & Clover, 1986, pp. 93-110) ซึ่งได้บรรยากาศโรงเรียนพบว่า

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายภาระหน้าที่ให้กับครู มากจนเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่องานสอนและพฤติกรรมครูมี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับ ในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

3.2 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ

3.3 พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

ในขณะที่ ลิตวิน และสทริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) ยังจำแนกองค์ประกอบ ของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ปัจจัย ออกเป็นมิติบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ

1. มิติโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสาร ตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน

4. มิติความเสี่ยงภัย (Risk taking) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน องค์การ

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์การในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

6. มิติสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งระดับบนและระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard setting) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อม ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหา การปล่อยปละละเลยหรือการ ไม่สนใจในปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในองค์การ

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อม ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การนั้นคือครู โดยเฉพาะครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวโดยตรง ดังนั้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ย่อมมีผลทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลไปยังประสิทธิผลงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปราณี ดันติตระกูล (2556, หน้า 212) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้ง 5 บริการ ภาพรวมและแต่ละงานบริการอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ งานการบริการให้คำปรึกษา งานการบริการจัดวางตัวบุคคล งานการบริการติดตามผล งานการบริการสนเทศ และงานการบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ ในส่วนของการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของการควบคุมงานแนะแนวโรงเรียนพบว่า ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนทั้งบริการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุรางค์ ไชยสงคราม (2557, หน้า 152) พบว่า การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมและด้านบริการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน และด้านบริการจัดวางตัวบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ ด้านบริการสำรวจข้อมูลด้านบริหารสารสนเทศ และด้านบริการติดตามและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญญา จูเจริญ (2556, หน้า 82) พบว่า ปัญหาดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาจำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถัดมาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุดท้ายจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อลิษา สุขุมพันธ์ (2555, หน้า 86-87) ได้ทำการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การศึกษาและการอบรมการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .67 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

รัตนพร บรรจง (2554, หน้า 92-94) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูในตำแหน่งครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการให้คำปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เริ่มตั้งแต่ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านบริการสนเทศ ด้านจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการให้คำปรึกษา

นิศากร สนศิริ (2554, หน้า 54-55) พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุม และเมื่อทำการวิเคราะห์จำแนกแยกตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่งครูผู้สอนและอายุราชการ พบว่า ลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุมเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีมิติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ มิติขาดความสามัคคี มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน

มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอนพบว่า มิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี และเมื่อจำแนกตามอายุราชการของครูผู้สอน พบว่า มิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มิติขาดความสามัคคี มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง

ชาติรี ตรีภาค (2554) ได้ศึกษา ปัญหาของกระบวนการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแนะแนว ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก รวมทั้งเปรียบเทียบปัญหาของกระบวนการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนา เมืองจินดา (2553, หน้า 79) ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยสรุปผลได้ว่า ความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 174) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับจากค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการสื่อสาร และด้านความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 100-101) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ทั้ง 3 ด้าน

โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เขาวนา อมรสงเจริญ (2553, หน้า 58) พบว่า การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำเพชร ศิริบุรณ์ (2553, หน้า 136) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาราชธานีเขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมจากความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุลาราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

นิรมล วิบูลมมงคล (2551, หน้า 148-149) ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการปฏิบัติงานแนะแนวครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ชฎาลักษณ์ ปาลี (2551, หน้า 74) ได้ศึกษา ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียน ของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านปาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องการมากที่สุดในเรื่องให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านส่วนตัว ครอบครัว การศึกษา และด้านบุคลิกภาพ ในขณะที่ครูมีความต้องการข้อมูลที่เที่ยงตรงและชัดเจน

นฤมล จันทนิยม (2550, หน้า 70-71) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานเสนอฝ่ายบริหารด้านการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการและด้านการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติงานแนะแนว นอกจากนี้ยังพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ งานการจัดวางตัวบุคคล งานการบริการสนเทศ งานการบริการติดตามประเมินผล งานการรวบรวมข้อมูลนักศึกษารายบุคคล และงานบริการให้คำปรึกษา และการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำริญู จิตรหลัง (2550, หน้า 150) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพึงส่งเสริมบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหรือข้อเสนอแนะจากครูให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้ครูมีความผูกพันกับองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ชุลีกร แก้วระยับ (2548, หน้า 123-124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว คือ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน สภาพการกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกรอบรม

จารึก โยทัยเที่ยง (2548, หน้า 100-103) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานแนะแนว มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ด้านการเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการ

แนะแนว ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว และ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล มีความคิดเห็นในระดับมาก

พินรัตน์ แสงธรรมวรคุณ (2547, หน้า 102) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า การบริหารงานแนะแนวและการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ นอกจากนี้การบริหารงานแนะแนวภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลเสนอต่อ ฝ่ายบริหารและการปฏิบัติตามแผนส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา

เฉลิมพล มุลาภิ (2547, หน้า 111) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ได้คัดเลือก ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์จากทุกปัจจัยได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัย ด้านนักเรียน (X_3) ปัจจัยด้านครู (X_2) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_6) และปัจจัยด้านสถานประกอบการ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ปัจจัย .68 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.70 และมีสมการพยากรณ์การบริหาร งานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ในรูปคะแนนดิบ

ขนิษฐา บุญศิริ (2546, หน้า 62) ได้ศึกษา กระบวนการบริหารงานแนะแนวของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมและด้านการสนับสนุน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับ ปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียน และความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรุณ รัตนธรรมวัฒน์ (2545, หน้า 62) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแนะแนว สถานศึกษาสังกัดกรม อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านบริการสนเทศของงานแนะแนวอยู่ใน ระดับมาก สืบเนื่องจากนโยบายต้องการให้มีการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับรู้ ข่าวสารของสถานศึกษาและปรับตัวได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีความรู้ข้อมูลด้านการศึกษา และการก้าวเข้าสู่โลกของอาชีพ

งานวิจัยต่างประเทศ

อลิซาเบท (Elizabeth, 2011, p. 92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อประเมินสภาพของการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรบี พบว่า โรงเรียนมีโครงการเพื่อจัดบริการให้คำปรึกษาและการแนะแนวอาชีพที่แตกต่างกัน มีการจัดเตรียมครูที่ทำหน้าที่บริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแต่ยังไม่มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการบริการแนะแนวอาชีพอย่างเพียงพอ และยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ

Concha (2006, pp. 242-244) ได้วิจัยเรื่อง การแนะแนวและการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและการศึกษาด้านอารมณ์ ผลวิจัยพบว่า การศึกษาด้านอารมณ์อาจมีอยู่ในแนวคิดของอารมณ์ทฤษฎีอารมณ์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษา การศึกษาด้านจิตวิทยา การศึกษาด้านสุขภาพและทักษะทางสังคม เป็นต้น

ตั้ง (Tang, 2003, p. 812) ได้ศึกษา ความตระหนักของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนด้านการเตรียมความพร้อมตามสภาพความเป็นจริงกับเวลาที่ได้รับมอบให้ใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปใจความได้ดังนี้ในการให้คำปรึกษาทั้งหมด 17 ด้าน ผู้ที่ให้คำปรึกษาในรัฐมิสซิสซิปปีได้แนะนำให้มีการขยายเวลาทั้งหมด 14 ด้านซึ่งสามารถสรุปแยกเป็นสองประเด็นหลักคือเพิ่มเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพิ่มเวลาที่ใช้ในการแนะแนวเกี่ยวกับการเลือกสายอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน

บารอน (Barron, 2003, p. 4229) ได้ศึกษาและสำรวจ ความตระหนักและการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการแนะแนวและการให้คำปรึกษาและครูแนะแนวในอลาบามา พบว่า ครูแนะแนวที่มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานขั้นต่ำมีความแตกต่างกันในการสนับสนุนส่งเสริมมาตรฐาน 7 ใน 27 มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่ตอบว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว ไม่มีความแตกต่างในนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและไม่ทราบเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งประสบการณ์ระดับการศึกษาและที่ตั้งโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกันในนัยสำคัญ

คลิก (Click, 1991, pp. 3261-3263) ได้ศึกษา ทักษะของอาจารย์ใหญ่ จำนวน 475 คน และครูผู้ให้คำปรึกษา จำนวน 148 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐเท็กซัสระหว่างปี 1969-1970 ผลการวิจัยพบว่า ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูที่ปรึกษามีทัศนคติตรงกัน คือ การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาแก่ครูและผู้ปกครองมีความสำคัญมาก ในส่วนการให้บริการสนเทศทางด้านอาชีพ การวางแผนด้านหลักสูตรการเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาด้านร่างกาย พบว่า ไม่ใช่หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา นอกจากนี้หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือ

การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล การวางตัวนักศึกษาเป็นรายบุคคล และการให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาที่มีปัญหาร้ายแรง สุดท้ายงานบริการแนะแนวควรได้รับการปรับปรุงขยายผลในโรงเรียน ให้มากขึ้น

อาครี และมาร์ควิส (Acree & Marguis, 1975, p. 281) ได้ศึกษา เจตคติและการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริการแนะแนวของครูใหญ่ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำรัฐเทนเนสซี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการบริการแนะแนวไม่สำเร็จ เพราะว่า โรงเรียนไม่มีผู้ให้คำปรึกษาเต็มเวลา นอกจากนี้งบประมาณสำหรับใช้ในโครงการแนะแนว ที่โรงเรียนได้รับยังน้อยมาก ครูใหญ่มีความเห็นว่า บริการแนะแนวในโรงเรียนมัศึกษามีคุณค่า มาก เพราะฉะนั้นแต่ละโรงเรียนควรมีครูแนะแนวที่ได้รับการฝึกอบรมระดับชั้นปริญญา บริการที่ ครูใหญ่อยากให้โครงการแนะแนว คือ การให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนตามความต้องการ ของนักเรียน การปรับปรุงรายวิชาของโรงเรียน และการฝึกอบรมครูประจำการและงานแนะแนว จะดำเนินได้ดีถ้าครูใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการบริการแนะแนว

รอตซาเฟอร์ (Rottschafer, 1972, p. 1448-A) ได้ศึกษา สภาพและขอบข่ายของบริการ แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ สมาคมคริสเตียนแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ทุกคน ให้ความสำคัญของการบริการแนะแนว และพยายามที่จะสนับสนุนให้โครงการนี้สมบูรณ์มีโรงเรียน ที่มีครูแนะแนวสามารถดำเนินงานได้เต็มเวลา 25% ไม่ได้เตรียมตัวทางวิชาการเพื่อรับผิดชอบ ในงานจัดบริการแนะแนว ทศนคติของครูใหญ่ ครูแนะแนวและครูที่มีโครงการแนะแนว ในโรงเรียนไม่ต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู รวมทั้งปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาอย่างมาก เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน จะต้องช่วยเหลือ ให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี รู้จักเลือกและตัดสินใจได้อย่างฉลาดและเหมาะสม ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้าน การเรียน ด้านอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ รู้จักวางแผนในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ อีกทั้งสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อน การบริหารงานแนะแนวและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนให้มีประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 609 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดและจำนวนโรงเรียน แล้วจึงทำสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนครูแนะแนว	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูที่ปรึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
	<i>N</i>	<i>n</i>	<i>N</i>	<i>n</i>
ขนาดใหญ่				
- สระแก้ว	5	5	107	39
- วังน้ำเย็น	4	4	70	24
- อรัญประเทศ	5	5	102	36
รวม	14	14	279	99
ขนาดกลาง				
- วังสมบูรณ์วิทยาคม	2	2	33	11
- คลองหาดพิทยาคม	2	2	39	14
- คลองน้ำใสวิทยาคาร	1	1	25	9
- ตาพระยา	2	2	43	16
- ท้าพะยาพิทยา	2	2	36	13
- ท้าราชวิทยา	1	1	25	9
- ท่าเกษมพิทยา	2	2	33	11
รวม	12	12	234	83
ขนาดเล็ก				
- วังไพรวิทยาคม	1	1	11	3
- วังหลังวิทยาคม	1	1	22	8
- ร่มเกล้าวัฒนานครฯ	1	1	19	6
- ชับม่วงวิทยา	1	1	14	5
รวม	4	4	66	22
รวมทั้งหมด	30	30	579	204

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 80 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ศึกษาและการอบรมด้านงานแนะแนว ระยะเวลาปฏิบัติงานแนะแนว ในโรงเรียน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยแบบสอบถามนี้มุ่งวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของ เอลิมพล มุลาตี (2547, หน้า 7) โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 13) และ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 14) ได้ทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ยึดตามแนวคิดของ ลิตวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) แบบสอบถามพัฒนามาจากรัตนา เมืองจินดา (2553, หน้า 100-105) และปราณี ดันติตระกูล (2556, หน้า 228-240) ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) โดยกำหนดช่วงน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับปัจจัย/ การบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับปัจจัย/ การบริหาร อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปัจจัย/ การบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับปัจจัย/ การบริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับปัจจัย/ การบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว แบบสอบถามนี้มุ่งวัดระดับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านบริการให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการติดตามและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ นฤมล จันทนิยม (2550, หน้า 99-107)

และ รัตนพร บรรจง (2554, หน้า 120 -125) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้วัดประสิทธิผลของงานแนะแนว ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวและประสิทธิผลงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน
2. สรุปรอบแนวคิด ขอบเขตของการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ นฤมล จันทร์นิม (2550, หน้า 99-107) รัตนพร บรรจง (2554, หน้า 120-125) รัตนา เมืองจินดา (2553, หน้า 100-105) เฉลิมพล มุลาดี (2547, หน้า 161-164) และโสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 13) โดยยึดตามแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 20)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา และความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความเหมาะสมของเนื้อหา

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความเหมาะสมของเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม รองศาสตราจารย์ประจำ
ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.3 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.5 นายวิชัย ภาวะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไพโรวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว
2. นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC ได้ค่าระหว่าง .60-1.00 จากนั้นผู้วิจัย
ได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
(Try out) กับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ดังนี้
- 3.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง
คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation) แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหาร
งานแนะแนวได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .77-.90 ปัจจัยด้านครูได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ระหว่าง .66 -.93 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนได้ค่าระหว่าง .70-.87 และแบบสอบถาม
ประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.87
- 3.2 หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ
ครอนบาร์ค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ปัจจัยด้านครูได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ปัจจัยด้านบรรยากาศ
โรงเรียนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามประสิทธิผลของงานแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามบางส่วนผ่านทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.29
3. นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์และลงรหัส (Coding) เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อทราบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกณฑ์ของการแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ย ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 22-25) มีรายละเอียดดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ปัจจัย/ ประสิทธิผลงานแนะแนวอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence)
 - 2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Item-total Correlation) ซึ่งการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถาม (X) กับคะแนนรวมของคำถามอื่นที่เหลือ (Y) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538, หน้า 85-86)
 - 2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

3. สถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแนวคิดของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 44) ดังนี้

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.00-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) ปัจจัยครู (TE) และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (CL) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยดังนี้

4.1 Normality ประชากรมีการแจกแจงปกติ ตรวจสอบโดยดูกราฟ หรือใช้ Kolmogorov-smirnov Test

4.2 Multicollinearity เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณของตัวแปรทำนายในแต่ละตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยที่ตัวแปรทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity และพิจารณาจากค่าความทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า .10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Kleinbaum, 1998, pp. 241-242)

4.3 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการทำนาย ตรวจสอบจากความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Assumption of autocorrelation) จากการเปิดตารางค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (พรทิพย์ จักขุทิพย์ และกาญจน์ลิน พรหมมายนต์, 2554, หน้า 24-25) สรุปค่าได้ดังนี้

มีค่าใกล้ 2 นั่นคือ มีค่าในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเป็นอิสระกัน

มีค่าน้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอยู่ในทิศทางบวก

มีค่ามากกว่า 2.5 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร
อยู่ในทิศทางลบ

มีค่าใกล้ 0 หรือมีค่าใกล้ 4 แสดงว่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร
มีความสัมพันธ์กันมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์และลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนดิบของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b_0	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	แทน ความน่าจะเป็น (Probability)
AD	แทน ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว
TE	แทน ปัจจัยด้านครู
CL	แทน ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

Y	แทน ประสิทธิภาพงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน
Y_1	แทน ด้านบริการรวบรวมข้อมูล
Y_2	แทน ด้านบริการสารสนเทศ
Y_3	แทน ด้านบริการให้คำปรึกษา
Y_4	แทน ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล
Y_5	แทน ด้านบริการติดตามและประเมินผล
\hat{Y}	แทน สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในรูปคะแนนดิบ
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ร้อยละการพยากรณ์ แทน ค่าร้อยละของความแปรปรวนตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลร่วมกัน
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความแปรปรวนในตัวแปรเกณฑ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 4 สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ดังปรากฏในตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียน	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว	3.46	0.38	ปานกลาง	3
2. ด้านครู	3.67	0.47	มาก	2
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน	3.89	0.41	มาก	1
รวม	3.67	0.38	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านครู และด้านการบริหารงานแนะแนว ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแนะแนว

ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาทางงานแนะแนว ของสถานศึกษา	3.69	0.61	มาก	3
2. การวิเคราะห์สภาพความพร้อมการดำเนินงาน แนะแนวของสถานศึกษา	3.67	0.71	มาก	5
3. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครอบคลุม จุดมุ่งหมายของการแนะแนว	3.76	0.75	มาก	2
4. การจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนึงถึง การจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วน	3.36	0.64	ปานกลาง	15
5. การวางแผนพัฒนาบุคลากรแนะแนวไว้ อย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและต่อเนื่อง	3.11	0.62	ปานกลาง	16
6. การคัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานแนะแนว อย่างเหมาะสม	3.18	.53	ปานกลาง	17
7. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการแนะแนวอย่างเหมาะสม	3.09	0.59	ปานกลาง	18
8. การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ	3.06	0.59	ปานกลาง	20
9. การประชุมคณะทำงานแนะแนวเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี	3.67	0.67	มาก	4
10. การกำหนดโครงการ/ งาน/ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การแนะแนว	3.63	0.65	มาก	6
11. การกำหนดนโยบายการแนะแนวที่สอดคล้องกับ นโยบายหลักของโรงเรียน	3.83	0.70	มาก	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
12. การกำหนดโครงสร้างงานแนะแนว ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	3.53	0.69	มาก	12
13. การจัดปฏิทินแนะแนวของโรงเรียนที่ชัดเจน	3.50	0.78	มาก	13
14. การดำเนินการตามโครงการ/ งาน/ กิจกรรมให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.60	0.67	มาก	7
15. การให้ครูแนะแนวมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.07	0.57	ปานกลาง	19
16. การกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	3.54	0.69	มาก	10
17. การให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนว	3.54	0.74	มาก	11
18. การจัดทำปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน	3.57	0.65	มาก	8
19. การใช้เครื่องมือในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว	3.55	0.69	มาก	9
20. การมุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานแนะแนวด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)	3.42	0.64	ปานกลาง	14
รวม	3.46	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแนะแนวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการแนะแนว และการวิเคราะห์สภาพปัญหางานแนะแนวของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว

ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหางานแนะแนว ของสถานศึกษา	3.69	0.61	มาก	2
2. การวิเคราะห์สภาพความพร้อมการดำเนินงาน งานแนะแนวของสถานศึกษา	3.67	0.71	มาก	3
3. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครอบคลุม จุดมุ่งหมายของการแนะแนว	3.76	0.75	มาก	1
4. การจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนึงถึง การจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วน	3.36	0.64	ปานกลาง	4
รวม	3.62	0.37	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัด
โครงสร้างองค์กรแนะแนวโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดทำแผนปฏิบัติงาน
แนะแนว โดยคำนึงถึงการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วนอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ
สถานศึกษาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการแนะแนว การวิเคราะห์สภาพปัญหางานแนะแนว
ของสถานศึกษา และการวิเคราะห์สภาพความพร้อมการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา
ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว

ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรแนะแนวไว้อย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและต่อเนื่อง	3.11	0.62	ปานกลาง	2
2. การคัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานแนะแนวอย่างเหมาะสม	3.18	0.53	ปานกลาง	1
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการแนะแนวอย่างเหมาะสม	3.09	0.59	ปานกลาง	3
4. การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ	3.06	0.59	ปานกลาง	4
รวม	3.10	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การคัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานแนะแนวอย่างเหมาะสม การวางแผนพัฒนาบุคลากรแนะแนวไว้อย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการแนะแนวอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว

ด้านการจัดทำแผนพัฒนา และ การส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การประชุมคณะทำงานแนะแนวเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี	3.67	0.67	มาก	3
2. การกำหนดโครงการ/ งาน/ กิจกรรม ให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การแนะแนว	3.63	0.65	มาก	4
3. การกำหนดนโยบายการแนะแนวที่สอดคล้องกับ นโยบายหลักของโรงเรียน	3.83	0.70	มาก	1
4. การกำหนดโครงสร้างงานแนะแนว ที่เหมาะสมกับ สภาพของโรงเรียน	3.53	0.69	มาก	2
รวม	3.66	0.37	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริมจัดหลักสูตรแนะแนว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดนโยบายการแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน การกำหนดโครงสร้างงานแนะแนว ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน และการประชุมคณะทำงานแนะแนวเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการปฏิบัติตามแผน

ด้านการปฏิบัติตามแผน	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดปฏิทินแนะแนวของโรงเรียนที่ชัดเจน	3.50	0.78	มาก	3
2. การดำเนินการตามโครงการ/ งาน/ กิจกรรม ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.60	0.67	มาก	1
3. การให้ครูแนะแนวมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.07	0.57	ปานกลาง	4
4. การกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่ กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	3.54	0.69	มาก	2
รวม	3.44	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการปฏิบัติ
ตามแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการให้ครูแนะแนว
มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การดำเนินการตามโครงการ/ งาน/ กิจกรรม ให้เป็นไปตาม
เป้าหมายที่กำหนด การกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ
และการจัดปฏิทินแนะแนวของโรงเรียนที่ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการติดตามและประเมินผล

ด้านการติดตามและประเมินผล	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนว	3.54	0.74	มาก	3
2. การจัดทำปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว อย่างชัดเจน	3.57	0.65	มาก	1
3. การใช้เครื่องมือในการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานแนะแนว	3.55	0.69	มาก	2
4. การมุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานแนะแนว ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)	3.42	0.64	ปานกลาง	4
รวม	3.51	0.63	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านการติดตาม
และประเมินผลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงาน
แนะแนว ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ การจัดทำปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว
อย่างชัดเจน การใช้เครื่องมือในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว
และลำดับสุดท้ายการให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลงานแนะแนว ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านครู โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านครู	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับ หลักสูตร	3.39	0.72	ปานกลาง	8
2. การพัฒนาเลือกวิธีใช้การสอนได้อย่างเหมาะสมกับ เนื้อหาหลักสูตร	3.43	0.63	ปานกลาง	7
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.37	0.69	ปานกลาง	9
4. การจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม	3.29	0.64	ปานกลาง	10
5. การพัฒนาเลือกใช้อุปกรณ์การสอนได้ อย่างเหมาะสม	3.80	0.65	มาก	6
6. การจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียน ที่มีปัญหาทางการเรียน	3.87	0.60	มาก	3
7. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.55	มาก	2
8. การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นไปตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	3.86	0.62	มาก	4
9. การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน	3.84	0.63	มาก	5
10. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตร	3.98	0.47	มาก	1
รวม	3.67	0.47	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และการจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน	<i>n</i> =230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจมากกว่าการควบคุมหรือการสั่งการ	3.92	0.58	มาก	4
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับครูในโรงเรียน	3.83	0.46	มาก	8
3. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อครูอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.53	มาก	5
4. ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ครู	4.04	0.56	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในโรงเรียน	3.98	0.51	มาก	3
6. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.56	มาก	7
7. ครูมีความภาคภูมิใจยินดีอุทิศตนเพื่อโรงเรียนของท่าน	4.00	0.63	มาก	2
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความยินดีเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	3.80	0.60	มาก	9
9. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา	3.87	0.62	มาก	6
10. ความสนุกและพึงพอใจในการทำงานภายใต้บรรยากาศที่ดี	3.73	0.57	มาก	10
รวม	3.89	0.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยในสามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร เอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ครู ครูมีความภาคภูมิใจยินดีอุทิศตนเพื่อโรงเรียนของท่าน และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในโรงเรียน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ดังปรากฏในตารางที่ 12-17

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิผลงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบริการรวบรวมข้อมูล	3.78	0.53	มาก	2
2. ด้านบริการสารสนเทศ	3.77	0.50	มาก	4
3. ด้านบริการให้คำปรึกษา	3.57	0.49	มาก	5
4. ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล	3.78	0.50	มาก	1
5. ด้านบริการติดตามและประเมินผล	3.77	0.49	มาก	3
รวม	3.74	0.45	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการติดตามและประเมินผล ด้านบริการสารสนเทศ และด้านบริการให้คำปรึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล

ด้านบริการรวบรวมข้อมูล	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดทำระเบียบสะสมและจัดเก็บข้อมูล ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ ให้เป็นปัจจุบัน	3.79	0.66	มาก	4
2. การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการทำงานพิเศษนอกสถานศึกษา โดยถือเป็น ความลับ	3.69	0.59	มาก	8
3. การจัดเก็บข้อมูล สํารวจปัญหาและความต้องการ ของนักเรียนในการเลือกประกอบอาชีพ	3.77	0.61	มาก	6
4. การอำนวยความสะดวกที่รวดเร็วในการค้นข้อมูล นักเรียน	3.79	0.66	มาก	5
5. ความสะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูลนักเรียน	3.84	0.62	มาก	2
6. การรักษาความลับของข้อมูลนักเรียน	3.80	0.60	มาก	3
7. การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการรวบรวม ข้อมูล	3.89	0.64	มาก	1
8. การจัดทำเครื่องมือทดสอบนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูล	3.75	0.60	มาก	7
รวม	3.78	0.53	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วด้านบริการรวบรวมข้อมูล
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก
ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล ความสะดวกรวดเร็ว
ในการค้นหาข้อมูลนักเรียน และการรักษาความลับของข้อมูลนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ

ด้านบริการสารสนเทศ	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดทำเอกสารข้อมูลและข้อสนเทศ ด้านการศึกษาและอาชีพที่ทันสมัย หลากหลาย เพียงพอ ต่อความต้องการ	3.87	0.63	มาก	2
2. การจัดหาและรวบรวมข้อมูลข้อสนเทศ ให้เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และสะดวกต่อการใช้งานของนักเรียน ตามความถนัดและความสนใจ	3.83	0.57	มาก	6
3. การนำเสนอข้อสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการ เสียงตามสาย แผนภูมิงานแนะแนว และประชาสัมพันธ์ให้บริการทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน	3.76	0.55	มาก	7
4. การเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหา สถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนวด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.60	มาก	1
5. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สถาบันต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนนักเรียน ที่กำลังจะจบการศึกษา	3.85	0.59	มาก	4
6. การจัดโครงการปัจฉิมนิเทศ	3.30	0.66	ปานกลาง	8

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านบริการสารสนเทศ	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
7. ความร่วมมือจากวิทยากรในห้องเรียน ในการให้ข้อมูลแก่นักเรียน	3.86	0.61	มาก	3
8. การศึกษาและติดตามความสนใจหรือความต้องการ เรียนรู้ของนักเรียน	3.84	0.64	มาก	5
รวม	3.77	0.50	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดโครงการปัจฉิมนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหาสถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนวด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การจัดทำเอกสารข้อมูลและข้อสนเทศ ด้านการศึกษาและอาชีพที่ทันสมัย หลากหลาย เพียงพอ ต่อความต้องการ และความร่วมมือจากวิทยากรในห้องเรียนในการให้ข้อมูลแก่นักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา

ด้านบริการให้คำปรึกษา	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งบันทึกอย่างเป็นระบบและเก็บไว้ เป็นหลักฐาน	3.34	0.74	ปานกลาง	7
2. ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ สำหรับบริการ ให้คำปรึกษาที่เพียงพอ	3.37	0.61	ปานกลาง	5
3. การจัดทำห้องให้คำปรึกษาหรือมุมให้คำปรึกษา และทางเว็บไซต์ (E-mail) จัดทำตารางสำหรับ บริการให้คำปรึกษาเป็นรายกรณี	3.37	0.71	ปานกลาง	6
4. การติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อทราบ ความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษาแล้ว	3.31	0.67	ปานกลาง	8
5. การประสานงานกับหน่วยงานด้านการจ้างงาน เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการหารายได้ระหว่างเรียน และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	3.80	0.64	มาก	3
6. ความเพียงพอของครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม	3.88	0.64	มาก	1
7. ความเพียงพอของเวลาในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นรายบุคคล	3.74	0.53	มาก	4
8. ความร่วมมือจากครูอื่น ๆ ในการให้คำปรึกษา เป็นกลุ่มตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน	3.82	0.58	มาก	2
รวม	3.57	0.49	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ในสามลำดับแรก ได้แก่ ความเพียงพอของครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มความร่วมมือจากครู

อื่น ๆ ในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน และ
การประสานงานกับหน่วยงานด้านการจ้างงานเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการหารายได้ระหว่างเรียน
และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล

ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดให้มีเครื่องมือสำรวจความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียนที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ	3.88	0.67	มาก	2
2. การจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างระบบ ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม	3.30	0.67	ปานกลาง	8
3. นักเรียนสามารถเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือก สายการเรียน การเข้ากลุ่ม และกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ ที่สนใจ	3.85	0.59	มาก	5
4. การจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เหมาะสม	3.91	0.62	มาก	1
5. การจัดหาทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์	3.83	0.57	มาก	6
6. การจัดวางตัวนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพในสถาน ประกอบการต่าง ๆ	3.87	0.50	มาก	3
7. การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนให้ได้รับประทานอาหาร กลางวันในราคาถูกร้อยกเว้นไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	3.87	0.61	มาก	4
8. การแนะนำนักเรียนเลือกแผนการเรียนให้เหมาะกับ ความถนัดและความสามารถของตนเอง	3.78	0.63	มาก	7
รวม	3.78	0.50	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างไรระบบ ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษา ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในสามลำดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กับนักเรียนที่เหมาะสม การจัดให้มีเครื่องมือสำรวจความสนใจ ความต้องการของนักเรียนที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ และการจัดวางตัวนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพในสถานประกอบการต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล

ด้านบริการติดตามและประเมินผล	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล				
การปฏิบัติงานแนะแนวในทุกบริการ	3.30	0.66	ปานกลาง	8
2. การบันทึกผลการติดตามและประเมินผล				
การปฏิบัติงานแนะแนวไว้เป็นหลักฐาน				
และเป็นระบบอย่างชัดเจน	3.75	0.60	มาก	7
3. การดำเนินการติดตามผล นักเรียนที่จบการศึกษา				
ไปแล้วอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	3.82	0.60	มาก	4
4. การนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผล				
ไปวางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนา และปรับปรุง				
การปฏิบัติงาน	3.89	0.64	มาก	2
5. ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการติดตามผล	3.81	0.54	มาก	5
6. ความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครูในการ				
ติดตามผล	3.87	0.55	มาก	3

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านบริการติดตามและประเมินผล	<i>n</i> = 230		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
7. ความชัดเจนของแบบฟอร์มเพื่อการติดตามประเมินผล	3.93	0.63	มาก	1
8. ความรับผิดชอบของทีมงานต่อหน้าที่ในการติดตามประเมินผล	3.80	0.58	มาก	6
รวม	3.77	0.50	มาก	

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานแนะแนวในทุกบริการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ในสามลำดับแรก ได้แก่ ความชัดเจนของแบบฟอร์มเพื่อการติดตามประเมินผล การนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผลไปวางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงาน และความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครูในการติดตามผล ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยาภาคโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ดังปรากฏในตารางที่ 18-23

ตารางที่ 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู
และด้านบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน (Y)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.596**	.000	ปานกลาง
2. ด้านครู (TE)	.599**	.000	ปานกลาง
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.629**	.000	ค่อนข้างสูง
รวม	.608**	.000	ค่อนข้างสูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์
ต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศ
โรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .596-.629 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ
ปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียน
กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการรวบรวมข้อมูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ด้านบริการรวบรวมข้อมูล (Y ₁)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.677**	.000	ค่อนข้างสูง
2. ด้านครู (TE)	.836**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.917**	.000	สูง
รวม	.810**	.000	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .677-.917 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียน กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการสารสนเทศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ด้านบริการสารสนเทศ (Y_2)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.477**	.000	ปานกลาง
2. ด้านครู (TE)	.531**	.000	ปานกลาง
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.552**	.000	ปานกลาง
รวม	.520**	.000	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .477-.552 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียน กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการให้คำปรึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ด้านบริการให้คำปรึกษา (Y_3)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.564**	.000	ปานกลาง
2. ด้านครู (TE)	.264**	.000	ต่ำ
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.256**	.000	ต่ำ
รวม	.361**	.000	ต่ำ

** $p < .01$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .256-.564 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียน กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการจัดวางตัวบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล (Y_4)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.504**	.000	ปานกลาง
2. ด้านครู (TE)	.507**	.000	ปานกลาง
2. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.521**	.000	ปานกลาง
รวม	.510**	.000	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .504-.521 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียน กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการติดตามและประเมินผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว	ด้านบริการติดตามและประเมินผล (Y_1)		
	r	p	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.437**	.001	ปานกลาง
2. ด้านครู (TE)	.520**	.000	ปานกลาง
3. ด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.544**	.000	ปานกลาง
รวม	.500**	.000	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .437-.544 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตอนที่ 4 สมการพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของวิเคราะห์การถดถอย

1. Normality ประชากรมีการแจกแจงปกติ ตรวจสอบโดยดูกราฟ หรือใช้ Kolmogorov-aminov test

2. Multicollinearity เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณของตัวแปรทำนายในแต่ละตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยที่ตัวแปรทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity และพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า .10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Kleinbaum, 1998, pp. 241-242)

3. ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการทำนาย โดยตรวจสอบความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Assumption of autocorrelation) จากการเปิดตารางค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (พรทิพย์ จักขุทิพย์ และกัญญ์นลิน พรหมมายนต์, 2554, หน้า 24-25) ดังปรากฏในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพหุคูณในแต่ละปัจจัย ต่อประสิทธิผล

งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม

ตัวแปรพหุคูณ	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (AD)	.50	1.998
ปัจจัยด้านครู (TE)	.49	2.039
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL)	.49	20.323

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรพหุคูณมีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์ถดถอย (Kleinbaum, 1998, pp. 241-242)

ในการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานแนะแนว (AD) ด้านครู (TE) และด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละปัจจัย ในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ดังปรากฏในตารางที่ 25-27

ตารางที่ 25 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

จากปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวม

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	AD	.940*	.883	88.30	
2	AD, TE	.926*	.913	91.30	
3	AD, TE, CL	.974	.949	94.90	2.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำแนกโดยรวมเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (AD) ปัจจัยด้านครู (TE) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัย .974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 94.90

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b , β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F-test ดังปรากฏในตารางที่ 26 และตารางที่ 27

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยต่าง ๆ โดยรวม

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	3	88248.45	27416.15	1382.08*	.000
ความคลาดเคลื่อน	223	4423.62	19.83		
รวม	226	86672.07			

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) ปัจจัยด้านครู (*TE*) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว โดยรวม

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	S.E. <i>b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (<i>AD</i>)	2.72	0.11	1.57	23.16*	.000
ปัจจัยด้านครู (<i>TE</i>)	0.99	0.07	0.28	13.14*	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (<i>CL</i>)	2.99	0.23	0.85	12.49*	.000
ค่าคงที่ (<i>b₀</i>)	20.24	2.20		9.18*	.000

$R = .974$ $R^2 = .949$ $S.E.est = 4.45$

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ .974 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.45 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม ที่ดีที่สุด ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 20.24 + .71 (AD) + .99 (TE) + 2.99 (CL)$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) ปัจจัยด้านครู (*TE*) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัยเท่ากับ .974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 3 ด้านรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 94.90 แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียน”สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมได้ดีที่สุด

ตารางที่ 28 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	TE	0.845*	0.715	71.50	
2	TE, CL,	0.855*	0.732	73.20	
3	TE, CL, AD	0.869*	0.756	75.60	2.19

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ ด้านครู (TE) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) และโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัยเท่ากับ .869 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 3 ด้านรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการ รวบรวมข้อมูล ได้ร้อยละ 75.60

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วด้านบริการ รวบรวมข้อมูล จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของ คะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏ ในตารางที่ 29 และตารางที่ 30

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	3	3183.44	1061.14	231.85*	.000
ความคลาดเคลื่อน	225	129.77	4.57		
รวม	228	4213.22			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านครู (<i>TE</i>)	.73	.03	.95	20.3*	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (<i>CL</i>)	.65	.11	.84	5.69*	.000
ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (<i>AD</i>)	.26	.05	.69	4.69*	.000
ค่าคงที่ (b_0)	6.94	1.05		6.58*	.000

$R = .869$ $R^2 = .756$ $S.E.est = 2.13$

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .869 ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 2.13 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูลที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 6.94 + .73 (TE) + .65 (CL) + .26 (AD)$$

ตารางที่ 31 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	AD	0.928*	0.861	86.10	
2	AD, CL	0.965*	0.931	93.10	1.87

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 2 ปัจจัยเท่ากับ .965 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 2 ด้านรวมกันสามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ ได้ร้อยละ 93.10

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b , β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 32 และตารางที่ 33

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	2	4548.27	2274.13	1543.07*	.000
ความคลาดเคลื่อน	227	334.54	1.47		
รวม	229	44822.82			

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกด้านบริการสารสนเทศ

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว(<i>AD</i>)	.85	.03	2.08	26.84*	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (<i>CL</i>)	.98	.06	1.18	15.26*	.000
ค่าคงที่ (b_0)	2.47	.55		4.46*	.000
$R = .965 \quad R^2 = .931 \quad S.E.est = 1.12$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .965 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 1.21 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.47 + .05 (AD) + .98 (CL)$$

ตารางที่ 34 อานาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	AD	0.849*	0.721	72.10	
2	AD, TE	0.866*	0.751	75.10	1.83

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) และปัจจัยด้านครู (TE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .866 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 2 ด้านรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษาได้ร้อยละ 75.10

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการ ให้คำปรึกษา จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจาก ตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F-test ดังปรากฏในตารางที่ 35 และตารางที่ 36

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา จากปัจจัยต่างๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	2	2302.18	1151.09	338.98*	.000
ความคลาดเคลื่อน	225	764.04	3.39		
รวม	227	3066.22			

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) และปัจจัยด้านครู (*TE*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (<i>AD</i>)	0.22	0.01	0.67	14.33*	.000
ปัจจัยด้านครู (<i>TE</i>)	0.16	0.03	0.24	5.21*	.000
ค่าคงที่ (b_0)	7.43			8.18*	.000

$R = .866$ $R^2 = .751$ $S.E.est = 1.84$

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .866 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 1.84 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษาที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 7.43 + .34 (AD) + .16 (TE)$$

ตารางที่ 37 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์
ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	AD	0.980*	0.960	96.00	
2	AD, CL,	0.992*	0.983	98.30	
3	AD, CL, TE	0.992*	0.984	98.40	1.75

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตัวแปรพยากรณ์
ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) และปัจจัย
ด้านครู (TE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัยเท่ากับ .992 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการ
จัดวางตัวบุคคล ได้ร้อยละ 98.40

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัด
วางตัวบุคคล จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b, β)
รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนน
จากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่
38 และตารางที่ 39

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	3	4966.55	1655.52	4703.57*	.000
ความคลาดเคลื่อน	226	79.54	0.35		
รวม	229	5046.09			

**p* < .05

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) และปัจจัยด้านครู (*TE*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (<i>AD</i>)	.68	.01	1.63	43.60*	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (<i>CL</i>)	.59	.03	.70	18.67*	.000
ปัจจัยด้านครู (<i>TE</i>)	.04	.01	.04	3.93*	.000
ค่าคงที่ (<i>b₀</i>)	.41	.29		1.43	1.54
<i>R</i> = .992 <i>R</i> ² = .984 <i>S.E.est</i> = .59					

**p* < .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .992 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .59 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการจัดวางตัวบุคคลที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการค่าดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .41 + .06 (AD) + .59 (CL) + .04 (TE)$$

ตารางที่ 40 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล

รูปแบบที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์	Durbin-Watson
1	AD	0.896*	0.803	80.30	
2	AD, CL	0.909*	0.826	82.60	2.34

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว (AD) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .909 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัย ทั้ง 2 ด้านรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล ได้ร้อยละ 82.60

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการ ติดตามและประเมินผล จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ตัว พยากรณ์ (b , β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรง ของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 41 และตารางที่ 42

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล จากปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	2	3784.52	1892.26	539.92*	.000
ความคลาดเคลื่อน	227	795.57	3.51		
รวม	229	4580.09			

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (*AD*) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (*CL*) สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผล

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว(<i>AD</i>)	.62	.04	1.56	12.67*	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (<i>CL</i>)	.55	.09	.68	5.56*	.000
ค่าคงที่ (b_0)	4.19	.85		4.90*	.000
$R = .909 \quad R^2 = .826 \quad S.E.est = 1.87$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ .909 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 1.87 และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการติดตามและประเมินผลที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.19 + .62 (AD) + .55 (CL)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา ประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของงานแนะแนวและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดและจำนวนโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Item-total correlation) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) แล้วทำการแปลผลและนำเสนอ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานแนะแนว ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกำหนดนโยบาย การแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ

1.2 ด้านครู ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

1.3 ด้านบรรยากาศโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสนุกและพึงพอใจในการทำงานภายใต้บรรยากาศที่ดี

2. ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ตามความเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานพิเศษนอกสถานศึกษาโดยถือเป็นความลับ

2.2 ด้านบริการสารสนเทศ ตามความเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือ การเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหาสถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนวด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดโครงการปัจฉิมนิเทศ

2.3 ด้านบริการบริการให้คำปรึกษา ตามความเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือ ความเพียงพอของครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษาแล้ว

2.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ตามความเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือ การจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างระบบ ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล ตามความเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือ ความชัดเจนของแบบฟอร์มเพื่อการติดตามประเมินผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวในทุกบริการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพงานแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยปัจจัยด้านการบริการงานแนะแนว และปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

4. ปัจจัยโดยรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว (AD) ปัจจัยด้านครู (TE) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CL) โดยรวมปรากฏว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัย .974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 94.90 และเมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการรวมมาสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 20.24 + .71 (AD) + .99 (TE) + 2.99 (CL)$$

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลงานแนะแนวเป็นรายด้าน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

4.1 ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .869 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ได้ร้อยละ 75.60 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการรวบรวมข้อมูลที่ดีที่สุดในการรวมมาสร้างสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 6.94 + .73 (TE) + .65 (CL) + .26 (AD)$$

4.2 ด้านบริการสารสนเทศ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .965 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศ ได้ร้อยละ 93.10 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการสารสนเทศที่ดีที่สุดในการรวมมาสร้างสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.47 + .05 (AD) + .98 (CL)$$

4.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ปัจจัยกับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .866 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษา ได้ร้อยละ 75.10 และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ด้านบริการให้คำปรึกษาที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 7.43 + .34 (AD) + .16 (TE)$$

4.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัย .992 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 98.40 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดด้านบริการจัดวางตัวบุคคล มาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .41 + .06 (AD) + .59 (CL) + .04 (CL)$$

4.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม .909 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน รวมกันสามารถทำนายประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 82.60 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดด้านบริการติดตามและประเมินผล มาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.19 + .62 (AD) + .55 (CL)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญจากการค้นพบเพื่อนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว มีปัจจัยที่ส่งผลดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดนโยบาย การแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการแนะแนว และการวิเคราะห์สภาพปัญหาทางงานแนะแนวของสถานศึกษา ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ออกมาดังกล่าวอาจเป็นเพราะว่าการจัดทำแผนพัฒนาให้กับงานแนะแนวนับได้ว่า มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555, หน้า 1) ที่กล่าวว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนให้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติมีความรู้ความสามารถ มีทักษะสามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข นอกจากนั้นแล้ว การบริหารงานแนะแนวนับว่าเป็นปัจจัยความสำคัญเช่นกันที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ดังที่ นิตยา เรืองแป้น (2545, หน้า 41-42) ได้กล่าวถึง บทบาทในการบริหารงาน และบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญ อย่างแรกคือ การวางแผน (Planning) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องนำเอาสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้งการพยากรณ์หรือทำนายล่วงหน้าถึงสถานการณ์ในอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างที่สอง คือ การจัดการ (Organizing) เป็นการจัดองค์การ เช่น ให้มีโครงสร้างของการแนะแนวครบ ทั้งสาระสำคัญของงานแนะแนว 3 ด้าน และงานบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคคลที่รับผิดชอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ต่อมา คือ การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (Commanding or directing) ได้แก่ การทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีการเข้าใจผู้ร่วมงาน การเข้าใจถึงแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสุดท้าย คือ การประสานงาน (Coordinating) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องเชื่อมโยงกิจกรรมและงานของทุกคนที่รับผิดชอบให้เข้ากันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา บุญศิริ (2546) ได้ศึกษา กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด นครสวรรค์ พบว่า กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและด้านการสนับสนุนด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารึก โยทัยเที่ยง (2548) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความ

คิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานแนะแนว มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ด้านการเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตร และการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว และด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล มีความคิดเห็นในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านครู ข้อที่คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนย่อมต้องศึกษาหลักสูตรกิจกรรมแนะแนวอย่างถ่องแท้ เนื่องจากระบุไว้ชัดเจนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกทั้งกำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนสร้างเสริมทักษะชีวิตให้สามารถค้นพบตนเองและพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 106) ที่กล่าวว่า ครูต้องวิเคราะห์หลักสูตร จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือบทเรียน มีการเตรียมเนื้อหา สื่อประกอบการเรียนการสอน และแบบวัดผลและประเมินผล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือบทเรียนจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ ใช้ตำราประกอบการเรียน มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาอีกทั้งผู้สอนจะต้องประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น และเตรียมพร้อมในการสอนมาเป็นอย่างดี นอกจากนี้ครูต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมทางการเรียน รวมทั้งยังสอดคล้องกับจากการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการสอนและการประเมินผล ได้แก่ ความพร้อมและความสนใจของครูผู้สอน การใช้เวลาสอนและการวัดผลของครูล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนทั้งในวิชาหลักของตนเองยังมีผลดีต่อการสอน กิจกรรมแนะแนวได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เณิมพล มุลาดี (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ได้คัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์จากทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X_1) ปัจจัยด้านครู (X_2) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_3) และปัจจัยด้านสถานประกอบการ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ปัจจัย .68 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ครู เป็นเพราะว่าปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลงานแนะแนวที่ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่พบเจอขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้จากบรรยากาศเป็นตัวบ่งบอกถึงความพร้อมในการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้เองบรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นภาพรวมของความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ อบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ในส่วนของบรรยากาศการบริหาร ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน (ชเนศ จำเกิด, 2543, หน้า 36-38) สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลไปยังประสิทธิผลในการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิต ม่วงทอง (2553) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศที่ดี มีการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนพึงส่งเสริมบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้ครูมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดบริการและประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานแนะแนวเปรียบเสมือนหลักของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริการแนะแนวจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจ และเห็นความสำคัญของการบริการแนะแนว มีการจัดระบบการบริหารที่ดี บรรยากาศที่ดี ก็จะทำให้งานแนะแนวของโรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้

2. ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการติดตามและประเมินผล ด้านบริการสารสนเทศ และด้านบริการให้คำปรึกษา ตามลำดับ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านบริการรวบรวมข้อมูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล เพราะว่าการดำเนินงานแนะแนวให้มีความคล่องตัวและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียน และสิ่งแวดล้อมของนักเรียน แต่ละบุคคลที่จะมาใช้บริการแนะแนว เพื่อจะได้รู้จักและเข้าใจนักเรียนซึ่งจะช่วยให้ช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ข้อมูลของนักเรียนที่ควรศึกษา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทางด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ข้อมูลทางด้านผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลทางด้านความถนัด ข้อมูลทางการปรับตัว ข้อมูลทางด้านความสนใจ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวางแผนชีวิตในอนาคต และข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนด้วย (คมเพชร ฉัตรสุกกุล, 2549, หน้า 142-143) ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้ต้องนำมารวบรวมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีระเบียบในการจัดเก็บเพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ได้ทันที นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา จูเจริญ (2556) ได้ศึกษา ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง พบว่า สภาพการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง ด้านบริการรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับน้อย ดังที่ ชฎาลักษณ์ ปาลี (2551) ได้ศึกษา ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านปาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องการมากที่สุดในเรื่องให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านส่วนตัว ครอบครัว การศึกษา และด้านบุคลิกภาพ ในขณะที่ครูมีความต้องการข้อมูลที่เที่ยงตรงและชัดเจน

2.2 ด้านบริการสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือ การเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหาสถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนว ด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม จากผลการวิจัยอาจเนื่องมาจาก งานบริการสนเทศ (Information service) นั้น เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจหรือข่าวสารต่าง ๆ แก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และปรับปรุงบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเชิญวิทยากรทำให้นักลากรและนักเรียนได้รับความรู้ที่แตกต่างและทันสมัยเพิ่มมากขึ้น และเพื่อที่นักเรียนจะสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อและประกอบอาชีพรวมทั้งใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต แบ่งออกได้ดังนี้ 1) สารสนเทศทางการศึกษา คือ การให้สารสนเทศเกี่ยวกับโอกาส และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางด้านการศึกษาหรือการฝึกฝนรวมทั้งหลักสูตร สถานการณ์และปัญหา

ต่าง ๆ ของชีวิตการเรียน 2) สารสนเทศทางด้านอาชีพ คือ การให้สารสนเทศเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ทางด้านการงาน ความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตแหล่งที่จะให้สารสนเทศทางอาชีพเพิ่มเติมและรวมทั้งสารสนเทศของการศึกษาต่อ เพื่อการประกอบ 3) สารสนเทศทางด้านส่วนตัวและสังคม คือ การให้สารสนเทศที่เกี่ยวกับโอกาสและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เด็กวัยรุ่นได้เข้าใจตนเองได้ดีขึ้น (นิตยา เรืองเป็น, 2545, หน้า 255) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ รัตนธรรมวัฒน์ (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาสังกัดกรม อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านบริการสนเทศของงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจากนโยบายต้องการให้มีการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ เพื่อให้นักเรียนได้รับรู้ข่าวสารของสถานศึกษาและปรับตัวได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีความรู้ข้อมูลด้านการศึกษาและการก้าวเข้าสู่โลกของอาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร บรรจง (2554) ได้ศึกษา ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูในตำแหน่งครู แนะแนวและครูที่ปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการให้คำปรึกษา

2.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด คือการเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหาสถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเพราะว่างานบริการให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมสามารถตัดสินใจปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพการให้คำปรึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) เป็นการให้คำปรึกษาระหว่างผู้ให้คำปรึกษาหนึ่งคนและผู้มาขอรับคำปรึกษาหนึ่งคน มีการสร้างสัมพันธภาพร่วมกันเพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้สำรวจ ทำความเข้าใจเพื่อการรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ถูกต้องและมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ 2) การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group counseling) เป็นการให้คำปรึกษาของผู้ที่มีปัญหาในประเด็นเรื่องเดียวกัน จำนวน 8-12 คน มาเข้ากลุ่มรวมกันเพื่อปรึกษาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันการพูดคุยกันภายในกลุ่มสมาชิกจะนำไปสู่

การเรียนรู้แนวทางแก้ไขปัญหาการให้คำปรึกษามีวิธีหลายแบบแตกต่างกัน (วินัย ลิ่มบุพศิริพร, 2544, หน้า 39-40) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ตันติตระกูล (2556) ซึ่งให้เห็นว่า เราควร กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษาควรเป็นครูที่จบแนะแนวโดยตรง ทำให้มีจิตวิทยาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการให้บริการให้คำปรึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการบริการ ให้คำปรึกษา ต้องรักษาความลับได้ ประสานความร่วมมือกับครูที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง แก่นักเรียน รวมทั้งเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเบื้องต้นได้อีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นฤมล จันทรมนิยม (2550, หน้า 70-71) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนว ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ งานการจัดวางตัวบุคคล งานการบริการสนเทศ งานการบริการติดตามประเมินผล งานการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล และงานบริการให้คำปรึกษา

2.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม ให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เหมาะสม ทั้งจากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนและประสิทธิผลงานแนะแนวใน โรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างยิ่ง โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้การบริหารงานแนะแนวเกิดประสิทธิผล สูงสุดโดยผ่านการบริการทั้งหมดทุกด้าน ดังที่ สุกัลักษณ์ จารุรัตน์จามร (2544, หน้า 52) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการแนะแนวให้มีประสิทธิผลนั้นครูแนะแนวจะต้องจัดการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษา เป็นงานช่วยในการจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้การแนะแนวกับ การศึกษาไม่อาจแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจะต้องจัดกิจกรรมเป็นขั้น ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลักษณ์า สริวัฒน์ (2543, หน้า 14-15) ที่กล่าวว่า การแนะแนวจัดขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียนให้เจริญทุกด้าน คือ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา มุ่งให้ทุกคน มีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการพัฒนาตนเอง โดยถือว่าการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็นงาน บริการที่ช่วยในการจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาศักยภาพ ของบุคคลให้เจริญเต็มที่ จึงถือได้ว่าการแนะแนว มีความสำคัญในการแนะแนวนักเรียนซึ่งต้องอยู่ บนพื้นฐานของความเป็นจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งยอมรับในคุณค่า ของนักเรียน ส่งเสริมให้เขารู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง และครูแนะแนวต้องเน้นทักษะในการใช้ชีวิต

เพื่อนักเรียนอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุขนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทนิยม (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ งานการจัดวางตัวบุคคล งานการบริการสนเทศ งานการบริการติดตามประเมินผล งานการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล และงานบริการให้คำปรึกษา และการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร บรรจง (2554) ได้ศึกษา ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครู ในตำแหน่งครู แนะแนวและครูที่ปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการให้คำปรึกษา

2.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่สาม

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ความชัดเจนของแบบฟอร์มเพื่อการติดตามประเมินผล รองลงมาคือ การนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผลไปวางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครูในการติดตามผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานติดตามผลการดำเนินงานบริการต่างๆที่จัดให้นักเรียนนั้นจะต้องมี บริการติดตามผลและประเมินผลมี 2 งาน คือ งานติดตามผล และงานประเมินผล งานติดตามผล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน ส่วนงานประเมินผล มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555, หน้า 61-62) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา ตันตาคม (2550) ได้ศึกษา ความคาดหวังครูผู้สอนกับบริการแนะแนวโรงเรียนเซตุนศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังกับบริการติดตามประเมินผล มีระดับความคาดหวังปานกลาง ในเรื่องการศึกษาค้นคว้างานวิจัยงานแนะแนว

เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร บรรจง (2554) ได้ศึกษา ปัญหา การดำเนินงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครู ในตำแหน่งครู แนะแนวและครูที่ปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านบริการสารสนเทศ ด้านจัดวางตัวบุคคล ด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการ ให้คำปรึกษา

ดังนั้น การดำเนินงานแนะแนวให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ การปฏิบัติงานแนะแนวที่จัดขึ้นต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระทั้ง 5 บริการ คือ บริการ รวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล บริการบริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัว บุคคล และบริการติดตามและประเมินผล ซึ่งพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ย่อมแสดงให้เห็น ว่ามีความสำคัญเกี่ยวเนื่องจะขาดงานใดงานหนึ่งไม่ได้ ต้องมีการประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้นักเรียนเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ด้านครู และด้านบรรยากาศ โรงเรียนกับประสิทธิผลของงานแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01 โดยปัจจัยด้านการบริการงานแนะแนว และปัจจัยด้านครูมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานแนะ แนวในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานแนะแนวเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และถือว่าเป็นภารกิจหลักที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการตามหลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารงานแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล จันทนิยม (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร

โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแนะแนวก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว ปัจจัยด้านครู และด้านบรรยากาศโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยเช่นกัน เนื่องจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา บุญดีเรก (2546) ได้ศึกษา กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมและด้านการสนับสนุนด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียน และความพึงพอใจของครูแนะแนว ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาปัจจัยโดยรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วได้ โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ผลการศึกษา ในครั้งนี้ จากการพยากรณ์แบบขั้นตอน โดยเลือกรูปแบบนำเสนอที่ดีที่สุด พบว่า ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้วโดยรวม มีปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมที่ดีที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริการรวบรวมข้อมูล มีปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านบริการรวบรวมข้อมูลที่ดีที่สุด ส่วนด้านบริการสารสนเทศ มีปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนวเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านบริการสารสนเทศที่ดีที่สุด ส่วนด้านบริการให้คำปรึกษา มีปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนวเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านบริการให้คำปรึกษาที่ดีที่สุด และพบว่า ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล มีปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนด้านบริการจัดวางตัวบุคคลที่ดีที่สุด และด้านบริการติดตามและประเมินผล มีปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนด้านบริการติดตามและประเมินผลที่ดีที่สุด ผู้วิจัยขออภิปรายประเด็นปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.2 ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานแนะแนวยังมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนโดยตรงเช่นกัน แม้จะมีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านบรรยากาศโรงเรียนก็ตาม อย่างที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 ข, หน้า 22) ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารงานแนะแนวเป็นการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือการจัดบริการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักเรียนตัดสินใจได้อย่างฉลาด ปรับตัวได้ดี และมีชีวิตที่ราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบริหารงานแนะแนวจะดำเนินการไปได้ดีเพียงใดนั้น จะต้องเกิดจากความรู้ความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียนในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543, หน้า 339-340) ได้สรุปหลักการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบข่ายของบริการแนะแนวเป็นอย่างดี มีความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดบริการนี้ในโรงเรียน พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ เวลาที่จัดกิจกรรม กำลังคน อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานแนะแนว รวมทั้งบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนวในโรงเรียนและพร้อมที่จะร่วมงาน และในการริเริ่มโครงการจะต้องให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ในการวางแผนงานด้วย นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการบริการแนะแนวอย่างชัดเจน และครอบคลุมทั้งการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน มีบริการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ คือ บริการที่สนองความต้องการของนักเรียนดังนั้นจะต้องมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนก่อนที่จะวางโครงการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีบริการแนะแนวจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนทุกคน และทุกระดับชั้น

นอกจากนี้แล้ว แฮทช์และสเตฟเฟิลเลอร์ (Hatch and Stefflere, 1969, p. 35) ได้ยืนยันว่า ผู้บริหารต้องดำเนินการจัดบริการแนะแนวใน 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดบุคลากร และการดำเนินการ จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนดังกล่าวจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีหลักการดังนี้คือ ผู้บริหารกับการบริหารงานแนะแนวต้องเกี่ยวข้องกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากร การวางแผนงาน การจัดองค์การและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล วิบูลมมงคล (2551) ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกำกับ ติดตามและให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน และยังคงสอดคล้องกับ

ชูลีกร แก้วระยับ (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร การปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับ อาครีและมาร์ควิส (Acree & Marguis, 1975, p. 281) ได้ศึกษา เจตคติและการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการแนะแนวของครูใหญ่ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำรัฐเทนเนสซี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริการแนะแนวไม่สำเร็จ เพราะว่าโรงเรียนไม่มีผู้ให้คำปรึกษาเต็มเวลา นอกจากนี้งบประมาณสำหรับใช้ในโครงการแนะแนวที่โรงเรียนได้รับยังน้อยมาก ครูใหญ่มีความเห็นว่าการบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณค่ามาก

4.2 ปัจจัยด้านครู จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านครูสามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดสระแก้วในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปรากฏว่า ปัจจัยด้านครูส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านบริการรวบรวมข้อมูลและด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นครูแนะแนว อยู่แล้วโดยถือว่าเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคนเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศพร้อมที่จะนำไปใช้ได้ทันที และการศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว รวมทั้งบิดามารดา หรือผู้เกี่ยวข้องสามารถรู้จัก และเข้าใจนักเรียนได้เป็นอย่างดีการศึกษาเด็กนักเรียนเป็นรายบุคคล ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ คือ “การเก็บรวบรวมข้อมูล” ซึ่งหลักในการรวบรวมข้อมูล คือ ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ได้มาต้องเป็นข้อมูลที่ชัดเจน สามารถเข้าใจง่าย ต้องตรงกับความ เป็นจริงและเป็นข้อมูลที่สรรหาอย่างดี เป็นข้อมูลที่ปัจจุบันทันเหตุการณ์ไม่ล้าสมัยและต้องเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระเบียบ (Clifford, 1958, p. 210) และยังสอดคล้องกับ ดารณี อุทัยพัฒนกิจ (2540, หน้า 48) ได้กล่าวถึง กระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลว่า เริ่มจากครูแนะแนวประชุมปรึกษาหารือกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ครูผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมต้องเป็นข้อมูล นักเรียนที่เกี่ยวกับ ประวัติ สภาพแวดล้อม การศึกษา สุขภาพ ความสนใจความต้องการ และความถนัด ระดับสติปัญญา สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เด็กนักเรียนได้รับชีวิตภายในโรงเรียน เพื่อนสนิท และการปรับตัวของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร บรรจง (2554) ได้ศึกษา ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูในตำแหน่งครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบริการการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล มุลาตี (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก 2 ได้คัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์จากทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X_1) ปัจจัยด้านครู (X_2) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_3) และปัจจัยด้านสถานประกอบการ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ปัจจัย .68 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 45.70 และยังสอดคล้องกับจากการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ได้ศึกษา ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการสอนและการประเมินผล ได้แก่ ความพร้อมและความสนใจของครูผู้สอน การใช้เวลาสอนและการวัดผลของครูล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนทั้งในวิชาหลักของตนเองยังมีผลดีต่อการสอนกิจกรรมแนะแนวได้อีกด้วย

4.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนที่ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ นั่นคือครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งถ้าผู้บริหารการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีย่อมมีผลทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลไปยังประสิทธิผลงานแนะแนวอีกด้วย ดังที่ ธเนศ ขำเกิด (2543, หน้า 36-39) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นภาพรวมของความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อ โรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ อบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับ นิศากร สนศิริ (2554, หน้า 15) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดีและ ลักษณะการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน มากำหนดนโยบายในการ แก้ปัญหาและพัฒนา งาน การมอบหมายงานหรือการสั่งการ ก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา อย่างแจ่มชัด เหมาะสมกับความสามารถ

ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามช่วยเหลือ ถามไถ่ ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการให้มีหลาย ๆ รูปแบบ ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลไปยังประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน และยังคงคล้องกับ งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 100-101) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับ คำเพชร ศิริบูรณ์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานีเขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ อุบลราชธานีเขต 1 โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัย ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ

จากการอภิปรายผลทั้งหมดชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู รวมทั้งปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนล้วนส่งผลไปยังประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาอย่างมาก เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนไม่ใช่แค่ให้ครู ที่ปฏิบัติงานแนะเท่านั้น แต่ครูผู้สอนทุกคนต้องช่วยเหลือให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง อย่างถ่องแท้ ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี รู้จักเลือกและตัดสินใจได้อย่างฉลาด และเหมาะสม ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้านการเรียน ด้านอาชีพ และการพัฒนา บุคลิกภาพ รู้จักวางแผนในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ อีกทั้งสามารถอยู่ร่วมกับสังคม ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวเกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยผ่านการบริการ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านบริการรวบรวมข้อมูล ด้านบริการสนเทศ ด้านบริหารให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการการติดตามประเมินผล ซึ่งการดำเนินงานแนะแนว ให้เกิดประสิทธิผลนั้นย่อมเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวนั้นมาจากปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู รวมทั้งปัจจัยด้านบรรยากาศ โรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานแนะแนวและส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพผลงานแนะแนวในโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ
2. โรงเรียนควรการจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนึงถึงการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วน
3. ครูควรคำนึงถึงการจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน
4. ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศที่ดี โดยเฉพาะความสนุกและความพึงพอใจในการทำงาน ภายใต้บรรยากาศที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และยังส่งผลดีไปยังนักเรียนอีกด้วย
5. โรงเรียนควรจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ นอกสถานศึกษา โดยถือเป็นความลับ
6. โรงเรียนควรมีการจัดโครงการปัจฉิมนิเทศที่ต่อเนื่องทุกปี
7. ครูแนะแนวควรติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษาแล้ว
8. ครูแนะแนวควรจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการ ของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม
9. ครูแนะแนวควรสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนว ในทุกบริการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว เช่น ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. ควรศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ทั้ง 3 จังหวัด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพผลงานแนะแนวในโรงเรียนให้ทั่วทั้งเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล ชีโสภา. (2546). *นักบริหารกับงานแนะแนว*. เข้าถึงได้จาก <http://www.cptathailand.com/gen-advice.html>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 ก). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 ข). *คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ค). *แผนพัฒนาแนะแนวในช่วงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญขริ คำชาย. (2542). *จิตวิทยาแนะแนววัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- ขนิษฐา บุญศิริ. (2546). *กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจมมาวี รักษ์ชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- คมเพชร ฉัตรสุกกุล. (2549). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คำเพชร ศิริบูรณ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จักรแก้ว นามเมือง. (2555). *บุคลิกภาพของครูและลักษณะการสอนที่ดี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mcupyo.com/>.
- จารึก โยทัยเที่ยง. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล มุลาดี. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาลักษณ์ ปาลี. (2551). *ความต้องการบริการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านปาง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ช่อลดา ขวัญเมือง. (2541). *กิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาติรี ตรีภาค. (2554). *ปัญหาและการแก้ปัญหาภาวะบวกรับงานแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชุลีกร แก้วระยับ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เขาวนา อมรส่งเจริญ. (2553). *การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ญาดา ตันตาคม. (2550). *ความคาดหวังครูผู้สอนกับบริการแนะแนวโรงเรียนเขตพัฒนาศึกษา
 จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คารณี อุทัยวัฒนกิจ. (2540). *แนะแนวคิมี่ที่ไหนด*. *วารสารแนะแนว*, 31(165), 44-46.
- คูสิต ทองราย. (2541). *ประสิทธิผลของการบริหารศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียน*.
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชเนศ จำเกิด. (2543). *การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นฤมล จันทรนิยม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการ
 ปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิตยา เรืองแป้น. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการจัดและการบริหารงานแนะแนว
 ในโรงเรียน*. ยะลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏยะลา.
- นิรมล วิบูลมมงคล. (2551). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว
 ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิศากร สนศิริ. (2554). *บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นุชลี อุปภัย. (2543). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: พิสิทธ์การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปพิชญา สมประสงค์. (2554). *ครูกับเทคโนโลยีสารสนเทศ*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.l3nr.org/posts/424640>.
- ประคินันท์ อุปรมย์. (2543). *ประสบการณ์วิชาชีพแนะแนว*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ประยูคต์ ประทุมทิพย์. (2544). *โรงเรียนที่ปราศจากความล้มเหลว*. กรุงเทพฯ: ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.
- ประสาน ทิพย์ธารา. (ม.ป.ป). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปราณี ตันติตระกูล. (2556). *ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชา คำภีร์ปกรณ์. (2542). *บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา*,
เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พนม ลีมอารีย์. (2533). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พนม ลีมอารีย์. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรทิพย์ จักขุทิพย์ และกัญญ์ณลิน พรหมมายนต์. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลงานประจำสู่งานวิจัย*
ในการประชุมวิชาการเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อความก้าวหน้า
ทางการพยาบาล. (หน้า 24-25). กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาชิปดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ. (2547). *การบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน*
แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล*
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). *ขอข่างานแนะแนว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2537). *หลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- รัฐจวน คำจิริพิทักษ์. (2542). *การบริหารงานแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา ในการสอนชุดวิชาการแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนพร บรรจง. (2554). *ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา เมืองจินดา. (2553). *ความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคทางการวิจัยเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีนิยาสาสน์.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2543). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.
- วัฒนา พัทธราวิช. (2531). *หลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทญูดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชช การพิมพ์
- วิทยา คำรงเกียรติศักดิ์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลองค์การ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.infocomm.mju.ac.th>.
- วินัย ลิ้มบุพศิริพร. (2544). *ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภา ชัยยะ. (2552). *การบริหารงานแนะแนวมิติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิเรืองไร วงศ์วรรณ. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารกับการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศักดิ์ไทย สุกิจบวร. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ศิริลักษณ์ วงษ์จันทร์หาญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแนะแนวตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศุภลักษณ์ จารุรัตน์จามร. (2544). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: ครูทุกคนเป็นครูแนะแนว. *วารสารวิจัยมข.ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 24(3), 153.
- สถิต กองคำ. (2542). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทียพัฒนา.
- สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2542). *หลักสูตรการแนะแนวสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์แนะแนวและการศึกษาอาชีพ สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. (2535). *บนเส้นทางพัฒนาการศึกษาชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. (ม.ป.ป.). *งานแนะแนวอย่าทำเป็นเล่นเป็นแนะแนว*. *วารสารแนะแนว*, 30(162), 43-44.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2556 ก). *สถิติข้อมูลทางการศึกษา*. 40-43.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2556 ข). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2557*. 2-9.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544). *29 ปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2544). *ภารกิจในการบริหารงานแนะแนว*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554 ก). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554 ข). *แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). *แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไชยสงคราม. (2557). *การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- โสภาท่าสื่อ. (2542). *การศึกษาสภาพการใช้สื่อในการแนะแนวการศึกษาของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. (2544). *การสอนที่ดีมีคุณภาพ*. (นัยนา ทองเสรีเกตุ, แปล). กรุงเทพฯ: องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา.
- อภิชาติ โกวิท. (2558). *ครูกับการใช้เทคโนโลยี*. เข้าถึงได้จาก <https://beauapichart.files.wordpress.com/>.
- อรุณ รัตนธรรมวัฒน์. (2545). *การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อลิษา สุขุมพันธ์. (2555). *การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉญา จูเจริญ. (2556). *ปัญหาการดำเนินการแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ สุจริตกุล. (2553). *ลักษณะครูไทยที่พึงประสงค์*. เข้าถึงได้จาก <http://info.muslimthaipost.com/main/index.php>.
- Acree, N. E., & Marguis, B. (1975). *Counseling in the secondary school of tennessee*. The personal and Guidance Journal. Dissertation Abstracts International.

- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Barron, D. W. (2003). An examination of school counselors' awareness and implementation of the statewide comprehensive guidance and counseling program model in Alabama. *Dissertation Abstracts International*, 63(12), 4229.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston, M.A.: Allyn and Bacon.
- Blanchard, K. H. (1994). *Management of organizational principal ship: Foundation and functions*. New York: Harper & Row.
- Click, W. C. (1991). *The elementary school counseling's role and principles*. Ed.D. Dissertation. State University of New York at Buffalo. (Online). Available: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5¹ ed.). New York: Harper Collins.
- Elizabeth, N. O. (2011). "The status of career guidance and counseling programmers for students in public secondary schools in Nairobi province" Research project for Master degree of education, Kenya university.
- Geertz, C. (1958). *The Interpretation of Cultures*. New York: Inc.
- Gordon, L. R. (1990). *Management and organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Haining, R. (1975). *Secondary school guidance as perceived by selected principal in Ohio*. Dissertation Abstracts International.
- Hall, R. H. (1996). *Organization structures process and outcomes* (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. R. (1977). *Obstacles to the comparative study of organization effectiveness*. In *New perspective on organizational effectiveness*. Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Hansen, J. C., & Stevic R. (1969). *Elementary school guidance*. New York: Macmillan.
- Hatch, R. N., & Stefflre, B. (1969). *Administration of guidance service*. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Hoy, W. K., & Clover, S. I. K. (1986). Element school climate: A revision of the ODCQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110
- Hoy, W. K., & Furguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization Effectiveness of Schools. *Educational administrators Quarterly*, 59(3), 732.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational and ministration: Theory research and practice* (2nd ed.). New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G.. (2008). *Education administration: Theory, research, and practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Humphrey, A. J. (1954). *Guidance*. New York: American Book Stanford Press.
- Kleinbaum, D.G. (1998). *Logistic regression-A self learning Text*. New York: Springer-Verlag.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harperand Row.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure design and applications* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rottchafer, B. W. (1972). The nature and scope of guidance services in The secondary schools affiliated with the National Union of Christian Schools. *Dissertation Abstracts International*. 33, 106
- See, C. M. (1996). The role of secondary school counselor in Malaysia as perceived by administrators, counselor and teacher: Toward Role Definition. *Dissertation Abstracts International*. 57.
- Tang, Y. (2003). School counselors' perceptions of preparation, actual, and recommended time spent on job duties. *Dissertation Abstracts International*, 64(3), 812.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมวิจัย



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. 2052

ที่ ศธ 6621/ว 959

วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. 2052

ที่ ศธ 6621/ว 959

วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สมุท ธานี

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. 2052

ที่ ศธ 6621/ว 959

วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. 2052

ที่ ศธ 6621/ว 959

วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 958

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายวิชัย ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงข่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 1009

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 1010

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพิชิต จินดาศรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ จังหวัด
สระแก้ว

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

THE FACTORS INFLUENCE TOWARD EFFECTIVENESS IN
SCHOOL GUIDANCE OF THE SECONDARY SCHOOL UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7 SAKAEO
PROVINCE

๒. ชื่อนิสิต นายพิชิต จินดาศรี

หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต

รหัสประจำตัว ๕๖๙๗๐๐๔๕

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว
ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- ๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
(Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็น
สิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

๔. วันที่ให้การอนุมัติ: ๒๙เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดสระแก้ว

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน

3. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความ และขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม
ให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน
แต่จะช่วยให้งานวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พิชิต จินดาศรี

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพในโรงเรียน
 - ครูแนะแนว
 - ครูที่ปรึกษา
2. ประสบการณ์ในการศึกษาหรือการอบรมทางด้านงานแนะแนว
 - มี
 - ไม่มี
3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
4. ขนาดของโรงเรียน
 - ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
 - ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500-1,500 คน
 - ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ รวม 5 ด้าน ว่า อยู่ในระดับใด (โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน)

ระดับ 5 หมายความว่า ท่านคิดว่าปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวในประเด็นนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด หรือประมาณร้อยละ 81-100

ระดับ 4 หมายความว่า ท่านคิดว่าปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวในประเด็นนี้ อยู่ในระดับมาก หรือประมาณร้อยละ 61-80

ระดับ 3 หมายความว่า ท่านคิดว่าปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวในประเด็นนี้ อยู่ในระดับปานกลาง หรือประมาณร้อยละ 41-60

ระดับ 2 หมายความว่า ท่านคิดว่าปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวในประเด็นนี้ อยู่ในระดับน้อย หรือประมาณร้อยละ 21-40

ระดับ 1 หมายความว่า ท่านคิดว่าปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวในประเด็นนี้ อยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือประมาณร้อยละ 21

ตัวอย่าง

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหา.....		✓			
2. การติดตามผลการให้บริการแนะแนว.....				✓	

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่า ปัจจัย/ การบริหารงานแนะแนวประเด็นการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานแนะแนว					
1. การจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนว/ การวิเคราะห์สภาพปัญหา/ งานแนะแนว ของสถานศึกษา					
2. การวิเคราะห์สภาพความพร้อมการดำเนินงาน แนะแนวของสถานศึกษา					
3. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการแนะแนว					
4. การจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว โดยคำนึงถึง การจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่างครบถ้วน					
5. การบริหารบุคลากรแนะแนว/ การวางแผน พัฒนาบุคลากรแนะแนวไว้อย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและต่อเนื่อง					
6. การคัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานแนะแนว อย่างเหมาะสม					
7. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ/ ด้านการแนะแนวอย่างเหมาะสม					
8. การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานแนะแนว เช่น การให้ คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ					
9. การจัดทำแผนพัฒนาและการส่งเสริม จัดหลักสูตรแนะแนว/ การประชุมคณะทำงาน แนะแนวเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติ การประจำปี					
10. การกำหนดโครงการ/ งาน/ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การแนะแนว					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
11. การกำหนดนโยบายการแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน					
12. การกำหนดโครงสร้างงานแนะแนวที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน					
13. การปฏิบัติตามแผน/การจัดปฏิทินแนะแนวของโรงเรียนที่ชัดเจน					
14. การดำเนินการตามโครงการ/งาน/กิจกรรมให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
15. การให้ครูแนะแนวมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
16. การกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ					
17. การติดตามและประเมินผล/ การให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนว					
18. การจัดทำปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน					
19. การใช้เครื่องมือในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว					
20. การมุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานแนะแนว ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านครู					
21. ครูกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับหลักสูตร					
22. การพัฒนาเลือกวิธีใช้การสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร					
23. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
24. การจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม					
25. การพัฒนาเลือกใช้อุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสม					
26. การจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน					
27. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
28. การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ					
29. การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
30. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตร					
ด้านบรรยากาศของโรงเรียน					
31. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจมากกว่าการควบคุมหรือการสั่งการ					
32. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับครูในโรงเรียน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
33. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อครูอย่างสม่ำเสมอ					
34. ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ครู					
35. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในโรงเรียน					
36. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
37. ครูมีความภาคภูมิใจยินดีอุทิศตนเพื่อโรงเรียนของท่าน					
38. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความยินดีเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
39. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					
40. ความสนุกและพึงพอใจในการทำงานภายใต้บรรยากาศที่ดี					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

- คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ รวม 5 ด้านว่าอยู่ในระดับใด (โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน)
- ระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยว่าประสิทธิภาพของงานแนะแนวในประเด็นนั้นมากที่สุด หรือประมาณร้อยละ 81-100
- ระดับ 4 หมายความว่า เห็นด้วยว่าประสิทธิภาพของงานแนะแนวในประเด็นนั้นมาก หรือประมาณร้อยละ 61-80
- ระดับ 3 หมายความว่า เห็นด้วยว่าประสิทธิภาพของงานแนะแนวในประเด็นนั้นปานกลาง หรือประมาณร้อยละ 41-60
- ระดับ 2 หมายความว่า เห็นด้วยว่าประสิทธิภาพของงานแนะแนวในประเด็นนั้นน้อย หรือประมาณร้อยละ 21-40
- ระดับ 1 หมายความว่า เห็นด้วยว่าประสิทธิภาพของงานแนะแนวในประเด็นนั้นน้อยที่สุด หรือน้อยกว่าร้อยละ 21

ประสิทธิผลงานแนะแนว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบริการรวบรวมข้อมูล					
1. การจัดทำระเบียบสะสมและจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ให้เป็นปัจจุบัน					
2. การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานพิเศษนอกสถานศึกษาโดยถือเป็นการลับ					
3. การจัดเก็บข้อมูล สํารวจปัญหาและความต้องการของนักเรียนในการเลือกประกอบอาชีพ					

ประสิทธิผลงานแนะแนว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. การอำนวยความสะดวกที่รวดเร็วในการค้นข้อมูลนักเรียน					
5. ความสะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูลนักเรียน					
6. การรักษาความลับของข้อมูลนักเรียน					
7. การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล					
8. การจัดทำเครื่องมือทดสอบนักเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูล					
ด้านบริการสารสนเทศ					
9. การจัดทำเอกสารข้อมูลและข้อสนเทศด้านการศึกษาและอาชีพที่ทันสมัย หลากหลายเพียงพอต่อความต้องการ					
10. การจัดหาและรวบรวมข้อมูลข้อสนเทศให้เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์และสะดวกต่อการใช้งานของนักเรียนตามความถนัดและความสนใจ					
11. การนำเสนอข้อสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการ เสี่ยงตามสาย แผนภูมิงานแนะแนว และประชาสัมพันธ์ให้บริการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
12. การเชิญวิทยากรภายนอกมาเพื่อให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่ครูและนักเรียน ตลอดจนจัดหาสถานที่ หรือศูนย์ข้อมูลทางการแนะแนวด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

ประสิทธิผลงานแนะแนว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
13. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนนักเรียนที่กำลังจะจบการศึกษา					
14. การจัดโครงการปัจฉิมนิเทศ					
15. ความร่วมมือจากวิทยากรในท้องถิ่นในการให้ข้อมูลแก่นักเรียน					
16. การศึกษาและติดตามความสนใจหรือความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน					
ด้านบริการให้คำปรึกษา					
17. การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งบันทึกอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐาน					
18. ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ สำหรับบริการให้คำปรึกษาที่เพียงพอ					
19. การจัดทำห้องให้คำปรึกษาหรือมุมให้คำปรึกษาและทางเว็บไซต์ (E-mail) จัดทำตารางสำหรับบริการให้คำปรึกษาเป็นรายกรณี					
20. การติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังให้คำปรึกษา					
21. การประสานงานกับหน่วยงานด้านการจ้างงานเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการหารายได้ระหว่างเรียนและอื่น ๆ อย่างเหมาะสม					
22. ความเพียงพอของครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม					

ประสิทธิผลงานแนะแนว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. ความเพียงพอของเวลาในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล					
24. ความร่วมมือจากครูอื่น ๆ ในการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน					
ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล					
25. การจัดให้มีเครื่องมือสำรวจความสนใจความต้องการของนักเรียนที่หลากหลายครอบคลุมทุกด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ					
26. การจัดให้มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจความต้องการของนักเรียน และจัดเก็บเป็นอย่างระบบ ส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนเลือกอาชีพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
27. นักเรียนสามารถเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกสายการเรียน การเข้ากลุ่ม และกิจกรรมส่งเสริมอาชีพที่สนใจ					
28. การจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เหมาะสม					
29. การจัดหาทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์					
30. การจัดวางตัวนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพในสถานประกอบการต่าง ๆ					

ประสิทธิผลงานแนะแนว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
31. การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนให้ได้รับประทานอาหารกลางวันในราคาถูกร้อยกเว้นไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย					
32. การแนะแนวนักเรียนเลือกแผนการเรียนให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตนเอง					
ด้านการติดตามและประเมินผล					
33. การสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวในทุกบริการ					
34. การบันทึกผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวไว้เป็นหลักฐานและเป็นระบบอย่างชัดเจน					
35. การดำเนินการติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน					
36. การนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประเมินผลไปวางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
37. ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการติดตามผล					
38. ความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครูในการติดตามผล					
39. ความชัดเจนของแบบฟอร์มเพื่อการติดตามประเมินผล					
40. ความรับผิดชอบของทีมงานต่อหน้าที่ในการติดตามประเมินผล					

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและคะแนนรวมของแบบสอบถาม
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
 จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว		23	.72
1	.90	24	.88
2	.77	25	.93
3	.82	26	.66
4	.89	27	.93
5	.77	28	.68
6	.82	29	.73
7	.86	30	.91
8	.78	คะแนนรวม = .97	
9	.90	ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน	
10	.77	31	.77
11	.82	32	.83
12	.89	33	.83
13	.82	34	.70
14	.83	35	.82
15	.90	36	.87
16	.78	37	.77
17	.90	38	.83
18	.78	39	.87
19	.90	40	.77
20	.80	คะแนนรวม = .98	
คะแนนรวม = .89		ประสิทธิผลงานแนะแนว	
ปัจจัยด้านครู		ด้านบริการรวบรวมข้อมูล	
21	.88	1	.87
22	.93	2	.84

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก	ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิผลงานแนะแนว		24	.29
ด้านบริการรวบรวมข้อมูล			คะแนนรวม = .87
3	.87	ประสิทธิผลงานแนะแนว	
4	.84	ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล	
5	.84	25	.87
6	.87	26	.84
7	.68	27	.87
8	.25	28	.84
	คะแนนรวม = .90	29	.87
ประสิทธิผลงานแนะแนว		30	.87
ด้านบริการสารสนเทศ		31	.85
9	.32	32	.83
10	.87		คะแนนรวม = .95
11	.84	ประสิทธิผลงานแนะแนว.	
12	.87	ด้านบริการติดตามและประเมินผล	
13	.84	33	.84
14	.87	34	.81
15	.84	35	.87
16	.87	36	.87
	คะแนนรวม = .98	37	.85
ประสิทธิผลงานแนะแนว		38	.73
ด้านบริการให้คำปรึกษา		39	.84
17	.84	40	.84
18	.87		คะแนนรวม = .98
19	.84		
20	.87		
21	.84		
22	.29		
23	.23		

ตารางที่ 44 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนว
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
 จังหวัดสระแก้ว

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว	.98
ปัจจัยด้านครู	.96
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน	.95
ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียน	.97